

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE BINNENSCHIEPVAART 2003 - 2005

De ondergetekende werkgevers- en werknemersorganisaties,

- het Centraal Bureau voor de Rijn- en Binnenvaart gevestigd te Rotterdam, kantoor houdend aan het Vasteland 12e te Rotterdam,
- de Vereniging van Sleep- en Duwbooteigenaren "Rijn & IJssel" gevestigd te Arnhem, kantoor houdend aan de Merwekade/Boomstraat 29 te Dordrecht,
- het Nederlandsch Binnenvaartbureau gevestigd te 's-Gravenhage, kantoor houdend aan het Vasteland 12e te Rotterdam,
- de Christelijke Bond van Ondernemers in de Binnenvaart gevestigd te Rotterdam, kantoor houdend aan het Vasteland 12c te Rotterdam,

enerzijds en

- de FNV Bondgenoten gevestigd te Amsterdam, kantoor houdend aan de Goeman Borgesiusstraat 77 te Utrecht,
- de CNV BedrijvenBond gevestigd te Houten, kantoor houdend aan de Kooikerweg 10 te Rotterdam,

anderzijds, verklaren de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

Artikel 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

A. Werkgever:

- de in Nederland gevestigde onderneming die de binnenscheepvaart uitoefent en één of meer werknemers in dienst heeft,
- de in Nederland gevestigde onderneming die één of meer medewerkers ter beschikking stelt aan een onderneming die de binnenscheepvaart uitoefent;

B. Werknemer:

degene die krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in loondienst is van een werkgever en die krachtens dit dienstverband (als bemanningslid) werkzaam is op vaartuigen die gebruikt worden in de binnenscheepvaart, waaronder mede begrepen

- de leerling die in dienst is van een werkgever in het kader van een opleidingsactiviteit, en
- degene die als vakantiewerker op een vaartuig te werk is gesteld, mits behorend tot de voorgeschreven bemanningssterkte;

C. Binnenscheepvaart:

vrachtvaart en andere dienstverlening met vaartuigen op de binnenwateren, met uitzondering van vaartuigen die uitsluitend geschikt zijn voor het vervoer van passagiers;

D. Werkgeversorganisaties:

- Centraal Bureau voor de Rijn- en Binnenvaart,
- Vereniging van Sleep- en Duwbooteigenaren "Rijn & IJssel",
- Nederlandsch Binnenvaartbureau,
- Christelijke Bond van Ondernemers in de Binnenvaart;

- E. Werknemersorganisaties:
 - FNV Bondgenoten,
 - CNV BedrijvenBond;
- F. CAO:
de Collectieve ArbeidsOvereenkomst voor de Binnenscheepvaart;
- G. Arbeidsvoorwaardenregeling:
de deel van de CAO uitmakende Arbeidsvoorwaardenregeling met inbegrip van de daarbij behorende model werkstaat en loontabellen;
- H. Stichting:
de Stichting CAO Binnenscheepvaart.

Artikel 2

Werkingsfeer

1. De CAO is van toepassing op alle werkgevers en werknemers in de binnenscheepvaart.
2. De bepalingen van de Arbeidsvoorwaardenregeling betreffende de beloning zijn mede van toepassing op werkgevers die medewerkers ter beschikking stellen en op ter beschikking gestelde medewerkers. De werkgever aan wie een medewerker ter beschikking wordt gesteld dient zich ervan te vergewissen dat deze bepalingen worden nageleefd. De CAO wordt aangemeld bij de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche.

Artikel 3

Arbeidsvoorwaarden

1. De door partijen overeengekomen arbeidsvoorwaarden zijn neergelegd in de Arbeidsvoorwaardenregeling die deel uitmaakt van de CAO.
De Arbeidsvoorwaardenregeling bestaat uit vier Hoofdstukken:
 - Hoofdstuk 1 is van toepassing op alle arbeidsverhoudingen voor zover in Hoofdstuk 2, 3 of 4 niet anders is bepaald,
 - Hoofdstuk 2 is van toepassing op de arbeidsverhoudingen die gebaseerd zijn op een 5-daagse werkweekrooster,
 - Hoofdstuk 3 is van toepassing op de arbeidsverhoudingen die gebaseerd zijn op een week op/ week afrooster met een dagelijkse diensttijd van 12 uur (systeemvaart),
 - Hoofdstuk 4 is van toepassing op de arbeidsverhoudingen die gebaseerd zijn op een rooster met een gemiddelde dagelijkse diensttijd.Aan boord van een vaartuig kan slechts één van de Hoofdstukken 2, 3 of 4 van toepassing zijn.
2. De Arbeidsvoorwaardenregeling heeft een minimumkarakter; er mag uitsluitend ten gunste van de werknemer van worden afgeweken.
3. Indien werknemers toeslagen of vergoedingen ontvangen die niet in de CAO zijn geregeld behouden zij hun aanspraak daarop zolang als deze niet verwerkt is in hun loon. Deze bepaling geldt met name voor diplomatoeslagen en vergoedingen van premie voor de verzekering van persoonlijke bezittingen aan boord.
4. Hetgeen door partijen is overeengekomen met betrekking tot pensioen en vrijwillig vervroegde uittreding is neergelegd in de verplichtgestelde regeling van het Bedrijfs-pensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart respectievelijk de Collectieve Arbeids-Overeenkomst inzake vrijwillig vervroegde uittreding voor de Binnenscheepvaart.

Artikel 4

Stichting

1. Er is een Stichting CAO Binnenscheepvaart, die ten doel heeft:
 - de naleving van de CAO te bevorderen door middel van controle en voorlichting,
 - het bevorderen van de opleiding en ontwikkeling van werknemers en werkgevers in de bedrijfstak,
 - het bevorderen van een goed functionerende sectorale arbeidsmarkt, alsmede
 - het innen en beheren van de gelden die voor de verwezenlijking van deze doeleinden bestemd zijn.De statuten en reglementen van de Stichting maken deel uit van de CAO.
2. De werkgever is jaarlijks een bijdrage verschuldigd aan de Stichting. Deze bijdrage bedraagt 1,1% van het loon van de onderneming van de werkgever dat voor het betreffende kalenderjaar geldt als basis voor de premieheffing voor de Werkloosheidswet. De bijdrage is bestemd voor de financiering van de kosten verbonden aan de werkzaamheden van de Stichting.

Een gedeelte van de bijdrage ter grootte van 0,1% van het premieplichtig loon voor de Werkloosheidswet komt voor rekening van de werknemer, die zijn aandeel in de bijdrage aan de werkgever verschuldigd is. De werkgever is gerechtigd het werknemersaandeel op het loon in te houden.

Bij gebreke van de voor het vaststellen van de verschuldigde bijdrage benodigde informatie kan de Stichting de bijdrage naar beste weten vaststellen.

De jaarlijkse bijdrage is terstond en ineens opeisbaar vanaf 31 december.
3. Partijen dragen hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen tot schadevergoeding als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3, vierde lid van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten, over aan de Stichting.
4. De werkgever en de werknemer zijn verplicht de inlichtingen te verstrekken die de Stichting met het oog op haar doeleinden redelijkerwijs noodzakelijk acht.

Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens de Stichting gedurende tenminste 14 dagen nalatig blijft de vanwege de Stichting verzochte inlichtingen met betrekking tot de wijze waarop hij de CAO naleeft te verstrekken, dan wel onjuiste inlichtingen verstrekt, is hij verplicht aan de Stichting een door de Stichting te bepalen schadevergoeding te betalen. Bij het bepalen van de schadevergoeding wordt in ieder geval rekening gehouden met de aard, de omvang en de duur van de niet-naleving, alsmede met de loonsom van de onderneming van de werkgever. Daarnaast kan rekening gehouden worden met de mate waarin de werkgever alsnog achterstallige verplichtingen jegens zijn personeel nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de CAO.
5. De Stichting handelt bij de toepassing van het bepaalde in het 4e lid, de vaststelling van de schadevergoeding daaronder begrepen, overeenkomstig een door het bestuur vastgesteld reglement.
6. De door de Stichting uit hoofde van toepassing van het bepaalde in het 4e lid verkregen bedragen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van de Stichting.

Artikel 5

Werkgelegenheid

1. De werkgever dient de werknemersorganisaties op hun verzoek twee maal per jaar informatie te verstrekken over de te verwachten ontwikkeling van de werkgelegenheid in zijn onderneming.
2. Met betrekking tot voorgenomen besluiten, zoals fusies, reorganisaties, structuuronderzoek, inkrimping, verkoop of sluiting van de onderneming, waarvan belangrijke gevolgen

voor de werkgelegenheid in de onderneming kunnen worden verwacht, gelden de SER-Fusiegedragsregels voor alle werkgevers.

Artikel 6

Geschillen

In geval van een geschil over de uitleg of de toepassing van de CAO zullen partijen geen staking of uitsluiting toepassen.

Artikel 7

Protocollaire afspraken

1. De prijscompensatie per 1 januari 2003 (1,03 %) wordt bestemd voor de pensioenkosten. Met ingang van 1 juli 2003 treedt de bestaande prijscompensatieregeling - op basis van de afgeleide CPI voor alle huishoudens (reeks 2000=100) - weer in werking.
2. De mogelijkheid om, op voorwaarde van gelijkwaardigheid, op ondernemingsniveau een gewijzigd arbeidsvoorwaardenpakket overeen te komen wordt geschrapt. Geïnventariseerd zal worden waar sprake is van arbeidsvoorwaarden die niet in overeenstemming zijn met het minimumkarakter van de CAO, zodat daarvoor in overleg een oplossing kan worden gevonden.
3. Partijen zullen een werkgroep vormen die zich belast met de voorbereiding en aanbesteding van een functiewaarderingsonderzoek; het onderzoek dient binnen de contractperiode afgerond te zijn.

Artikel 8

Opzegging

1. De CAO is aangegaan voor de periode van 1 januari 2003 tot en met 31 december 2005.
2. Opzegging van de CAO door één der partijen dient uiterlijk drie maanden voor het einde van deze periode te geschieden.
3. Indien geen opzegging heeft plaatsgevonden wordt de CAO geacht stilzwijgend voor één jaar te zijn verlengd.

Aldus overeengekomen te Rotterdam, 16 september 2003

CENTRAAL BUREAU VOOR DE RIJN- EN BINNENVAART

VERENIGING VAN SLEEP- EN DUWBOOTEIGENAREN "RIJN & IJSSEL"

NEDERLANDSCH BINNENVAARTBUREAU

CHRISTELIJKE BOND VAN ONDERNEMERS IN DE BINNENVAART

CNV BEDRIJVENBOND

FNV BONDGENOTEN

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR DE BINNENSCHIEPVAART
2003 - 2005**

ARBEIDSVORWAARDENREGELING

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1

Aanstelling

1. Een dienstbetrekking wordt geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan tenzij uit de arbeidsovereenkomst blijkt dat de dienstbetrekking voor bepaalde tijd is aangegaan.
2. Een proeftijd van ten hoogste twee maanden kan uitsluitend schriftelijk bij het aangaan van de dienstbetrekking worden overeengekomen.
Bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:672 BW en in de proeftijd kan de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk worden beëindigd. Behoudens ontslag op staande voet en beëindiging in de proeftijd eindigt de dienstbetrekking door opzegging met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.
3. De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de reeds geldende arbeidsvoorwaarden alsmede van wijzigingen daarvan.
4. In aanvulling op de wettelijke regeling van functies wordt de functie van kapitein onderscheiden.
De kapitein is een schipper die als kapitein is aangesteld.
5. De werknemer wordt geacht werkzaam te zijn in de functie waarin hij is aangesteld. Indien de in het vaartijdenboek vermelde functie echter aanspraak geeft op een hoger loon ontvangt hij het bij die functie behorende loon.

Artikel 1.2

Nevenfuncties

1. De werknemer is gehouden de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen gehonoreerde nevenfuncties te gaan verrichten en van uitbreiding in bestaande gehonoreerde nevenfuncties.
2. Indien deze 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.
3. Voordat de werkgever een beslissing neemt over het al of niet toestaan van het verrichten van werkzaamheden in verband met een gehonoreerde nevenfunctie of een uitbreiding daarvan, is hij verplicht de werknemer terzake te horen.
4. Indien door de werkgever binnen een maand geen antwoord wordt gegeven op een schriftelijk verzoek aangaande gehonoreerde nevenfuncties wordt dit beschouwd als goedkeuring.

Artikel 1.3

Normale arbeidstijd

De normale arbeidstijd bedraagt gemiddeld 40 uur per week.

De normale arbeidsduur op jaarbasis bedraagt 1846 uur en wordt als volgt berekend:

aantal kalenderdagen:		365,25
af wegens aanspraak op vrije tijd:		
- zater- en zondagen $2/7 \times 365,25 =$	104,357	
- vakantiedagen	25	
- tweede Paas-, tweede Pinkster- en Hemelvaartsdag	3	
- Kerstdagen en Nieuwjaarsdag $5/7 \times 3 =$	<u>2,143</u>	
		<u>134,5 -/-</u>
aantal werkdagen:		230,75

normale arbeidsduur op jaarbasis: $230,75 \times 8 \text{ uur} = 1846 \text{ uur}$.

Artikel 1.4

Dienstroosters

1. De dagelijkse diensttijd is 9, 10, 11 of 12 uren.
In de dagelijkse diensttijd is 1 uur schafttijd inbegrepen; de overige uren zijn arbeidstijd.
Wijziging van de dagelijkse diensttijd vereist de instemming van de werknemer.
2. Bij een dagelijkse diensttijd van 10, 11 of 12 uur zijn respectievelijk 26, 46 of 63 werkdagen per jaar roostervrij.
Roostervrije dagen die niet in vrije tijd aan de werknemer worden toegekend dienen te worden vergoed met het tarief voor normaal overwerk, te berekenen over de arbeidstijd per werkdag.
3. Aanvang en einde van de diensttijd worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.

Artikel 1.5

Arbeid op zaterdag en zondagen

1. Indien op zaterdag of zondag gewerkt wordt, wordt over de dagelijkse diensttijd de toe-slag zaterdag respectievelijk de toeslag zondag betaald. Deze toeslagen bedragen 50% respectievelijk 100% van het uurloon en zijn vermeld in de bij deze regeling behorende loontabellen.
Voor de toeslag zondag geldt een minimum van 5 uren.
2. Wordt op zaterdag vóór 13.00 uur ten hoogste 5 uren gewerkt, dan heeft de werknemer recht op een halve vrije dag.
Wordt op zaterdag meer dan 5 uren, dan wel na 13.00 uur gewerkt, dan heeft de werknemer recht op een hele vrije dag.
Wordt op zondag gewerkt, dan heeft de werknemer ongeacht de duur van die arbeid, recht op een vrije dag.
3. Indien, in afwijking van het bepaalde in het 1e en 2e lid, geen dagelijkse diensttijd naar een zaterdag of zondag wordt verschoven, worden alle op die dag gewerkte uren beloond als overwerk.

Artikel 1.6

Feestdagen

1. De werknemer heeft aanspraak op vrije dagen met behoud van loon voor de navolgende christelijke feestdagen, voor zover deze niet vallen op een zaterdag of zondag:
 - Nieuwjaarsdag;
 - Tweede Paasdag;
 - Hemelvaartsdag;
 - Tweede Pinksterdag;
 - beide Kerstdagen.
2. Indien op een christelijke feestdag gewerkt wordt, zijn de bepalingen betreffende arbeid op zondag van overeenkomstige toepassing.
Indien op een nationale feestdag of Koninginnedag gewerkt wordt is uitsluitend het bepaalde in artikel 1.5 lid 1 betreffende arbeid op zondag van overeenkomstige toepassing.

Artikel 1.7

Registratie van gewerkte uren

1. De tijdstippen van aanvang en beëindiging van de werkzaamheden moeten door de werkgever of door de gezagvoerder in opdracht van de werkgever worden geregistreerd. Een model van een daartoe dienende werkstaat behoort als bijlage bij deze regeling.
2. Op de werkstaat moet worden vermeld de periode, de naam van het vaartuig en de naam en de functie van de werknemer waarop de werkstaat betrekking heeft.
3. Indien de werknemer waarop de werkstaat betrekking heeft geen afschrift ontvangt dient hij de werkstaat mede te ondertekenen.
4. Het bepaalde in het 1e, 2e en 3e lid geldt uitsluitend:
 - a. indien het vaartuig in de dagvaart wordt geëxploiteerd en
 - b. indien het vaartuig in de semi-continuvaart wordt geëxploiteerd tussen 23.00 en 05.00 uur.

Artikel 1.8

Werkzaamheden

1. De tijd waarin de werknemer zich bereid houdt tot onmiddellijke aanvang der werkzaamheden wordt beloond als arbeidstijd.
2. De werknemer is verplicht elke door of namens de werkgever gegeven opdracht uit te voeren, tenzij
 - de opdracht in strijd is met de wettelijke bepalingen betreffende exploitatiewijzen, bemanning en rusttijd of met deze regeling dan wel
 - uitvoering van de opdracht anderszins in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd.Alleen de werkgever of zijn gemachtigde kan de opdracht wijzigen of herroepen.

3. De werkgever is gerechtigd een werknemer naar een ander vaartuig over te plaatsen. Bij overplaatsing naar een vaartuig waarop voor zijn functie een lagere beloning geldt, houdt de werknemer aanspraak op het hogere loon, tenzij de overplaatsing geschiedt op grond van onbekwaamheid.
4. De gezagvoerder regelt de werkzaamheden van de bemanning aan boord met inachtneming van de bepalingen betreffende exploitatiewijzen, bemanning en rusttijd. Hij bepaalt op welke tijdstippen en gedurende welke tijd de werkzaamheden moeten worden verricht en welke werknemers overwerk moeten verrichten. Voorwarmen van de lading wordt in principe gedaan door één bemanningslid.
5. De werknemer is niet verplicht in de lading te werken, behalve wanneer gestorte lading (met uitzondering van steenkool) onder dek gewerkt moet worden. De werknemer is wel verplicht eventueel behulpzaam te zijn bij het zetten van deklasten.

Artikel 1.9

Loon

1. Onverminderd het bepaalde in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag geldt voor de werknemer het bij zijn functie in de bij deze regeling behorende loontabellen vermelde loon.
2. Voor de werknemer onder 23 jaar in de functie van volmatroos, matroos-motordrijver of matroos geldt, afhankelijk van het aantal gehele jaren dat hij in zijn functie werkzaam is, het loon vermeld bij de aanduiding van het aantal functiejaren.
3. Voor de werknemer in de functie van lichtmatroos geldt het wettelijk minimum-(jeugd)loon.
4. Voor stagiairs en andere leerlingen die niet krachtens een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn en niet tot de voorgeschreven bemanning behoren geldt een stagevergoeding van € 226,89 per maand.
5. De werkgever is verplicht voor iedere afrekening van loon, vakantietoeslag enz. een opgave te verstrekken, waaruit duidelijk blijkt op welke loonbestanddelen de afrekening betrekking heeft en welke bedragen voor loonbelasting, sociale verzekeringspremies, pensioenpremie, voorschotten enz. zijn ingehouden.
6. In de maand januari alsmede bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt een totaalopgave van het in het voorgaande, respectievelijk betreffende kalenderjaar genoten inkomen en de daarop ingehouden loonbelasting, sociale verzekeringspremies enz. verstrekt.

Artikel 1.10

Prijscompensatie

1. Per 1 januari en per 1 juli worden de lonen verhoogd met het stijgingspercentage van de afgeleide consumentenprijsindex voor alle huishoudens in de voorafgaande periode van april tot oktober casu quo van oktober tot april indien en voor zover dit indexcijfer in de laatste maand van de betreffende periode hoger is dan het indexcijfer waarop de voorgaande verhoging uit hoofde van deze bepaling gebaseerd was.

2. Per 1 januari worden de vergoedingen voor scheepswacht en kleine kosten verhoogd met het stijgingspercentage van de afgeleide consumentenprijsindex voor alle huishoudens in de voorafgaande periode van oktober tot oktober indien en voor zover dit indexcijfer in de laatste maand van deze periode hoger is dan het indexcijfer waarop de voorgaande verhoging uit hoofde van deze bepaling gebaseerd was.
3. In afwijking van het bepaalde in het 1e en 2e lid worden de lonen en de vergoedingen voor scheepswacht en kleine kosten per 1 januari 2003 niet verhoogd.

Artikel 1.11

Vakantietoeslag

1. De werknemer, die op 1 mei een geheel jaar in dienst is, ontvangt in de maand mei een vakantietoeslag van 8% van 52 maal het op 1 mei geldende weekloon, dan wel 12 maal het op 1 mei geldende maandloon.
2. Op de werknemer, die op 1 mei korter dan een geheel jaar bij zijn werkgever in dienst is, is het bepaalde in het 1e lid van overeenkomstige toepassing naar rato van de duur van het dienstverband.
3. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt over de periode waarover nog geen vakantietoeslag is verstrekt, deze toeslag naar evenredigheid uitbetaald op basis van het op het moment van beëindiging geldende loon.

Artikel 1.12

Vakantie

1. De werknemer heeft over elk jaar, dat de dienstbetrekking heeft geduurd, recht op 25 werkdagen vakantie met behoud van loon.
Werknemers van 55 jaar en ouder hebben recht op de navolgende aantallen extra vakantiedagen:
55 t/m 59 jaar : 2 dagen
60 jaar : 3 dagen
61 jaar : 4 dagen
62 jaar : 5 dagen
63 jaar : 6 dagen
64 jaar : 7 dagen
2. Tenzij anders wordt overeengekomen en mits de aanspraak op vakantie toereikend is, dient de werknemer in overleg met de werkgever jaarlijks ten minste drie weken aaneengesloten vakantie op te nemen in de periode van 1 mei tot en met 30 september. De werkgever is verplicht in overleg met de werknemer de resterende vakantie afzonderlijk of aaneengesloten te verlenen voor 1 mei van het volgende jaar.
3. Indien op enig tijdstip de dienstbetrekking nog geen jaar of nog niet wederom een jaar heeft geduurd, is het bepaalde in het 1e en 2e lid van overeenkomstige toepassing naar rato van de duur van het dienstverband.
4. Gedurende de wettelijke opzegtermijn kan de werknemer niet verplicht worden vakantie op te nemen.
5. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden, voor zover de aanspraak op vakantie nog niet gerealiseerd is, aan de werknemer de resterende vakantiedagen hetzij alsnog verleend, hetzij vergoed met de vergoeding niet genoten vrije dag, vermeld in de bij deze regeling behorende loontabellen.

Artikel 1.13

Scheepswacht

1. Indien de geldende voorschriften scheepswacht vereisen dient de gezagvoerder een wachtsman aan te wijzen wanneer de overige bemanningsleden het vaartuig verlaten.
2. De wachtsman die na de dienstdiensttijd op één of meer vaartuigen wacht houdt ontvangt een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt € 8,25 indien met het wacht houden wordt begonnen voor 20.00 uur en € 4,12 indien met het wacht houden wordt begonnen tussen 20.00 uur en 22.00 uur. Indien per wachtperiode meerdere wachtslieden afwisselend wacht houden wordt de vergoeding verdeeld.
3. Onder de wachtslieden die na de dienstdiensttijd op een christelijke feestdag met scheepswacht worden belast wordt een vergoeding verdeeld van € 16,54.

Artikel 1.14

Onkosten

De werkgever vergoedt, binnen de daarvoor geldende fiscale voorwaarden, de onkosten die door de werknemer in redelijkheid ten behoeve van de vervulling van zijn functie worden gemaakt. De navolgende onkosten komen daarvoor in aanmerking:

- reiskosten drie maal per maand bij opname van vrije dagen,
- reiskosten te maken om de Paasdagen, de Pinksterdagen en de Kerstdagen in familiekring door te brengen,
- reiskosten te maken bij overlijden van echtgeno(o)t(e), wettige kinderen en ouders,
- medisch noodzakelijk geachte reiskosten van de werknemer die arbeidsongeschikt wordt,
- kleine kosten, samenhangend met reizen van en naar boord:
 - voor reizen over een afstand van 50 tot 200 km: € 4,13,
 - voor reizen over een afstand van 200 tot 400 km: € 5,80,
 - voor reizen over een afstand groter dan 400 km: € 7,02,
- tegemoetkoming in de meerkosten van levensonderhoud die samenhangen met het verblijf aan boord (menagegeld): € 2,16 per dag aan boord,
- kosten van overplaatsing.

Artikel 1.15

Arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer is verplicht arbeidsongeschiktheid direct te melden aan de werkgever en de hulp van een arts te roepen.
2. Bij arbeidsongeschiktheid wordt aan de werknemer gedurende het wettelijke tijdvak van maximaal 52 weken 100% van de vaste beloning doorbetaald. De vaste beloning is het loon inclusief eventuele onregelmatigheidstoeslag, systeemtoeslag en/of overeengekomen gemiddelde overwerkvergoeding. Indien de werknemer ook variabele beloningscomponenten ontvangt wordt de doorbetaling aangevuld tot 80% van de gemiddelde beloning wanneer dit hoger is dan de vaste beloning. De gemiddelde beloning wordt hierbij berekend over het aantal gewerkte dagen in de periode van 13 weken onmiddellijk voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid. De maximum doorbetaling bedraagt 195% van het loon.

3. Wanneer de werknemer zich na herstel van arbeidsongeschiktheid meldt om zijn arbeid te hervatten, maar dit door omstandigheden buiten zijn wil niet mogelijk is, is de werkgever zo mogelijk verplicht hem met vergoeding van de reiskosten (laagste tariefklasse) te zenden naar een vaartuig waarop hij zijn arbeid wel kan hervatten.

Artikel 1.16

Kort verzuim

1. Met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7:629b BW wordt bij verzuim in de navolgende gevallen het loon voor de daarbij vermelde maximumduur doorbetaald:
- | | | |
|----|--|--|
| a. | bij huwelijk van de werknemer | 2 dagen |
| | bij huwelijk van de kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters | 1 dag |
| | bij ondertrouw van de werknemer | 1 dag |
| b. | bij de bevalling van de echtgenote | 2 dagen |
| c. | bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) | 4 dagen |
| | bij overlijden van een inwonend kind | 4 dagen |
| | bij overlijden van een niet-inwonend kind | 2 dagen |
| d. | voor het bijwonen van de begrafenis van : | |
| | een der ouders of schoonouders | 2 dagen |
| | een schoonzoon of schoondochter | 1 dag |
| | een broer, zuster, zwager of schoonzuster | 1 dag |
| | een kleinkind of een der grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) | 1 dag |
| e. | bij 25- en 40-jarige echtviering van de werknemer | 1 dag |
| | bij 25-, 40-, 50- en 60-jarige echtviering van de ouders of schoonouders | 1 dag |
| f. | bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer | 1 dag |
| g. | bij vervulling van een overheidswege zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting en uitoefening van het kiesrecht | de werkelijk benodigde tijd |
| h. | voor het afleggen van een binnenvaartexamen | de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag |
2. Voor de toepassing van het bepaalde in het 1e lid worden ongehuwde werknemers die duurzaam samenwonen gelijkgesteld met gehuwden indien de samenwoning tenminste een jaar heeft geduurd en bij de werkgever bekend is.

HOOFDSTUK 2

5-DAAGSE WERKWEEK

Bepalingen die in aanvulling op Hoofdstuk 1 gelden voor arbeidsverhoudingen die gebaseerd zijn op een 5-daagse werkweek-rooster

Artikel 2.1

Dienstrooster

1. Het dienstrooster is gebaseerd op een 5-daagse werkweek (van maandag tot en met vrijdag).
2. Bij een dagelijkse diensttijd van 10 uur dienen tenminste 19,5 roostervrije dagen in vrije tijd aan de werknemer te worden toegekend; de overige 6,5 dagen kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer hetzij worden vergoed tegen het tarief overwerk normaal, hetzij worden gecompenseerd door de werkzaamheden eerder te beëindigen of later te doen aanvangen.
3. Indien het vaartuig in de dagvaart wordt geëxploiteerd valt de aaneengesloten dagelijkse diensttijd tussen 06.00 en 18.00 uur.
Overeengekomen kan worden dat de dagelijkse diensttijd verschuifbaar is tussen 06.00 en 22.00 uur. Deze bepaling dient voor onbepaalde tijd dan wel voor tenminste een maand te worden vastgesteld. Alsdan heeft de werknemer recht op een onregelmatigheidstoeslag van 12% van het loon en moet de aanvang van de dagelijkse diensttijd steeds tenminste een dag van tevoren bekend gemaakt worden.
Wijziging van de verschuifbaarheid van de dagelijkse diensttijd vereist de instemming van de werknemer.
4. Indien het vaartuig in de semi-continuvaart wordt geëxploiteerd valt de dagelijkse diensttijd tussen 05.00 en 23.00 uur.
Indien het vaartuig in de continuvaart wordt geëxploiteerd valt de dagelijkse diensttijd tussen 00.00 en 24.00 uur.
5. Indien het vaartuig in de (semi-)continuvaart wordt geëxploiteerd dienen de tijdstippen van aanvang en beëindiging van de werkweek in overleg tussen de werkgever en de werknemer te worden vastgesteld.

Artikel 2.2

Overwerk

1. Buiten de dagelijkse diensttijd gewerkte uren worden vergoed:
 - tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur tegen het tarief overwerk normaal,
 - tussen zaterdag 06.00 en 18.00 uur tegen het tarief overwerk zaterdag,
 - tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur tegen het tarief overwerk zondag.De overwerk tarieven zijn vermeld in de bij deze regeling behorende loontabellen.
2. Recht op vergoeding van overwerk bestaat uitsluitend indien in opdracht van de gezagvoerder gewerkt is
 - indien het vaartuig in de dagvaart wordt geëxploiteerd: buiten de diensttijd,
 - indien het vaartuig in de semi-continuvaart wordt geëxploiteerd: tussen 23.00 en 05.00 uur,
 - indien het vaartuig in de continuvaart wordt geëxploiteerd: buiten de diensttijd.

Artikel 2.3

Vrije dagen

1. Een dag wordt als vrije dag aangemerkt, indien de werknemer voor 18.00 uur op de voorafgaande dag mededeling heeft ontvangen dat van dit tijdstip af een of meer vrije dagen opgenomen kunnen worden.
In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen delen van een werkdag als vrije tijd worden opgenomen.
Voorafgaand aan een vrije dag wordt eventueel overwerk op een dusdanig tijdstip beëindigd, doch nimmer later dan 22.00 uur, dat de werknemer nog diezelfde dag zijn bestemming kan bereiken, tenzij van buiten het land van inwoning moet worden gereisd en daardoor vroeger dan het einde van het einde van de diensttijd zou moeten worden vertrokken.
De vrije tijd eindigt om 06.00 uur op de dag volgende op de laatste vrije dag.
2. Na afloop van elke periode van 2 maanden, te rekenen vanaf 1 januari, dient de werknemer in de gelegenheid te worden gesteld zijn tegoed aan op grond van het bepaalde in artikel 1.5 lid 2 verworven vrije dagen op te nemen.
3. Maximaal kan éénvierde van het aantal op grond van het bepaalde in artikel 1.5 lid 2 verworven vrije dagen worden vergoed met de vergoeding niet genoten vrije dag vermeld in de bij deze regeling behorende loontabellen.
4. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden, voor zover de aanspraak op vrije dagen op grond van het bepaalde in artikel 1.5 lid 2 nog niet gerealiseerd is, alle tegoed zijnde vrije dagen alsnog verleend, dan wel met de vergoeding niet genoten vrije dag vergoed.

Artikel 2.4

Feestdagen

1. Op Nieuwjaarsdag, de Paasdagen, de Pinksterdagen en de Kerstdagen hoeft niet gewerkt te worden.
De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld de Paasdagen, de Pinksterdagen en de Kerstdagen in familiekring door te brengen.
2. Een christelijke feestdag wordt gerekend vanaf 18.00 uur op de voorafgaande dag tot 06.00 uur op de eerste daaropvolgende werkdag.
Een nationale feestdag en Koninginnedag wordt gerekend van 00.00 tot 24.00 uur op die dag.

Artikel 2.5

Werkzaamheden

Op zon- en feestdagen blijft het scheepswerk, geen verband houdende met de navigatie, tot het noodzakelijke beperkt. Op zaterdagen wordt dit scheepswerk beperkt tot ten hoogste 4 uren.

Artikel 2.6

Scheepswacht

Op scheepswacht op zaterdagen, zondagen en christelijke feestdagen is het bepaalde in artikel 1.5 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2.7

Reisuren

In opdracht van de werkgever per openbaar vervoer gereisde uren tussen 18.00 en 06.00 uur worden vergoed met de in de bij deze regeling behorende loontabellen vermelde vergoeding reisuur.

Voor het berekenen van de vergoeding wordt als gereisde tijd uitsluitend de tijd tussen vertrek en aankomst van het openbaar vervoer in aanmerking genomen.

Artikel 2.8

Continuutoeslag

1. Indien het vaartuig in de (semi-)continuvaart wordt geëxploiteerd ontvangt de werknemer per gewerkte dag een vaste continuutoeslag zoals vermeld in de bij deze regeling behorende loontabellen.
2. Bij wisseling van de exploitatiewijze van (semi-)continuvaart naar dagvaart geldt voor de eerste op de dag van wisseling volgende dag een garantie van 3,75 uren over-werk.

HOOFDSTUK 3

SYSTEEMVAART

Bepalingen die in aanvulling op Hoofdstuk 1 gelden voor arbeidsverhoudingen die gebaseerd zijn op een week op/week af-rooster met een dagelijkse diensttijd van 12 uur

Artikel 3.1

Dienstrooster

1. Het dienstrooster wordt vastgesteld in ten hoogste 26 dienstweken op jaarbasis, die in beginsel telkens worden afgewisseld door vrije weken.
De werknemer kan niet verplicht worden langer dan twee weken achtereen dienst te doen.
2. Gedurende de dienstweken wordt 7 dagen achtereen gewerkt.
De dagelijkse diensttijd bedraagt 12 uren, waarvan geacht worden te zijn 11 uren arbeidstijd en 1 uur schafttijd.
3. De dagelijkse diensttijd valt
 - a. indien het vaartuig in de dagvaart wordt geëxploiteerd: tussen 06.00 en 20.00 uur,
 - b. indien het vaartuig in de semi-continuvaart wordt geëxploiteerd: tussen 05.00 en 23.00 uur,
 - c. indien het vaartuig in de continuaart wordt geëxploiteerd: tussen 00.00 en 24.00 uur.

Artikel 3.2

Overwerk

Buiten de diensttijd gewerkte uren worden vergoed tegen het tarief overwerk systeemvaart. Dit overwerk tarief is vermeld in de bij deze regeling behorende loontabellen.

Artikel 3.3

Vrije tijd

Bij systeemvaart worden alle aanspraken op vrije tijd geacht te zijn inbegrepen in de vrije weken.

Artikel 3.4

Feestdagen

1. Op Nieuwjaarsdag en de Kerstdagen hoeft niet gewerkt te worden.
Indien op deze dagen gewerkt wordt, worden alle gewerkte uren tussen 18.00 uur op de vorige dag en 06.00 uur op de volgende dag vergoed tegen het tarief overwerk systeem-vaart en heeft de werknemer bovendien recht op een vergoeding niet genoten vrije dag.
2. Op overige feestdagen wordt wel gewerkt.
Indien deze dagen niet op zaterdag of zondag vallen wordt over in de diensttijd gewerkte uren de toeslag zondag extra betaald.
Indien deze dagen op zaterdag vallen wordt over in de diensttijd gewerkte uren de toeslag zaterdag extra betaald.

Artikel 3.5

Aflossing

1. De aflossing dient te geschieden op een vaste dag, niet zijnde zaterdag of zondag.
2. Bij de aanvang van de dienst dient de werknemer in beginsel gebruik te maken van de eerste reisgelegenheid vanuit zijn woonplaats. Aan het einde van de dienst mag de werknemer in beginsel eerst van boord vertrekken na aankomst van het aflossende bemanninglid.

Artikel 3.6

Systeemtoeslag

1. Aan de werknemer wordt een vaste systeemtoeslag betaald.
De systeemtoeslag omvat de vergoeding van in de diensttijd verricht overwerk alsmede toeslagen over gewerkte uren op zaterdagen en zondagen.
De systeemtoeslag bedraagt:
 - voor een systeem van 26 dienstweken op jaarbasis 22,9% van het loon,
 - voor een systeem van 25 dienstweken op jaarbasis 18,1% van het loon,
 - voor een systeem van 24 dienstweken op jaarbasis 13,3% van het loon.
2. De systeemtoeslag wordt mede in aanmerking genomen bij de berekening van de vakantietoeslag.

Artikel 3.7

Continuïtoeslag

1. Indien het vaartuig in de (semi-)continuïvaart wordt geëxploiteerd ontvangt de werknemer per gewerkte dag een vaste continuïtoeslag zoals vermeld in de bij deze regeling behorende loontabellen.
2. Bij wisseling van de exploitatiewijze van (semi-)continuïvaart naar dagvaart geldt de continuïtoeslag als garantie tot het einde van de dienstweek.

HOOFDSTUK 4

GEMIDDELDE DIENSTTIJD

Bepalingen die in aanvulling op Hoofdstuk 1 gelden voor arbeidsverhoudingen die gebaseerd zijn op een rooster met een gemiddelde dagelijkse diensttijd

Artikel 4.1

Dienstrooster

1. De overeengekomen dagelijkse diensttijd geldt tussen werkgever en werknemer als gemiddelde, waarop de beloning is gebaseerd.
De gemiddelde diensttijd moet vooraf voor onbepaalde tijd dan wel voor tenminste een maand worden vastgesteld.
De dagelijkse diensttijd valt tussen 06.00 en 18.00 uur.
2. Overeengekomen kan worden dat de dagelijkse diensttijd verschuifbaar is tussen 06.00 en 22.00 uur. Deze bepaling dient voor onbepaalde tijd dan wel voor tenminste een maand te worden vastgesteld. Alsdan heeft de werknemer recht op een onregelmatigheidstoeslag van 12% van het loon en moet de aanvang van de dagelijkse diensttijd steeds tenminste een dag van tevoren bekend gemaakt worden.
3. Overeengekomen kan worden dat de dagelijkse diensttijd verschuifbaar is tussen 00.00 en 24.00 uur. Deze bepaling dient voor onbepaalde tijd dan wel voor tenminste een maand te worden vastgesteld. Alsdan heeft de werknemer recht op een onregelmatigheidstoeslag van 24% van het loon en moet de aanvang van de dagelijkse diensttijd steeds tenminste een dag van tevoren bekend gemaakt worden.
4. Wijziging van de dagelijkse diensttijd of de verschuifbaarheid van de dagelijkse diensttijd vereist de instemming van de werknemer.

Artikel 4.2

Overwerk

1. Buiten de dagelijkse diensttijd gewerkte uren worden vergoed:
 - tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur tegen het tarief overwerk normaal,
 - tussen zaterdag 06.00 en 18.00 uur tegen het tarief overwerk zaterdag,
 - tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur tegen het tarief overwerk zondag.De overwerk tarieven zijn vermeld in de bij deze regeling behorende loontabellen.
2. Terzake van buiten de dagelijkse diensttijd gewerkte uren kan een gemiddelde worden overeengekomen, waarop de overwerkvergoeding is gebaseerd.
Het gemiddelde aantal overuren moet vooraf voor onbepaalde tijd dan wel voor tenminste een maand worden vastgesteld.

Artikel 4.3

Registratie van gewerkte uren

Indien beloning op basis van een gemiddelde dagelijkse diensttijd en een gemiddelde hoeveelheid overwerk is overeengekomen is de werkgever niet verplicht de gewerkte uren te registreren.

De werknemer heeft evenwel te allen tijde het recht om een door hem bijgehouden registratie van gewerkte uren maandelijks door de werkgever te laten beoordelen en ondertekenen.

Artikel 4.4

Vrije dagen

Vrije dagen kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer worden opgenomen.

