

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (CAO)

Zeevarenden

VROON OFFSHORE SERVICES B.V.



01-05-2015 t/m 30-04-2016

**INHOUDSOPGAVE**

	Artikel	Pagina
Hoofdstuk A		
<u>DEFINITIES</u>		
- Definities	A1	4
Hoofdstuk B		
<u>BELONING</u>		
- Indeling in loongroepen	B1	5
- Gage	B2	6
- Diensttijdverhogingen	B3	6
- Gage na promotie	B4	6
- Dienstdoen in een hogere rang	B5	6
- Berekening van de gage	B6	7
- Overwerk	B7	7
- Vergoeding niet genoten verlofdagen	B8	7
- Toelage wachtend op bestemming	B9	7
- Vakantietoeslag	B10	7
- Wachtgeld en verlof op eigen verzoek	B11	8
- Premie voor mentor	B12	8
Hoofdstuk C		
<u>ARBEID</u>		
- Aanvang arbeidsdag, rusttijden en onderbrekingen	C1	9
- Normale arbeidsduur	C2	9
- Aflossing	C3	9
- Veiligheid van opvarenden, schip en/of lading	C4	9
Hoofdstuk D		
<u>VRIJE TIJD</u>		
- Vaar-/ Verlofschema	D1	10
- Verlofverlening	D2	10
- Gage tijdens verlof	D3	10
- Opgave verloftegoed	D4	11
- Kort verzuim	D5	11
- Nevenfuncties	D6	11
- Palliatief verlof	D7	11

**Hoofdstuk E****OPLEIDING**

- Opleiding/scholing	E1	12
- Stagiairs	E2	12
- Vaarbevoegdheidsbewijzen	E3	12
- Bijscholing en volgen van cursussen	E4	12
- Overeenkomst betreffende vergoeding studiekosten	E5	13

Hoofdstuk F**ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

- Wet verbetering Poortwachter	F1	14
- Opbouw van verlof tijdens arbeidsongeschiktheid	F2	14
- Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid	F3	15

Hoofdstuk G**AANSTELLING EN ONTSLAG**

- Aanstelling	G1	16
- Plaatsing	G2	17
- Opzegging / Opzegtermijn	G3	17
- Pensionering	G4	17

Hoofdstuk H**ALGEMENE BEPALINGEN**

- Voeding	H1	18
- Conduite	H2	18
- Ranglijst / Promotie	H3	18
- Vrijdom van bagage	H4	18
- Eigendommen van de werkgever	H5	18
- Geheimhouding	H6	18
- Verbod tot het aannemen van geschenken	H7	18
- Smokkelen	H8	19
- Drugs en alcohol	H9	19
- Getuigschrift	H10	19

DIVERSE VERGOEDINGEN

- Werkkleding	H11	19
- Reiskosten	H12	19
- Kosten keuringen en leges	H13	20
- Verzekering bagage	H14	20
- Bijdrage zorgverzekering	H15	20
- Repatriëring bij ziekte etc. naaste verwanten	H16	20
- Veiligheid, gezondheid, hygiëne	H17	21



BIJLAGEN

Oorlogstoeslagregeling

Wat te doen bij ziekte?

Overeenkomst betreffende vergoeding van studiekosten

Salarisgebouw Vroon Offshore Services B.V.

Resultatenlijst

Bijlage I

Bijlage II

Bijlage III

Bijlage IV

Bijlage V



HOOFDSTUK A

DEFINITIES

Artikel A1

- 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 werktuigkundigen.
- c. Onder "scheepsgezellen", wordt in dit reglement verstaan: alle zeevarenden beneden de rang van scheepsofficier.
- d. Onder "werkgever" wordt in dit reglement verstaan Vroon Offshore Services B.V. (acting as agents to owners) gevestigd te Den Helder, Nederland.
- e. Onder "maandgage" wordt verstaan: de in artikel B2 bedoelde gage.
- f. Onder "basisgage" wordt verstaan: de gage zonder overwerk.
- g. Onder "daggage" wordt verstaan: $1/365 \times 12 \times$ de maandgage.
- h. Onder "etmaal" wordt verstaan: een periode van middernacht tot de volgende middernacht.
- i. Onder "werk nodig voor een geregelde gang van zaken en de veiligheid aan boord" wordt onder andere maar niet uitsluitend 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.
- j. Onder "actieve dienst" wordt verstaan: Dienst doen op door de werkgever aan te wijzen schepen.

**HOOFDSTUK B****BELONING****Artikel B1 INDELING IN LOONGROEPEN**

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

funktie	funktie niveau	vast overwerk
AB ERRV	1	40%
Steward DSV	1	40%
Messman DSV	1	40%
AB PSV/DSV	2	40%
Cook ERRV	2	40%
Oilier/MM DSV/PSV	2	40%
GP DSV/PSV	2	40%
Bosun PSV/DSV	3	40%
Cranedriver <30t	3	40%
Cook PSV	3	40%
Cook DSV	4	40%
Cranedriver > 30t	4	40%
Electrician	4	40%
3/E PSV	5	50%
3/E DSV DP 1	5	50%
3//E DSV DP2	5	50%
2/O ERRV NOGEP A	3	40%
2/O ERRV UKOOA	4	50%
2/O SEISMIC/SURVEY	5	50%
2/O DSV 4p	6	50%
2/O PSV	6	50%
TDPO DSV DP2/DP1	5	50%
JDPO DSV DP2/DP1	6	50%
2/E ERRV NOGEP A	4	50%
2/E ERRV UKOOA	5	50%
2/E SEISMIC/SURVEY	6	50%
2/E DSV 4p	9	inclusief
2/E PSV	9	inclusief
2/E (DAY) DSV DP2/DP1	9	inclusief
2/E NIGHT DSV DP2	10	inclusief
C/O ERRV NOGEP A	7	inclusief
C/O ERRV UKOOA	8	inclusief
C/O SEISMIC/SURVEY	9	inclusief
C/O DSV 4p	10	inclusief
C/O PSV	10	inclusief
1/O SDPO DSV DP2/DP1 fully cert.	10	inclusief
C/O SDPO DSV DP2/DP1 fully cert.	11	inclusief
C/E ERRV NOGEP A	8	inclusief
C/E ERRV UKOOA	9	inclusief
C/E SEISMIC/SURVEY	10	inclusief
C/E DSV 4p	11	inclusief
C/E PSV	12	inclusief
C/E DSV DP1	13	inclusief
C/E DSV DP2	13	inclusief

**Artikel B2 GAGE**

De gage van de in een loongroep ingedeelde zeevarende wordt vastgesteld aan de hand van het salarisgebouw Vroon Offshore Services B.V. in bijlage IV, rekeninghoudend met het bepaalde in de artikelen B3 en B4.

Artikel B3 DIENSTTIJDVERHOGINGEN

- a. Voor elk jaar dat de zeevarende in dezelfde rang of functie onafgebroken in dienst bij dezelfde werkgever is, wordt hem een diensttijdverhoging toegekend tot het maximum genoemd in het salarisgebouw Vroon Offshore Services B.V..
- 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, worden de diensttijden voor en onmiddellijk na de onderbreking geacht aaneen te sluiten.
- d. Eveneens worden de diensttijden geacht aaneen te sluiten indien een zeevarende wederom een dienstverband aangaat met de werkgever binnen 12 maanden nadat zijn voorgaand dienstverband met die werkgever is beëindigd.

Artikel B4 GAGE NA PROMOTIE

- a. Wanneer een zeevarende ten 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, dat de gage na promotie hoger is dan de gage voor promotie.
Na elk jaar diensttijd in de hogere loongroep wordt de volgende diensttijdverhoging van die loongroep toegekend.
- b. Bij verandering van functie binnen een zelfde loongroep, behoudt de zeevarende de reeds verworven diensttijdverhogingen in die loongroep.
- c. Wanneer een tweede werktuigkundige promotie maakt tot hoofdwerktuigkundige, en een 2^e stuurman tot 1^e stuurman, worden hun maandgages behorende bij de rang van 2^e werktuigkundige respectievelijk 2^e stuurman fictief verhoogd met circa 10%, waarna inschaling plaats vindt in de naast nabijgelegen hogere gageschaal voor hoofdwerktuigkundige respectievelijk 1^e stuurman.

Artikel B5 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 medegedeeld.
Dienstdoen in een hogere rang, met bijbehorende gage, kan plaatsvinden om een tijdelijk tekort in die rang op te lossen.
- b. Laat de werkgever een officier in een hogere rang dienstdoen vanwege het voornemen hem te promoveren, dan zal hij hem een tijdelijke aanstelling van 1 jaar aanbieden. Na positieve beoordelingen over 6 vaarperiodes vindt een definitieve aanstelling in de hogere rang plaats.



- c. Aan deze tijdelijke aanstelling kan de zeevarende geen rechten ontleen. Gedurende de tijdelijke aanstelling kan hij weer worden teruggeplaatst in zijn vorige rang met gage.

Artikel B6 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 B7 OVERWERK

- a. Overwerk is werk dat in opdracht van de kapitein wordt verricht nadat de normale dagelijkse arbeidsduur (zie C2) is volbracht. In de functiegroepentabel van artikel B1 is aangegeven voor welke functiegroepen bij actieve dienst overwerk wordt betaald en voor welke functiegroepen een all-in gage geldt.
- b. In het vaste overwerk bij actieve dienst aan boord is tevens begrepen, de vergoeding voor het eventueel lopen van stille wachten
- c. Voor de dienst op schepen in aanbouw kunnen in overleg afwijkende regelingen worden getroffen.

Artikel B8 VERGOEDING NIET GENOTEN VERLOFDAGEN

Bij het einde van het dienstverband is de schepeling gerechtigd tot een geldelijke vergoeding van nog niet genoten verlofdagen.

- Scheepsgezellen hebben, afhankelijk van de in hun individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen vaar- / verlofschema, voor iedere dag actieve dienst aan boord recht op een hele (vier op vier af schema) dan wel een halve (acht op vier af schema) verlofdag.
- Officieren hebben voor iedere dag actieve dienst aan boord recht op een verlofdag.

Voorts heeft de zeevarende recht op betaling van de hem nog toekomende vakantietoeslag. Deze wordt proportioneel berekend over de periode dienstverband waarover nog geen vakantietoeslag was verrekend. De aldus uit te betalen vakantietoeslag wordt berekend tegen de bij de uitdiensttreding geldende maandgage.

Artikel B9 TOELAGE WACHTEND OP BESTEMMING

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

Artikel B10 VAKANTIETOESLAG

- a. De zeevarende heeft op 1 juni, voor het dienstverband in de voorafgaande 12 maanden, aanspraak op een vakantietoeslag.
- 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 basisgage.

**Artikel B11 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. De betaling in deze periode wordt wachtgeld genoemd.
- b. De werkgever kan, teneinde wachtgeld te voorkomen, de zeevarende 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 werkgever 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 B12 PREMIE VOOR MENTOR

Indien een zeevarende als mentor is aangewezen en hij de hem toegewezen stagiairs zo goed mogelijk in overeenstemming met de verstrekte richtlijnen heeft begeleid, zal de werkgever 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 maximaal € 150,00 op maand basis. De premie is onafhankelijk van het aantal stagiairs dat door een zelfde mentor wordt begeleid en geldt pro rata naar de vaarperiode/mentorbegeleiding.



HOOFDSTUK C

ARBEID

Het Arbeidstijdenbesluit Vervoer is eveneens van toepassing op dit reglement

Artikel C1 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, alsmede de onderbrekingen voor het gebruiken der maaltijden. Als onderbreking gelden slechts perioden van tenminste een half uur.
- b. 's Morgens en 's middags worden de zeevarenden in de gelegenheid gesteld koffie of thee te gebruiken.

Artikel C2 NORMALE ARBEIDSDUUR

- a. De normale arbeidsduur tijdens dienst aan boord bedraagt per etmaal, zaterdagen en zondagen inbegrepen, 12 uren vermeerderd met de tijd benodigd voor het overgeven van de wachten en het invullen van de journalen.
- b. De normale arbeidsduur vangt aan op het tijdstip waarop voor het eerst in het etmaal werk wordt gevorderd en eindigt zodra de normale arbeidsduur is volbracht.
- c. Met dien verstande dat de normale arbeidsduur, wanneer in een haven, op werkdagen: maandag t/m vrijdag, 8 uur zal bedragen, op zaterdagen 4 uur zal bedragen en zich op zondag beperkt tot werkzaamheden behorend tot de normale dagelijkse werkzaamheden en alle werkzaamheden welke doorgang moeten vinden.

Artikel C3 AFLOSSING

Aflossing vindt plaats conform de vastgestelde bedrijfsprocedures.

Artikel C4 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

Artikel D1 VAAR-/VERLOFSCHEMA

- a. Zeevarenden verrichten hun werkzaamheden in een vier weken op vier weken af vaar- /verlofschema.
- b. Op basis van vrijwilligheid kan het huidige vaar-/verlofschema worden aangepast in de navolgende vaar-/verlofschema's.
Europa 6 weken op / 6 weken af; buiten Europa 8 weken op / 8 weken af.
- c. De zeevarenden zijn gehouden aan boord te blijven zolang zij geen toestemming van de kapitein hebben ontvangen om aan de wal te gaan. De kapitein dient dit af te stemmen met de afdeling Operations.
- d. Als leidraad voor het geven van gelegenheid tot recreatie aan de wal geldt, dat in de haven waar zulks mogelijk is, iedere zeevarende de gelegenheid krijgt voor of na het verrichten van zijn dagtaak, aan de wal te gaan. Een ieder moet, alvorens aan de wal te gaan, daartoe toestemming vragen aan de kapitein of, bij diens afwezigheid, aan de stuurman van de wacht.
- e. Wordt een gevraagde toestemming geweigerd, dan vermeldt de kapitein de reden(en) in het scheepslogboek. Overwegende bezwaren tegen het verlenen van toestemming zijn onder andere maar niet uitsluitend: veiligheid van opvarenden, opstappers en/of andere chartervertegenwoordigers, schip en/of lading, een op handen zijnde vertrek en dergelijke.

Artikel D2 VERLOFVERLENING

- a. De werkgever stelt na overleg met de zeevarende het tijdstip van de aanvang van het verlof en de vermoedelijke duur van de verlofperiode vast. Het verlof wordt in Nederland verleend. Op schriftelijk verzoek van de zeevarende kan de werkgever toestaan dat het verlof elders wordt genoten. Indien operationele omstandigheden dit noodzakelijk maken, kan de werkgever de zeevarende oproepen voor actieve dienst vóór het verstrijken van de verlofperiode. Indien de zeevarende voor de door de werkgever vastgestelde einddatum van de verlofperiode wordt opgeroepen, zal de werkgever de daaruit voortvloeiende aantoonbare schade vergoeden naar redelijkheid en billijkheid. Bij de planning van de actieve dienst zal de werkgever ernaar streven om plaatsing aan boord tijdig bekend te maken. Met de voorkeur voor vakantieperioden wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden, met inachtneming van operationele omstandigheden.
- b. De werkgever vergoedt de zeevarende de reiskosten volgens door haar vast te stellen regels (zie artikel H12).
- c. Indien er door zeevarenden medische keuringen moeten worden ondergaan dan wel vaccinaties benodigd zijn voor de zeevaart wordt hiervoor één neutrale dag per kalenderjaar geadministreerd.
- d. De dagen waarop de zeevarende in opdracht van de werkgever reist naar het schip inclusief de opstapdag worden als actieve dienst aangemerkt waarover verlof zal worden toegekend. De afstapdag wordt eveneens als actieve dienst aangemerkt. De dagen waarop de zeevarende naar huis reist vanaf het schip worden aangemerkt als neutrale dagen.

Artikel D3 GAGE TIJDENS VERLOF

Tijdens het verlof loopt de gage van betrokkene door.

**Artikel D4 OPGAVE VERLOFTEGOED**

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

Artikel D5 KORT VERZUIM

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. 4 dagen i.v.m. het overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner of een van de inwonende kinderen;
2. 3 dagen i.v.m. het overlijden van één van de niet-inwonende kinderen of schoonkinderen;
3. 2 dagen i.v.m. het overlijden van één der ouders, schoonouders of grootouders;
4. 2 dagen bij zijn of haar huwelijk;
5. 1 dag i.v.m. het huwelijk van een kind en bij het huwelijk of overlijden van een broer, zuster, zwager of schoonzuster;
6. 2 dagen bij bevalling van echtgenote dan wel van inwonende partner met wie de zeevarende een notarieel samenlevingscontract dan wel een geregistreerd partnerschap is aangegaan.

Artikel D6 NEVENFUNCTIES

De zeevarende is gehouden de werkgever schriftelijk toestemming te vragen van het voornemen betaalde nevenfuncties te gaan verrichten en van uitbreiding in bestaande betaalde nevenfuncties.

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

Artikel D7 PALLIATIEF VERLOF

In overleg met de werkgever kan de zeevarende in staat worden gesteld palliatief verlof op te nemen.



HOOFDSTUK E

OPLEIDING

Artikel E1 OPLEIDING/SCHOLING

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

De zeevarenden worden op de hoogte gehouden van het opleidingsprogramma.

Artikel E2 STAGIAIRS

- a. Ten behoeve van de opleiding van zeevarenden kunnen, boven de normale bemanningssterkte, stagiairs 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 stagiairs worden gemonsterd zijn vermeld in een afzonderlijke regeling.
- c. Personen, die de in lid a. bedoelde vaartijd c.q. praktijktijd hebben behaald, zullen niet als stagiairs worden gemonsterd, behalve indien dit geschiedt met het doel betrokkene te repatriëren.

Artikel E3 VAARBEVOEGDHEIDSBEWIJZEN

Iedere zeevarende, indien zijn functie dat vereist, moet in het bezit zijn van een geldig vaarbevoegdheidsbewijs. Wanneer een vaarbevoegdheidsbewijs verloopt moet de zeevarende zelf tijdig een nieuw aanvragen. De kosten verbonden aan een vaarbevoegdheidsbewijs komen voor rekening van de werkgever, behalve bij indiensttreding van de zeevarende bij de werkgever. In dat geval zal de zeevarende de kosten eenmalig zelf moeten betalen.

Artikel E4 BIJSCHOLING EN VOLGEN VAN CURSUSSEN

De werkgever zal - mede teneinde de veiligheid ter zee te vergroten - 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 houden dan wel uitbreiden met kennis omtrent nieuwe ontwikkelingen in hun beroep. Indien daartoe, naast het raadplegen van vakliteratuur ook het volgen van schriftelijke of mondelinge herhalings- of bijscholingscursussen naar de mening van de werkgever gewenst dan wel noodzakelijk is, zal zij dit onder de aandacht van de zeevarenden brengen en deze aanmoedigen om zich voor het volgen van een dergelijke cursus op te geven.

De werkgever zal, wanneer een zeevarende zich voor het volgen van een mondelinge cursus, als in de aanhef van dit artikel bedoeld wenst in te schrijven, met het verlenen van zijn verlof zoveel als mogelijk is rekening houden met de aanvangs- en de einddatum van de cursus.

Een verzoek om in de gelegenheid te worden gesteld een dergelijke cursus te volgen, zal zo spoedig mogelijk worden ingewilligd, waarbij rekening moet worden gehouden met reeds door andere zeevarenden gedane verzoeken en het bestand aan zeevarenden bij de betrokken werkgever.



De werkgever kan een zeevarende opdragen deel te nemen aan door de werkgever georganiseerde voorlichting en cursussen in ruime zin samenhangend met het beroep of functioneren aan boord dan wel "Officers Meetings" welke door de rederij worden georganiseerd. Wanneer de werkgever een zeevarende opdraagt om een op het beroep gerichte applicatiecursus, dan wel een door de werkgever georganiseerde bedrijfs- of scholingscursus, of -bijeenkomst te volgen, wordt de tijd, die hiermede is gemoeid, niet in mindering gebracht op zijn tegoed aan verlof. Tijdens het volgen van een cursus wordt geen verlof opgebouwd. De kosten van dergelijke cursussen worden gedragen door de werkgever met inachtneming van hetgeen gesteld in artikel E5.

Artikel E5 OVEREENKOMST BETREFFENDE VERGOEDING STUDIEKOSTEN

De kosten van door de werkgever goedgekeurde opleidingen en trainingen worden door de werkgever betaald aan de betrokken instanties.

Alle trainingen en opleidingen zullen in een overeenkomst betreffende vergoeding studiekosten worden vastgelegd. De zeevarende zal deze overeenkomst ter ondertekening worden voorgelegd. Voor aanvang training moet de studieovereenkomst getekend retour ontvangen zijn door de werkgever om deel te nemen aan de training. (zie bijlage III)



HOOFDSTUK F

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel F1 WET VERBETERING POORTWACHTER

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

Artikel F2 OPBOUW VAN VERLOF TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Als de zeevarende ziek is bouwt de zeevarende evenveel vakantie uren op als in een periode waarin de zeevarende niet ziek is. Dit is van toepassing vanaf 1 januari 2012, voor die datum was de opbouw van vakantie uren bij (langdurige) ziekte beperkt tot het laatste half jaar.

**Artikel F3 BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

1. In geval van ziekte heeft de zeevarende gedurende maximaal 104 weken recht op doorbetaling van zijn basisgage zo lang het dienstverband voortduurt, met dien verstande dat vanaf de derde ziekmelding per kalenderjaar de zeevarende gedurende de eerste twee dagen dat zijn ziekte of gebreken bestaan geen recht op ziekgeld heeft. Gedurende de eerste 52 weken betaalt de werkgever bij ziekte van een zeevarenden met een all-in gage 100% door, tot 104 weken betaalt de werkgever 70% door of tenminste het voor de zeevarende geldende wettelijk minimumloon. Voor zeevarenden met een basisgage met vast overwerk indien aan boord zal gedurende 104 weken 100% van de basisgage worden door betaald.
2. Het bepaalde in lid 1 van dit artikel is niet van kracht indien en voor zover zeevarende ter zake zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden jegens derden.
3. In dat geval zal werkgever een voorschot verstrekken op de schadevergoeding ter hoogte van het salaris als bedoeld in lid 2 van dit artikel dat zeevarende bij arbeidsongeschiktheid zou hebben ontvangen.
4. De zeevarende is verplicht, op daartoe strekkend verzoek van werkgever, door middel van een akte van cessie zijn aanspraken op schadevergoeding ten opzicht van derden aan werkgever over te dragen.
5. Perioden waarin de zeevarende wegens ziekte verhinderd is zijn functie uit te oefenen, worden samen genomen indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
6. De zeevarende heeft geen recht op ziekgeld gedurende een periode dat hij de genezing belemmert of vertraagt, of indien hij weigert passende werkzaamheden te verrichten.
7. De zeevarende heeft geen recht op ziekgeld indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek, waarvan hij had moeten weten dat de aanwezigheid daarvan in verband met de belastbaarheidseisen van de functie dusdanig cruciaal is, dat de werkgever bij wetenschap daarvan de zeevarende de voorliggende arbeidsovereenkomst niet als zodanig zou hebben aangeboden.
8. De zeevarende is verplicht zijn medewerking te verlenen aan ieder onderzoek dat een door de werkgever aangewezen arts wenselijk dan wel noodzakelijk acht. De zeevarende is voorts verplicht al die gegevens te verstrekken die van belang kunnen zijn voor de bepaling van de verwachte duur van de ziekte.
9. De werkgever is bevoegd de betaling van het ziekgeld op te schorten voor de tijd gedurende welke de zeevarende zich niet houdt aan de door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op gage vast te stellen. Bij een vermoeden hiervan wordt de zeevarende door de werkgever hiervan in kennis gesteld.
10. In bijlage II bij dit reglement zijn regels opgenomen over hoe gehandeld dient te worden bij ziekte.



HOOFDSTUK G

AANSTELLING EN ONTSLAG

Artikel G1 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 B1, 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. Als niet wordt voldaan aan de voorwaarden van lid 3 van dit artikel, gaat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd over in één voor onbepaalde tijd, tenzij de termijn van de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter is dan één maand.
3. Eén maand voor de einddatum van elke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient de werkgever, 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. Een zeevarende kan meerdere malen op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst worden genomen, met inachtneming van het volgende:
 - 1) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar direct of binnen niet meer dan 3 maanden opvolgen, vormen een "ketting".
 - 2) Indien het aantal contracten, die tot een "ketting" behoren, groter is dan 3, dan wel indien de totale duur van achtereenvolgende contracten, die tot een "ketting" behoren langer is dan 3 jaar, ontstaat er tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
 - 3) Een éénmalig contract voor bepaalde tijd van 3 jaar of langer kan één maal met ten hoogste 3 maanden worden verlengd, zonder dat daaruit een dienstverband voor onbepaalde tijd voortvloeit.
 - 4) Het tijdens de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opgebouwde verlof dient binnen dienstverband te worden uitgelopen of tenminste tot de "ketting" te worden gerekend.
5. Indien, in afwijking van het bepaalde in lid 1, de aard van de bedrijfsvoering of de uitoefening van bijzondere vaarten afwijkende functiebenamingen noodzakelijk maken zullen partijen bij de CAO, nadat de werkgever omtrent de afwijkende functies de benodigde informatie heeft verschaft, tot loon groepindeling overgaan.

**Artikel G2 PLAATSING**

De zeevarende stelt zich op eerste aanwijzing onmiddellijk beschikbaar om te worden gemonsterd op een door of namens de werkgever aan te wijzen schip, hetwelk door de werkgever of een daarmee gelieerde werkgever wordt gereed.

De werkgever is bevoegd de zeevarende over te plaatsen naar een ander schip dan waarop hij werd gemonsterd. (Zie verder artikel D2 voor verlofverlening)

Artikel G3 OPZEGGING / OPZEGTERMIJN

- a. De opzegging van de arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te geschieden.
- b. 1. De opzegtermijn bedraagt voor de werkgever indien de arbeidsovereenkomst op de dag van de opzegging heeft geduurd:
 - a. minder dan 5 jaar : 1 maand
 - b. 5 tot 10 jaar : 2 maanden
 - c. 10 tot 15 jaar : 3 maanden
 - d. vanaf 15 jaar : 4 maanden
2. De door de zeevarende in acht te nemen opzegtermijn bedraagt 1 kalendermaand
- 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 krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan ten aanzien van 's landsverdediging of haar ter bescherming van de openbare orde, tenzij de ongeschiktheid of verhindering ten minste twee jaren heeft geduurd. De zeevarende maakt; indien de werkgever 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.

Artikel G4 PENSIONERING

Het dienstverband eindigt zonder nadere opzegging op de pensioendatum, dan wel bij het bereiken van de wettelijk vastgelegde AOW leeftijd. De ingangsdatum van het pensioen 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.

1. De zeevarenden nemen deel aan de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij (BPFK)
2. De helft van de pensioenpremie wordt op het loon ingehouden.
3. De zeevarenden ontvangen een exemplaar van het pensioenreglement.



HOOFDSTUK H

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel H1 VOEDING

De werkgever draagt er zorg voor, dat aan de zeevarenden voldoende voeding van een goede kwaliteit en in de nodige variatie wordt verstrekt.

Artikel H2 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.

Indien de zeevarende weigert te tekenen, wordt hiervan in het rapport alsmede in het scheepslogboek melding gemaakt.

Artikel H3 RANGLIJST/ PROMOTIE

De werkgever heeft geen ranglijst systeem voor promotie bepaling. Geschiktheid voor de hogere rang of functie geeft de doorslag met dien verstande dat indien twee kandidaten geschikt zijn hij/zij met de langste diensttijd als eerste in aanmerking komt.

Artikel H4 VRIJDOM VAN 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.

Artikel H5 EIGENDOMMEN VAN DE WERKGEVER

Alle materialen, zoals gereedschappen, eetgerei, bedden- en linnengoed die door de werkgever aan de zeevarende ter beschikking zijn gesteld, blijven eigendom van de werkgever. Het is verboden deze materialen voor eigen gebruik aan te wenden, anders dan met schriftelijke toestemming van de werkgever. Verlies of beschadiging van deze goederen, ontstaan door opzet of schuld van de zeevarende, zal door deze aan de werkgever vergoed moeten worden en op de gage van de zeevarende kunnen worden verhaald.

Artikel H6 GEHEIMHOUDING

Zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is de zeevarende verplicht geheimhouding te bewaren over alle bedrijfsaangelegenheden. Overtreding van deze verplichting kan een dringende reden voor ontslag zijn, onverminderd het recht van de werkgever tot het vorderen van schadevergoeding. Bij overtreding van deze verplichting na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, kan de werkgever schadevergoeding vorderen.

Artikel H7 VERBOD TOT HET AANNEMEN VAN GESCHENKEN

Het is de zeevarende verboden van enig persoon, firma of leverancier geschenken aan te nemen dan wel een commissie te bedingen, in het bijzonder in verband met de uitvoering van herstelwerkzaamheden of voorziening van uitrustingsartikelen of proviand. Overtreding van dit artikel kan een dringende reden voor ontslag zijn.

**Artikel H8 SMOKKELEN**

Het is de zeevarende verboden te smokkelen of aan smokkel medeplichtig te zijn.
Overtreding van dit artikel kan een dringende reden voor ontslag zijn.

Artikel H9 DRUGS EN ALCOHOL

Het gebruiken, in bezit hebben of aan boord brengen van alcoholhoudende dranken en/of verdovende middelen is verboden. Vroon Offshore Services B.V. kent een zero tolerance beleid welke is vastgelegd in de Drugs & Alcohol policy. Elke zeevarende wordt geacht kennis te nemen van en zich te houden aan de inhoud van deze policy.
Overtreding van dit artikel kan beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot gevolg hebben.

Artikel H10 GETUIGSCHRIFT

De zeevarende heeft bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht op een getuigschrift als bedoeld in artikel 7: 656 BW.

DIVERSE VERGOEDINGEN**Artikel H11 WERKKLEDING**

- a. De werkgever verstrekt aan iedere zeevarende voldoende, voor de door hem te verrichten werkzaamheden geschikte, werkkleding conform de vastgestelde bedrijfsprocedures.
- 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 H12 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 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 H13 KOSTEN KEURINGEN EN LEGES**

- a. Iedere zeevarende moet in het bezit zijn van de voor de uitoefening van zijn functie benodigde medische keuringen.
- b. De kosten verbonden aan de medische keuringen voor de zeevaart komen voor rekening van de werkgever, behalve bij indiensttreding van de zeevarende bij werkgever. In dat geval zal de zeevarende de keuringskosten eenmalig zelf moeten betalen.
- c. De zeevarende is zelf verantwoordelijk voor het tijdig verlengen van de medische keuringen. Wanneer een keuring heeft plaatsgevonden moet dit aan de afdeling personeelszaken van werkgever gemeld worden. De zeevarende verstrekt een kopie van iedere medische keuring aan de afdeling personeelszaken van de werkgever.
- d. De kosten voor aanschaf of vernieuwing van een paspoort zijn voor rekening van de zeevarende.
- e. De zeevarende is zelf verantwoordelijk voor het up to date houden van paspoort, vaardocumenten, keuringen, vaccinaties et cetera.
- f. De kosten voor benodigde visa komen voor rekening van de werkgever.

Artikel H14 VERZEKERING BAGAGE

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 bepaling van de vergoeding wordt de gangbare afschrijving toegepast.

Artikel H15 BIJDRAGE ZORGVERZEKERING

Tussen AZVZ Services BV en Zorg en Zekerheid zijn afspraken gemaakt over afkoop eigen risico en premiekorting in de aanvullende verzekering zorgverzekering. De werkgeversbijdrage hierin bedraagt respectievelijk 0,22% en 0,1% van het loon van alle zeevarenden waarover premies op grond van de sociale verzekeringen worden berekend, zonder daarop een franchise in mindering te brengen. Deze bijdrage wordt door AZVZ Services B.V. aan de werkgever in rekening gebracht.

Artikel H16 REPATRIËRING BIJ ZIEKTE ETC. 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 partner of kind(eren) een tegemoetkoming van de werkgever van 100%;
voor vader en/of moeder een tegemoetkoming van de werkgever van 100%.
 2. Voor ongehuwden jonger dan 25 jaar en bij ouders inwonend:
voor vader en/of moeder een tegemoetkoming van de werkgever van 100%.
 3. Voor overige ongehuwden:
voor vader en/of moeder een tegemoetkoming van de werkgever van 100%.In alle overige gevallen is het ter beoordeling van de werkgever of in de eventuele repatriëringskosten 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 behandelend arts en een door de werkgever aan te wijzen arts. De beslissing over een repatriëring berust bij de werkgever.
- 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 verband houdende kosten, zoals telegrammen tussen de werkgever en het schip/ de agent, het bagagevervoer et cetera.
- e. Bestaande gunstiger regelingen dan die welke in dit artikel worden vermeld, blijven gehandhaafd. Eveneens kunnen gunstiger regelingen door de werkgever worden ingevoerd.

Artikel H17 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 de 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 door de wettelijke instanties goedgekeurde cursus "medische zorg aan boord" hebben gevolgd.
- e. De werkgever zal conform de vastgestelde bedrijfsprocedure zorgdragen dat voldoende goedgekeurde beschuttingsmiddelen ter beschikking komen, zoals werkhandschoenen, veiligheidshelmen, veiligheidsgordels, veiligheidsbrillen, veiligheidsmaskers en beschermingsmiddelen tegen geluidsoverlast.
- f. De werkgever zowel als de zeevarenden zullen de veiligheid aan boord in de ruimste zin van het woord bevorderen, alsmede de voorschriften en de ter uitvoering daarvan gegeven nadere aanwijzingen opvolgen. De zeevarende zal de voorgeschreven beveiligingen toepassen en de persoonlijke beschermingsmiddelen gebruiken.



BIJLAGE I

OORLOGSTOESLAGREGELING

- a. Zeevarenden die dienstdoen op schepen van de werkgever 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 het dienstreglement.
- b. De geografische begrenzing van het onder a. bedoeld gebied en het tijdstip waarop het recht op de toeslag ingaat en eindigt wordt vastgesteld door de werkgever na overleg met de Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reders.
- 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 7: 727 van het Burgerlijk Wetboek.

**BIJLAGE II****WAT TE DOEN BIJ ZIEKTE?**

De ondersteuning van het ziekteverzuimbeleid wordt bij ons gedaan door de werkgever aangestelde arbodienst.

Hoe te handelen bij ziekte?

1. **ZIEKMELDING:** Bij ziekte meldt de zeevarende zich voor 10:00 uur bij personeelszaken.
2. **AKTIE arbodienst:** Afhankelijk van de door werkgever verstrekte informatie onderneemt de arbodienst actie. Dit kan o.a. bestaan uit:
 - Een controle aan huis door de arbodienst of een collega bedrijfsgezondheidsdienst.
 - Een telefonisch spreekuur.
 - Het verzoek een spreekuur bezoek aan de arbodienst te brengen. Dit zal met name gebeuren bij langdurig of frequent verzuim.
3. **MAAK BEZOEK THUIS MOGELIJK/THUIS BLIJVEN:** Als de zeevarende ziek is hoort de zeevarende thuis te blijven, tenminste tot het moment van contact met een arts of een controleur van- of namens de arbodienst. Uiteraard mag de zeevarende zijn huis verlaten voor een bezoek aan de huisarts, specialist en/of apotheek. Wanneer de zeevarende meent dat daartoe aanleiding is kan de zeevarende vrijstelling vragen van de verplichting thuis te blijven. Neem hiervoor contact op met de arbodienst.
4. **ANDER VERPLEEGADRES:** Indien de zeevarende een ander zieken/verpleegadres heeft dan het huisadres, dient de zeevarende dit binnen 24 uur door te geven aan personeelszaken van de werkgever.
5. **SPREEKUR arbodienst:** Als de zeevarende een oproep krijgt voor het spreekuur, dient de zeevarende hier naar toe te gaan, ook al is de zeevarende van plan, bijv., de volgende dag zich weer beter te melden. Als de zeevarende een geldige reden heeft om niet op het spreekuur te komen (bijv. omdat de zeevarende in bed moet blijven) dient de zeevarende dit terstond mede te delen. Op de oproep staat hoe de zeevarende dit kunt doen. Vanzelfsprekend blijft de zeevarende dan thuis, tenzij de zeevarende de behandelend arts moet bezoeken.
6. **HUISARTS RAADPLEGEN:** Bij arbeidsongeschiktheid wordt van de zeevarende verwacht dat hij zich binnen redelijke termijn onder behandeling stelt van zijn huisarts.
7. **GENEZING NIET BELEMMEREN/ HERSTEL BEVORDEREN:** tijdens ziekte dient de zeevarende zich te onthouden van activiteiten die de genezing kunnen belemmeren (bijv. deelname aan sportgebeurtenissen, dans- en feestavonden, klussen in huis etc.) Verder dient de zeevarende het herstel op alle mogelijke manieren te bevorderen.
8. **WERKHERVATTING:** zodra de zeevarende weer in staat is om te werken dient de zeevarende dit meteen te melden bij personeelszaken van de werkgever. Vanaf dat moment gaat het verlof weer in en kan de zeevarende worden opgeroepen om te gaan varen.



9. **BEZWAREN TEGEN EEN HERSTELVERKLARING:** het kan zo zijn dat de zeevarende het niet eens is met een beslissing van de arbodienst tot werkhervatting. Wij kunnen de zeevarende in dit geval van advies dienen hoe verder te handelen.
10. **ZIEKTE TIJDENS VAKANTIE IN NEDERLAND:** Bij ziekte tijdens vakantie in Nederland gelden ook alle genoemde regels.
11. **ZIEKTE TIJDENS VAKANTIE IN HET BUITENLAND:** Bij ziekte in het buitenland dient de zeevarende zich telefonisch ziek te melden bij de werkgever. Achteraf zal de arbodienst dan het verzuim beoordelen. Op de verklaring van een arts of bevoegde instantie in het buitenland die de zeevarende aan de bedrijfsarts overlegt dient het volgende vermeld te zijn:
 - Duidelijke begin- en einddatum ziekte;
 - Behandeling die heeft plaatsgevonden;
12. **PLAN VAN AANPAK:** Uiterlijk de 8^e week moet er een plan van aanpak worden vastgesteld door zeevarende/werkgever. Hierin worden de activiteiten vermeld van zowel werkgever als zeevarende t.a.v. herstel en re-integratie. Eventueel kan de arbodienst hierin bemiddelen.
13. **VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE ZEEVARENDE:** het is de verantwoordelijkheid van de zeevarende om zo spoedig mogelijk het eigen werk te hervatten, dan wel passende arbeid te aanvaarden. Bij onvoldoende inspanning hiervoor kan dit consequenties hebben voor doorbetaling van het salaris.
14. **NIET NAKOMEN VAN VOORSCHRIFTEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID:** Mocht de zeevarende om welke reden dan ook afwijken van de hiervoor genoemde punten, neemt de arbodienst contact op met de werkgever. Indien de zeevarende bij herhaald verzoek hieraan geen medewerking verleent, de werkgever het recht om loonbetaling te stoppen.

**BIJLAGE III****OVEREENKOMST BETREFFENDE VERGOEDING VAN STUDIEKOSTEN**

De werkgever neemt op zich de kosten van een opleiding te vergoeden en wel onder de volgende voorwaarden:

1. De studieovereenkomst is onlosmakelijk onderdeel van de arbeidsovereenkomst tussen zeevarende en werkgever.
2. In het kader van de opleiding als genoemd komen voor vergoeding in aanmerking de kosten van de te volgen opleiding en bijbehorende kosten. De kosten van de opleiding worden zoveel mogelijk direct aan de opleidingsinstituten betaald.
3. Voor zover niet uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen, dienen bij het niet afmaken van de opleiding op verzoek van de zeevarende de volledige studiekosten door de zeevarende te worden terugbetaald.
4. Werkgever is bevoegd de opleidingskosten van zeevarende terug te vorderen bij (tussentijdse) beëindiging van de arbeidsovereenkomst door (dringende reden door toedoen van) de zeevarende. Terugvordering is mogelijk indien dit van te voren schriftelijk is overeengekomen en bevat voorts afspraken met betrekking tot opleidingsresultaat (behalen van diploma of certificaat), tijdsvergoeding et cetera.

Voor zover niet uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen, is de volgende terugbetalingsregeling van toepassing; indien de arbeidsovereenkomst door de zeevarende wordt beëindigd, door toedoen van de zeevarende door de werkgever wordt beëindigd, dan wel de opleiding niet met goed gevolg wordt afgemaakt.

- tijdens de opleiding 100%
- voor een opleiding tot €1.500,-; na het behalen van het diploma: 12 maanden naar rato
- voor een opleiding van €1.500,- tot €3.000,-; na het behalen van het diploma: 24 maanden naar rato
- voor een opleiding vanaf €3.000,-; na het behalen van het diploma: 36 maanden naar rato

Bij uitdiensttreding zullen de eerste kosten groot € 2500,- (cumulatief genomen) uitgegeven in enig jaar, niet onder de terugbetalingsregeling van de studieovereenkomst worden gerekend.

Onder opleidingskosten wordt onder andere begrepen: cursusgelden, aanbevolen studiemateriaal, examengelden, inschrijfgeld, annuleringskosten et cetera.

5. De startdatum van de cursus is tevens de ingangsdatum van de studieovereenkomst.
6. In het geval de werkgever gedurende de periode als hierboven genoemd bij punt 4 besluit de arbeidsovereenkomst te beëindigen vanwege bedrijfseconomische redenen, opheffing van de positie van de zeevarende en dergelijke, zullen de opleidingskosten door de werkgever niet worden teruggevorderd.



BIJLAGE IV

SALARISHUIS 2015/2016

SALARISGEBOUW VROON OFFSHORE SERVICES vanaf mei 2015 in €

Funcatiegroepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Funcatiejaren													
0	1688	1940	2190	2441	2692	2941	3193	3444	3694	3943	4196	4446	4696
1	1751	2011	2273	2533	2793	3053	3366	3574	3834	4093	4355	4616	4875
2	1817	2087	2358	2629	2899	3167	3438	3710	3980	4249	4522	4791	5060
3	1884	2166	2446	2727	3008	3287	3569	3849	4131	4412	4693	4974	5253
4	1954	2247	2538	2831	3121	3413	3705	3997	4287	4580	4873	5164	5455
5	2029	2331	2634	2937	3241	3542	3845	4149	4452	4755	5059	5361	5663
6	2103	2418	2734	3049	3364	3677	3992	4308	4623	4938	5252	5566	5881
7	2183	2510	2837	3164	3490	3817	4144	4472	4799	5126	5454	5780	6107
8	2265	2606	2946	3285	3625	3965	4304	4644	4984	5322	5663	6002	6343
9	2352	2704	3057	3412	3763	4116	4469	4823	5175	5527	5881	6235	6587
10	2441	2808	3173	3541	3907	4274	4641	5007	5374	5741	6110	6475	6841



BIJLAGE V

RESULTATENLIJST CAO VROON OFFSHORE SERVICES B.V.

Resultatenlijst CAO Vroon Offshore Services B.V.

Tussen Vroon Offshore Services B.V. (VOS BV) enerzijds en Nautilus International anderzijds is overeenstemming bereikt over de volgende punten tot wijziging van de CAO.

1. **Looptijd**
De looptijd van de nieuwe CAO is van 1 mei 2015 tot en met 30 april 2016.
2. **Loongebouw**
VOS BV richt zich nu en in de toekomst op de carrière ontwikkeling van haar werknemers door middel van korte, middellange en lange termijn planning tot training, vergroten van vaardigheden, persoonlijke ontwikkeling en promotie mogelijkheden. VOS BV zal een review op het huidige loongebouw verrichten voor wat betreft verwerking van overwerk in het vaste loon voor de loogroepen waar dit nog niet van toepassing is.
3. **Werkloosheidswet**
VOS BV staat open om rond de tafel te gaan zitten, als er duidelijkheid is voor wat betreft het advies aan sociale partners van de Stichting van de Arbeid.

Aldus overeengekomen in Rotterdam op 30 november 2015.

Vroon Offshore Services B.V.



N. Spiljard
Managing Director

Nautilus International



C. Ramdas
Hoofdbestuurder

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VROON OFFSHORE SERVICES B.V.

De ondergetekenden:

I. **Vroon Offshore Services B.V.** gevestigd en kantoorhoudende aan het Nieuwe Werk 88, 1781 AK te Den Helder, hierna te noemen **Vroon**

en

II. **Nautilus International**, gevestigd en kantoorhoudende aan de Schorpioenstraat 266, 3009 AN te Rotterdam, hierna te noemen **Nautilus**,

Hierna gezamenlijk aangeduid als; "Partijen"

VERKLAREN HET NAVOLGENDE TE ZIJN OVEREENGEKOMEN

Artikel 1

Definities

1.1 Werkgever:

Vroon en iedere natuurlijke of rechtspersoon die werknemers in dienst heeft die dienstdoen op door Vroon beheerde zeeschepen. 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 door Vroon beheerde zeeschepen.

1.2 inlener:

Iedere derde als bedoeld in lid 1.1 van dit artikel.

1.3 Werknemer

Iedere zeevarende die krachtens een dienstverband met een Werkgever werkzaam is op een zeeschip die door Vroon wordt beheerd.

Artikel 2

Werkingsfeer

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

Artikel 3

Loon- en arbeidsvoorwaarden

- 3.1 Voor Werknemers, niet behorende tot categorieën werknemers ten aanzien van wie loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn als weergegeven in lid 2, gelden loon- en arbeidsvoorwaarden gelijk omschreven in het reglement en in de stukken, welke onlosmakelijk deel uitmaken van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- 3.2 Voor Werknemers woonachtig in de Filippijnen, Indonesië en in eventueel andere bij CAO overeen te komen landen, 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 werkgever anderzijds. De loon- en arbeidsvoorwaarden moeten ten minste voldoen aan de internationale conventies, aanbevelingen en afspraken.
- 3.3 Op alle werknemers is afdeling 12 van boek 7 titel 10 van het Burgerlijk Wetboek van overeenkomstige toepassing

Artikel 4

Verplichting van de werkgever

- 4.1 Werkgevers zijn gehouden met Werknemers als bedoeld in artikel 3 lid 1 arbeidsovereenkomsten aan te gaan op geen andere voorwaarden dan de in artikel 3 lid 1 bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden.
- 4.2 Werkgevers zijn gehouden de loon- en arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 3 lid 2 na te leven jegens de Werknemers als bedoeld in genoemd artikellid
- 4.3 Werkgevers staan er voor in dat de tewerkgestelde werknemer op een zeeschip anders dan een zeeschip die op grond van de Nederlandse rechtsregels gerechtigd is met de vlag van het Koninkrijk te varen, dat:
 - a. Voor zover mogelijk is er zodanige maatregelen zullen worden getroffen, dat die werknemer op het gebied van de rechtsverhouding tussen de werkgever en hem dezelfde rechten en plichten zal hebben als wanneer hij dienst zou doen op een zeeschip die op grond van de Nederlandse rechtsregels gerechtigd is met de vlag van het Koninkrijk te varen.
 - b. die werknemer, o.a. door aanmelding als deelnemer in het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij gelijke pensioenrechten zal hebben als deed hij dienst op een zeeschip die op grond van de Nederlandse rechtsregels gerechtigd is met de vlag van het Koninkrijk te varen.
 - c. ten aanzien van de veiligheid aan boord van dit schip gelijkwaardige waarborgen zullen worden gegeven als die waarin de Nederlandse wetgeving voorziet voor schepen die op grond van de Nederlandse rechtsregels gerechtigd is met de vlag van het Koninkrijk te varen.
- 4.4 Werkgevers zullen alle vacatures vallende onder de werking van deze overeenkomst kenbaar maken aan het Landelijk en Regionaal WerkgeversServicepunt van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Artikel 5

Verplichtingen van de inlener

- 5.1 De inlener is verplicht schriftelijk met een Werkgever overeen te komen dat deze Werkgever, die de arbeidskrachten ter beschikking stelt op voet van artikel 1 lid 2, tweede zin, arbeidsvoorwaarden hanteert die in overeenstemming zijn met het bepaalde in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Ingeval de Inlener te dien aanzien in gebreke blijft, is de Inlener aansprakelijk voor de schade die de betrokken zeevarende daardoor lijdt. Voornoemde aansprakelijkheid laat onverlet het recht van de Inlener om deze schade vervolgens weer op de Werkgever te verhalen.

Artikel 6

Verplichtingen van de Werknemer

- 6.1 De werknemer is gehouden geen andere voorwaarden te stellen dan in artikel 3 bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden.

Artikel 7

Verplichtingen van Partijen

- 7.1 Partijen verbinden zich jegens elkaar dat zij met alle hen ten dienste staande middelen zullen bevorderen dat de in artikel 3 bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden worden nageleefd.
- 7.2 Partijen verbinden zich jegens elkaar dat zij zich gedurende de looptijd van deze overeenkomst, in het kader van loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen onthouden van het stellen van eisen en/of het voeren van actie (bijvoorbeeld staking en uitsluiting) waaruit storing in de bedrijven zou kunnen ontstaan.

Artikel 8

Wijzigingen der overeenkomst

- 8.1 In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen en/of wijzig in de loon- en prijspolitiek van de Regering en/of de financiële situatie van de werkgever is elk der partijen bij deze overeenkomst gerechtigd wijzigingen van de overeenkomst die met deze veranderingen in verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in beide gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Artikel 9

Geschillenregeling

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

- 9.2 alle geschillen, welke naar aanleiding van of in verband met deze overeenkomst of daarbij behorende overeenkomsten of reglementen tussen Partijen, zullen worden berecht door de gewone rechter tenzij arbitrage wordt overeengekomen. Ook ingeval arbitrage wordt overeengekomen, laat dit de bevoegdheid van Partijen onverlet om zich in spoedeisende gevallen te wenden tot de voorzieningenrechter, rechtsprekende in kort geding.

Artikel 10

Gelijkheidsbeginsel

- 10.1 Waar in deze overeenkomst en het daarbij behorende Reglement persoons- en functiaanduidingen worden gebruikt, worden daarmee zowel mannelijke als vrouwelijke personen bedoeld.

Artikel 11

Interpretatie van de overeenkomst

- 11.1 De overeenkomst is zowel in de Engelse als Nederlandse taal beschikbaar.
- 11.2 In geval er een meningsverschil ontstaat over de uitleg dan wel een interpretatie verlangd wordt van de overeenkomst, dan is te allen tijde de Nederlandse versie preferent.

Artikel 12

Duur en beëindiging van de overeenkomst

- 12.1 Deze overeenkomst is aangegaan voor de duur van 1 jaar, ingaande 1 mei 2015 tot en met 30 april 2016.
- 12.2 De overeenkomst kan door één of beide partijen worden opgezegd met een opzegtermijn van een maand.
- 12.3 Opzegging dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.
- 12.4 Indien geen opzegging plaatsvindt, wordt deze overeenkomst telkens voor één jaar verlengd.

Aldus overeengekomen en in tweevoud getekend te 30 november 2015.

Vroon Offshore Services B.V.


N. Spiljard
Managing Director

Nautilus International


C. Ramdas
Hoofdbestuurder

Resultatenlijst CAO Vroon Offshore Services B.V.

Tussen Vroon Offshore Services B.V. (VOS BV) enerzijds en Nautilus International anderzijds is overeenstemming bereikt over de volgende punten tot wijziging van de CAO.

1. Looptijd

De looptijd van de nieuwe CAO is van 1 mei 2015 tot en met 30 april 2016.

2. Loongebouw

VOS BV richt zich nu en in de toekomst op de carrière ontwikkeling van haar werknemers door middel van korte, middellange en lange termijn planning tot training, vergroten van vaardigheden, persoonlijke ontwikkeling en promotie mogelijkheden. VOS BV zal een review op het huidige loongebouw verrichten voor wat betreft verwerking van overwerk in het vaste loon voor de loogroepen waar dit nog niet van toepassing is.

3. Werkloosheidswet

VOS BV staat open om rond de tafel te gaan zitten, als er duidelijkheid is voor wat betreft het advies aan sociale partners van de Stichting van de Arbeid.

Aldus overeengekomen in Rotterdam op 30 november 2015.

Vroon Offshore Services B.V.



N. Spiljard
Managing Director

Nautilus International



C. Ramdas
Hoofdbestuurder

English translation

Results List CBA/CLA Vroon Offshore Services B.V.

Between Vroon Offshore Services B.V. (VOS BV) and Nautilus International agreed on the following points to amend the collective agreement.

1. Duration

The term of the new collective agreement is from 1 May 2015 to 30 April 2016.

3. Wage structure

VOS BV is focused now and in the future on the career development of its employees through short, mid and long term planning for training, skills enhancement, personal development and promotion opportunities. VOS BV shall conduct a review the current wage structure with respect to incorporating the overtime into the basic wage structure for the salary groups where this is currently not yet the case.

4. Unemployment benefit

VOS BV is willing to meet and further discuss once there is clarity regarding advice to the social partners from the Stichting van de Arbeid.

Agreed in Rotterdam on 30 November 2015.

Vroon Offshore Services B.V.

N. Spiljard
Managing Director



Nautilus International

C. Ramdas
Hoofdbestuurder

