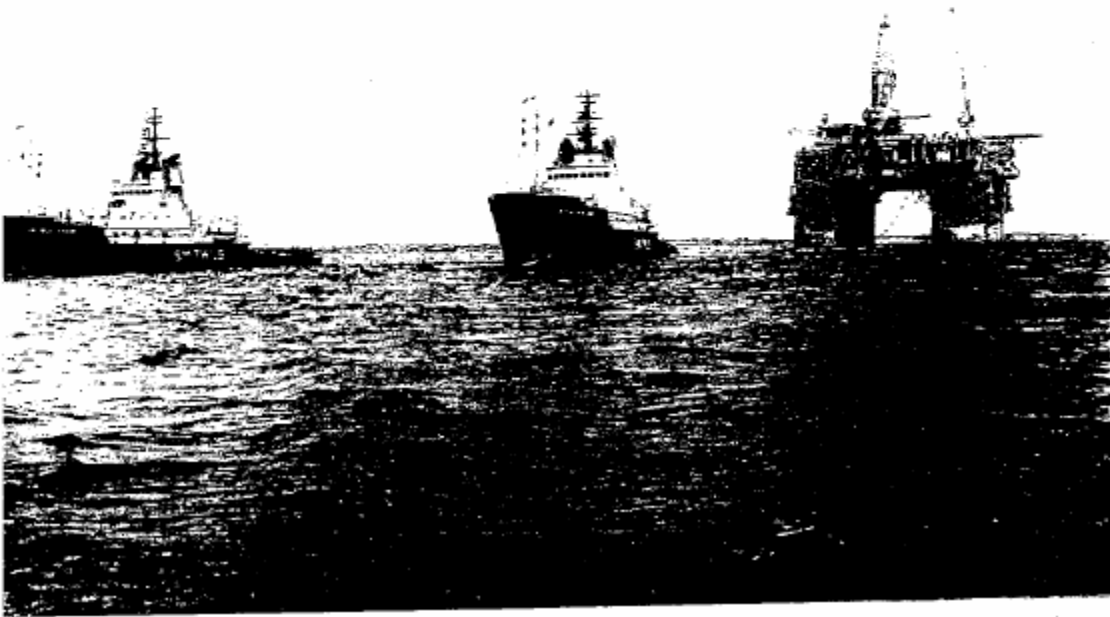


# Zoutwater CAO



**Looptijd 01-01-2004 t/m 31-12-2004**

## ZOUTWATER CAO

---

De ondergetekenden:

1. Smit Vessel Management Services B.V., te Rotterdam, te ener zijde;
2. a. Federatie van Werknemers in de Zeevaart, hierna te noemen F.W.Z. te Rotterdam,  
b. C.N.V. Bedrijvenbond te Houten,

gezamenlijk hierna te noemen de werknemersorganisaties, ter andere zijde

verklaren het hiernavolgende te zijn overeengekomen.

### Artikel 1 - Definities

1. Werkgever: Smit International Marine B.V. te Rotterdam en/of degene die door haar, met instemming van de F.W.Z., is aangewezen.
2. Werknemer: Een scheepsofficier of scheepsgezel die krachtens een arbeidsovereenkomst met de werkgever ná 1 januari 1999 in dienst is getreden bij Smit International Marine B.V. en op 31-12-1996 niet behoorde tot het "Smit kapiteins- en officierenbestand" van de Gemeenschappelijke Personeels Dienst Zeevaart (GPDZ), en werkzaam is aan boord van schepen in de bevoorradingvaart of zeesleepvaart.
3. Bevoorradingvaart in de Europa-zone De vaart met bevoorrading- en ankerbehandelings-schepen in de het gebied gelegen in Europa dat aan de zeezijde wordt begrensd door een lijn, lopende van Nordkyn over de volgende punten: Noordkaap - 67°N 25°W - 64°N 25°W - 55°N 12°W - 35°55 'N 12°W en van daar langs de parallel van 35°55'N oostwaarts tot de meridiaan van Gibraltar (Clock Tower), deze haven inbegrepen (zie bijlage 2.).
4. Zeesleepvaart: De vaart met zeesleepboten.
5. Reglement: Het van deze overeenkomst onlosmakelijk deel uitmakende Reglement van loon- en arbeidsvoorwaarden met de daaraan vastgehechte of nog vast te hechten stukken.

## Artikel 2 - Werkingssfeer

De werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn op schepen in de bevooradingsvaart en zeesleepvaart en die na 1 januari 1999 in dienst zijn getreden van Smit International Marine B.V. en op 31 december 1996 niet behoorden tot het "Smit kapiteins- en officierenbestand" van de Gemeenschappelijke Personeels Dienst Zeevaart (GPDZ), vallen onder de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst.

## Artikel 3 - Loon- en arbeidsvoorwaarden

Voor bovenbedoelde werknemers gelden de loon- en arbeidsvoorwaarden gelijk omschreven in het Reglement.

## Artikel 4 - Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever staat er tegenover de werknemersorganisaties voor in dat -voor zover mogelijk- de werknemers op geen andere loon- en arbeidsvoorwaarden zullen worden tewerkgesteld dan welke in artikel 3 worden bedoeld.
2. De werkgever zal, indien de werknemer monstert op een schip voorzien van een andere dan een Nederlandse zeebrief, -voor zover mogelijk- ervoor instaan dat:
  - a. 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 schip met een Nederlandse zeebrief.
  - 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 schip met een Nederlandse zeebrief.
  - 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 onder Nederlandse vlag.
3. De werkgever zal alle vacatures vallende onder de werking van deze overeenkomst kenbaar maken aan het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) te Rotterdam.

## Artikel 5 - Verplichtingen van de werknemersorganisaties

De werknemersorganisaties staan er tegenover de werkgever voor in dat hun leden, voor zover vallend onder de in artikel 2 genoemde werkingssfeer, niet zullen monstren, noch arbeidsovereenkomsten zullen aangaan, anders dan overeenkomstig de in artikel 3 bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden.

#### Artikel 6 - Verplichtingen van partijen

1. De werkgever zal de bepalingen van deze overeenkomst volledig naleven.  
De werknemersorganisaties staan ervoor in dat de leden van de door hen vertegenwoordigde organisaties evenzo zullen handelen.
2. Partijen verbinden zich jegens elkaar, zich gedurende de looptijd van deze overeenkomst te zullen onthouden van het stellen van eisen, of van het voeren van enigerlei actie (zoals bijvoorbeeld staking en uitsluiting), waaruit bedrijfsstoring zou kunnen ontstaan, dan wel niet-nakoming van de in de artikelen 4 t/m 6 genoemde verplichtingen zou kunnen voortvloeien.

#### Artikel 7 - Wijzigingen der overeenkomst

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen en/of wijziging 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 8 - Geschillenregeling

- a. In geval van een niet in onderling overleg tussen de werkgever en een der werknemersorganisaties op te lossen verschil van mening omtrent de uitlegging van enige bepaling van deze overeenkomst en/of daaraan gehechte, of later aan te hechten, reglement en stukken, stellen op verzoek van de meest gerede betrokkene, de werkgever en de desbetreffende werknemersorganisatie zich onverwijld met elkaar in verbinding teneinde zo mogelijk tot overeenstemming te komen.
- b. Nadat tussen de werkgever en de werknemersorganisaties overeenstemming is verkregen, zijn de werkgever en de werknemersorganisaties gehouden deze overeenstemming schriftelijk aan elkaar te bevestigen. In dat geval zijn de werkgever en de leden van de werknemersorganisaties aan de verkregen overeenstemming gebonden.
- c. Indien geen overeenstemming wordt verkregen, zal geacht worden een geschil aanwezig te zijn indien één der partijen dit schriftelijk mededeelt aan zijn wederpartij.
- d. Elk der partijen kan daarna het geschil ter beslechting aan de rechter voorleggen.

Artikel 9 - Gelijkheidsbeginsel

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

Artikel 10 - Duur en beëindiging van de overeenkomst

De overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van 1 jaar, ingaande 1 januari 2004. Zij kan door één of beide partijen worden opgezegd met een opzegtermijn van een maand. De opzegging kan niet plaatshebben tegen een voor 31 december 2004 gelegen datum. Opzegging dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.

Indien geen opzegging plaatsvindt, wordt deze overeenkomst telkens voor één jaar verlengd.

Aldus overeengekomen en in drievoud getekend te Rotterdam op 1 augustus 2005

Smit Vessel Management  
Services B.V.

  
M.P. Meijers  
General Manager

Federatie van  
Werknemers in de Zeevaart

  
R.E. Pauptit  
Algemeen Secretaris

C.N.V. Bedrijvenbond

  
J. van Egmond  
Bestuurder

# REGLEMENT VAN LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN BEHORENDE BIJ DE ZOUTWATER CAO

	<u>BLZ.</u>
<u>I N H O U D</u>	
<u>HOOFDSTUK I - DEFINITIES</u>	3
Artikel 1 - Definities	3
<u>HOOFDSTUK II - HET DIENSTVERBAND</u>	4
Artikel 2 - Het dienstverband	4
Artikel 3 - Einde dienstverband, opzeggingstermijnen	4
Artikel 4 - Pensionering	5
<u>HOOFDSTUK III - FUNCTIEGROEPEN EN GAGES</u>	6
Artikel 5 - Functiegroepen	6
Artikel 6 - Gages	6
Artikel 7 - Diensttijdverhogingen	7
Artikel 8 - Gage na promotie	7
Artikel 9 - Tijdelijke dienst in hogere rang	8
Artikel 10 - Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	8
Artikel 11 - Mentorpremie	9
Artikel 12 - Opnemen van voorschotten	9
Artikel 13 - Gage bij walplaatsing	9
Artikel 14 - Gage bij walplaatsing i.v.m. O.R.-werk	10
<u>HOOFDSTUK IV - OVERWERK, TOESLAGEN E.D.</u>	11
Artikel 15 - Overwerk	11
Artikel 16 - Toeslagen voor verschillende vaarten	11
Artikel 17 - Toeslag walplaatsing	11
Artikel 18 - Toeslag langere reisduur	12
Artikel 19 - Bergingsgratificatie	12
Artikel 20 - Vakantietoeslag	12
Artikel 21 - Voedinggeld	13
Artikel 22 - Vergoeding bestemming wachtend	13
<u>HOOFDSTUK V - ARBEIDSTIJDEN</u>	14
Artikel 23 - Normale arbeidsduur	14
Artikel 24 - Indeling van personeel in wachten	14
Artikel 25 - Aanvang arbeidsdag, rusttijden en onderbrekingen	14
Artikel 26 - Veiligheid van opvarenden, schip, enz.	15

<u>HOOFDSTUK VI - VERLOF</u>	16
Artikel 27 - Verlofopbouw en -afschrijving	16
Artikel 28 - Inzet werknemers en verlofverlening	17
Artikel 29 - Kort verzuim	18
Artikel 30 - Organisatieverlof	18
<u>HOOFDSTUK VII - OPLEIDING EN BIJSCHOLING</u>	19
Artikel 31 - Cursus scheepvaartkunde	19
Artikel 32 - Bijscholing	19
<u>HOOFDSTUK VIII - VERZEKERINGEN</u>	20
Artikel 33 - Bijdrage vrijwillige ziektekostenverzekering	20
Artikel 34 - WAO-verzekering t.b.v. Nederlandse werknemers in het buitenland	21
Artikel 35 - Verzekering bagage	21
<u>HOOFDSTUK IX - DIVERSE BEPALINGEN</u>	22
Artikel 36 - Vergoeding reiskosten in Nederland	22
Artikel 37 - Keuringen	22
Artikel 38 - Repatriëring bij ziekte enz. van naaste verwanten	22
Artikel 39 - Kosten communicatie met huisgenoten	23
Artikel 40 - Conduiterapport	23
Artikel 41 - Vrijdom van bagage	23
Artikel 42 - Werkkleding	24
Artikel 43 - Leefbaarheid schepen	24
Artikel 44 - Uitgassen	24
Artikel 45 - Verstrekking van bedde- en linnengoed, voeding e.d.	24
Artikel 46 - Achtergebleven bezittingen	25
Artikel 47 - Oorlogstoeslag	26
Artikel 48 - Molestverzekering	26
<u>GAGETABELLEN</u>	27
<u>TOESLAGEN BEHORENDE BIJ DE GAGETABELLEN</u>	31
<b>BIJLAGE I - OVERIGE AFSPRAKEN</b>	32
<b>BIJLAGE II - GEOGRAFISCH KAARTJE "A-ZONE" BEVOORRADINGSVAART</b>	34

## HOOFDSTUK I - DEFINITIES

### Artikel 1 - Definities

1. Scheepsofficieren: de stuurlieden, werktuigkundigen, maritiem officieren (marofs).
2. Schepelingen: de scheepsofficieren en scheepsgezellen.
3. Actieve dienst: de dagen die in verband met de dienstuitoefening aan boord van een schip worden doorgebracht.
4. Zondagen: zondagen en de feestdagen:  
1 januari, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, Koninginnedag, Nationale Feestdag (5 mei), 25 en 26 december.
5. Maandgage: de in de gagetabel genoemde gage per maand, eventueel vermeerderd met de verhoging wegens diensttijd.
6. Daggage:  $1/365 \times 12 \times$  de maandgage.
7. Dagtoeslag:  $1/365 \times 12 \times$  de toeslag per maand.
8. Verlofgage: van toepassing zijnde maandgage voortvloeiende uit de gekozen vaar/verlofverhouding vermeerderd met het voedinggeld.
9. Voedinggeld per maand: 30 maal het in artikel 21 genoemde voedinggeld per dag.
10. Opstapdag: de dag waarop van huis naar het schip wordt gereisd en wordt aangekomen, dan wel had kunnen worden aangekomen.
11. Afstapdag: de dag waarop de werknemer, na afmonstering in Nederland aankomt, dan wel had kunnen aankomen.
12. Reisdag(en): de dag(en) waarop van het schip naar huis wordt gereisd, niet zijnde de afstapdag.



## HOOFDSTUK II - HET DIENSTVERBAND

### Artikel 2 - Het dienstverband

1. Het dienstverband is schriftelijk aangegaan voor bepaalde- of onbepaalde tijd, onder vermelding van de datum waarop het dienstverband begon, alsmede van de functie/rang waarin de werknemer dienstdoet.  
Twee exemplaren van de arbeidsovereenkomst zijn aan de werknemer overhandigd.
2. De werknemer stelt zich op eerste aanwijzing onmiddellijk beschikbaar om dienst te doen op een door de werkgever aan te wijzen schip.
3. De werkgever draagt tijdens de duur van het dienstverband de kosten verbonden aan medische (her)keuringen door een door de werkgever aangewezen instelling, en aan de verkrijging van het voor de functie vereiste vaarbevoegdheidsbewijs.

### Artikel 3 - Einde dienstverband, opzeggingstermijnen

1. De opzegging van het dienstverband dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van de volgende opzeggingstermijnen:
  - A. Nederland  
*Voor de werkgever:*
    - bij een dienstverband korter dan 2 jaar : 2 weken
    - bij een dienstverband van 2 jaar of langer : 4 weken*Voor de werknemer:*  
 ongeacht de duur van het dienstverband : 2 weken
  - B. Buiten Nederland  
 Zowel voor de werkgever als voor de werknemer 12 weken, tenzij de werknemer binnen deze periode in Nederland terugkeert, in welk geval het dienstverband eindigt zodra de onder A bedoelde periode is verstreken.
  - C. Verlengde opzeggingstermijnen  
 De onder A en B genoemde, door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen worden verlengd met één week voor elk vol jaar dat het dienstverband na het bereiken van de 45-jarige leeftijd van de werknemer heeft geduurd. De duur van deze verlenging bedraagt ten hoogste 13 weken.
2. Indien het dienstverband door opzegging - na inachtneming van de voorgeschreven termijn - in het buitenland eindigt, heeft de werknemer recht op vrij vervoer naar Nederland.  
De werkgever bepaalt de datum en wijze van terugkeer naar Nederland.

Het recht op vrij vervoer vervalt indien de werknemer op niet redelijk te achten gronden de aanwijzingen m.b.t. zijn repatriëring niet opvolgt.

Indien de werknemer thuisreist op een schip waarover de werkgever het personeelsbeheer voert, kunnen van hem tijdens die reis werkzaamheden worden verlangd die in overeenstemming zijn met zijn laatst beklede functie en met behoud van zijn laatst genoten gage.

De werknemer zal gage ontvangen tot en met de dag waarop hij langs de aangewezen weg in Nederland is teruggekeerd, dan wel teruggekeerd had kunnen zijn.

3. De werkgever mag het dienstverband niet opzeggen tijdens arbeidsongeschiktheid van de werknemer in de zin van de ZW of WAO of gedurende de tijd dat de werknemer wegens overheidsdienst is verhinderd zijn werkzaamheden uit te voeren, tenzij de arbeidsongeschiktheid/ vermindering twee jaren heeft geduurd.
4. Bij het einde van het dienstverband is de werknemer gerechtigd tot de ontvangst van een getuigschrift.
5. Het dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege zonder dat opzegging vereist is, tegen de in de arbeidsovereenkomst genoemde datum.

#### Artikel 4 - Pensionering

1. De werknemer die de eerste uittredmogelijkheid ingevolge de bedrijfstakregeling heeft bereikt, thans zijnde de leeftijd van 60 jaar, zal gebruik maken van de regeling inzake flexibele pensionering van het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij (BPFK), overeenkomstig de bepalingen van de desbetreffende regeling.
2. Uiterlijk 4 maanden voor de datum waarop de werknemer de eerste uittredmogelijkheid bereikt, zal hij schriftelijk op de hoogte worden gesteld van de situatie na pensionering.  
  
Het dienstverband eindigt zonder opzegging op de dag, waarop de werknemer de in lid 1 genoemde leeftijd heeft bereikt.
3. De werkgever zal geen werknemer die de onder lid 1 genoemde leeftijd heeft bereikt in dienst houden/nemen.
4. Als pensioengevend salaris wordt gehanteerd de verlofgage op basis van een vaar/verlofverhouding van 1:1, vermeerderd met de walplaatsingstoeslag, ongeacht in welke vaar/verlofverhouding men vaart en ongeacht of de walplaatsingstoeslag is uitgekeerd of niet.

## HOOFDSTUK III - FUNCTIEGROEPEN EN GAGES

### Artikel 5 - Functiegroepen

1. De werknemers zijn ingeschaald in de volgende functiegroepen:
  - \* 1e werktuigkundige
  - \* 1e stuurman
  - \* 2e werktuigkundige
  - \* 2e stuurman;
  - \* 3e werktuigkundige;
  - \* maritiem officier (marof), welke alleen kan worden ingezet als 2e stuurman of 3e werktuigkundige;
  - \* matroos/handlanger/kok
2. Partijen bij deze overeenkomst zullen zich naar behoefte beraden over de indeling in functiegroepen van functies, waarvan de inhoud zich heeft gewijzigd, dan wel van functies die niet zijn genoemd in lid 1 van dit artikel.

### Artikel 6 - Gages

1. De bruto maandgages behorend bij de in artikel 5 lid 1 van dit Reglement genoemde functiegroepen staan vermeld in de gagetabel.  
Al naar gelang het type vaart en wachstelsel ontvangt men een toeslag per dag. Deze toeslag wordt berekend volgens de formule  $1/365 \times 12 \times$  toeslag volgens de gagetabel.  
  
De toeslag wordt toegekend over elke dag waarop de werknemer aan boord van het desbetreffende vaartuig dienst doet (incl. op- en afstapdagen) en ingedeeld is volgens het betreffende wachstelsel.  
  
In de toeslagen voor het type vaart en wachstelsel is de betaling van overwerk verwerkt.
2. Uitsluitend met vooraf gegeven schriftelijke toestemming van de werkgever mag werknemer verhuizen naar een woonplaats buiten Nederland.
3. Het deel van de pensioenpremie dat ten laste van de werknemer komt, wordt op de gage ingehouden.
4. De premie voor een ANW-hiaatverzekering is voor rekening van de werknemer.
5. De premie voor de WAO-gatverzekering is voor rekening van de werknemer.

6. Wanneer men op grond van artikel 9 dienst doet in een hogere rang, ontvangt men gedurende de periode van het dienstdoen in de hogere rang, de bij die rang behorende gage en verlofaanspraken, conform artikel 8.

#### Artikel 7 - Diensttijdverhogingen

1. Voor elk jaar dat de werknemer in dezelfde rang onafgebroken in dienst is van de werkgever, heeft hij aanspraak op een diensttijdverhoging, tenzij de werknemer volgens de conductestaten niet naar behoren heeft gefunctioneerd en tot het maximum zoals genoemd in de gagetabel. Indien werkgever voornemens is werknemer een diensttijdverhoging niet toe te kennen op grond van slechte conductestaten, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld zich te verweren tegen dit voornemen. De eerstvolgende diensttijdverhogingen worden toegekend op de eerste dag van de maand waarin de aanspraak is ontstaan.
2. Tijdelijke werkzaamheid van een werknemer in hogere rang of in een in een hogere loongroep ingedeelde functie geldt niet als een onderbreking van de onafgebroken dienst in de aangegeven rang/functie. Tijdelijke werkzaamheid in lagere rang of in een lagere loongroep ingedeelde functie geldt evenmin als onderbreking, met uitzondering van die gevallen waarin deze voortspuit uit een maatregel van disciplinaire aard.
3. Wanneer de dienst met toestemming van de werkgever wordt onderbroken en geen gage of uitkering wordt genoten, worden de dienstitijden vóór en onmiddellijk na de onderbreking geacht aaneen te sluiten, mits de onderbreking niet langer duurt dan 12 maanden. Eveneens worden geacht de dienstitijden aaneen te sluiten indien een werknemer wederom een dienstverband aangaat met de werkgever binnen 12 maanden nadat zijn voorgaand dienstverband met die werkgever is beëindigd, tenzij deze beëindiging wegens wangedrag of op eigen verzoek heeft plaatsgevonden.

#### Artikel 8 - Gage na promotie

De werknemer die als gevolg van promotie wordt ingedeeld in een hogere functiegroep, verliest de tot dan toe verworven diensttijdverhogingen.

In de nieuwe functiegroep begint betrokkene met de aanvangsgage. Indien deze aanvangsgage lager is dan de gage vóór promotie, zullen zoveel diensttijdverhogingen worden toegekend dat de nieuwe gage hoger is dan de gage vóór promotie. Na elk jaar diensttijd wordt de volgende diensttijdverhoging van die functiegroep toegekend.

#### Artikel 9 - Tijdelijke dienst in hogere rang

1. Tijdelijk dienst doen in een hogere rang kan geschieden in het kader van bijvoorbeeld loopbaanontwikkeling en ter vervanging bij ziekte.
2. De periode van dienst doen in een hogere rang bij loopbaanontwikkeling wordt vooraf vastgesteld en schriftelijk vastgelegd.
3. Periode van tijdelijk dienst doen in een hogere rang ter vervanging bij ziekte is gemaximeerd op 24 aaneensluitende maanden, inclusief verlof. Indien daarna daarna geen vast aangestelde beschikbaar is, zal bevordering plaats vinden van de eerst aangewezen.
4. Dienst doen in een hogere rang mag niet plaats vinden ter verbloeming van ontstane vacatures.

#### Artikel 10 - Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (zie ook bijlage I - overige afspraken)

1. Indien een werknemer als rechtstreeks gevolg van een objectief medisch door de arbodienst vast te stellen ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 415 Wetboek van Koophandel, artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek, de Wet Arbeidsongeschiktheid Jonggehandicapten (Wajong) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer, gedurende een tijdvak van tweeënvijftig weken naast een uitkering van 90% van de maandgage ook het voedinggeld.
3. Indien de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan tweeënvijftig weken, ontvangt de werknemer gedurende ten hoogste één jaar aanvullingen op de WAO-uitkering tot de verlofgage.
4. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer, die in een passende functie is te werk gesteld, een aanvulling verstrekken op het dan geldende loon en de uitkering krachtens de Wajong/WAO tot 100% van de gage ex art. 6. Deze aanvulling zal nimmer meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar, gerekend vanaf het tijdstip van aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
5. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer, die niet in een passende functie kan worden te werk gesteld, indien de werknemer een Wajong/WAO-uitkering en een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling verstrekken tot 100% van de verlofgage. Deze aanvulling zal nimmer meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

6. De som van Wajong/WAO-uitkering plus aanvulling kan nimmer meer bedragen dan de gage ex art. 6 die men zou hebben ontvangen indien men niet arbeidsongeschikt zou zijn geraakt.
7. Door of vanwege het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) op de WAO- of WW-uitkeringen toegepaste kortingen of sancties zullen niet leiden tot een verhoging van de aanvulling vanwege de werkgever.
8. Deelname aan de spaarloonregeling heeft in geval van arbeidsongeschiktheid geen arbeidsvoorwaardelijke gevolgen ten aanzien van het hierboven bepaalde.

#### Artikel 11 - Mentorpremie

Indien een officier ingevolge het bepaalde in een stageovereenkomst of rechtspositieregeling stagenemers, als mentor is aangewezen en hij de hem toegewezen stagenemers zo goed mogelijk en 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 zal zijn gebaseerd op het bedrag als vermeld in de gagetabel. De premie is echter onafhankelijk van het aantal stagenemers dat door eenzelfde mentor wordt begeleid.

#### Artikel 12 - Opnemen van voorschotten

De werknemer is gerechtigd gedurende zijn dienstperiode aan boord voorschotten op te nemen ten bedrage van zijn netto tegoed aan reeds verdiende gage, overwerk en toeslagen, na aftrek van bedragen die reeds door de werkgever op de schriftelijke aanwijzing van de werknemer aan derden worden beschikbaar gesteld.

De werknemer ziet af van zijn recht om gedurende zijn dienstperiode aan boord voorschotten op te nemen indien het schip in een haven ligt waar moderne middelen van betalingsverkeer het mogelijk maken om via geldautomaten geld op te nemen.

#### Artikel 13 - Gage bij walplaatsing

De werknemer die tijdelijk -anders dan middels een detacheringsovereenkomst- is geplaatst in de kantoor-/walorganisatie van de werkgever in Nederland, heeft aanspraak op zijn verlofgage alsmede op de in artikel 17 en in de gagetabel genoemde toeslag walplaatsing.

Artikel 14 - Gage bij walplaatsing i.v.m. O.R.-werk

De werknemer die in verband met ondernemingsraadwerkzaamheden aan de wal wordt geplaatst voor een langere duur dan een maand, heeft aanspraak op zijn verlofgage alsmede op de in artikel 17 en in de gagetabel genoemde toeslag walplaatsing.

## HOOFDSTUK IV - OVERWERK, TOESLAGEN E.D.

### Artikel 15 - Overwerk

1. Overwerk is werk dat wordt gevorderd nadat de normale arbeidsduur is volbracht.
2. De werknemer aan wie de kapitein, of namens hem de betrokken chef van dienst, overwerk opdraagt, dient dit te verrichten.
3. Overwerkbetaling is begrepen in de toeslagen voor verschillende vaarten (art. 16)

### Artikel 16 - Toeslagen voor verschillende vaarten

De werknemer ontvangt op zijn maandgage een toeslag per dag die afhankelijk is van het wachtsysteem waarin hij vaart. De toeslagen zijn vermeld in de gagetabel.

De toeslag wordt per dag berekend volgens de formule  $1/365 \times 12 \times$  de toeslag volgens de tabel.

De toepasselijke toeslag wordt toegekend over elke dag waarop de werknemer aan boord van het desbetreffende vaartuig dienst doet (incl. op- en afstapdagen).

### Artikel 17 - Toeslag walplaatsing

1. De werknemer die:
  - \* tijdelijk -anders dan middels een detacheringsovereenkomst- is geplaatst in de kantoor-/walorganisatie van de werkgever in Nederland, of die
  - \* in verband met ondernemingsraadwerkzaamheden aan de wal wordt geplaatst voor een langere duur dan een maandheeft aanspraak op de in de gagetabel genoemde toeslag walplaatsing.
2. De toeslag wordt per dag berekend volgens de formule  $1/365 \times 12 \times$  de toeslag volgens de tabel.
3. De toepasselijke toeslag wordt toegekend over elke dag waarop de werknemer in de kantoor-/walorganisatie van werkgever in Nederland is geplaatst.



### Artikel 18 - Toeslag langere reisduur

De beoogde reisduur op een schip in de bevoorradingsvaart is in principe 6 weken, in de zeesleepvaart 12 weken. Is de reisduur langer dan 7 weken, dan wordt een toeslag, als genoemd in de gagetabel, betaald vanaf de eerste dag van de 8e week (50<sup>e</sup> dag).

De toeslag wordt per dag berekend volgens de formule  $1/365 \times 12 \times$  de toeslag volgens de tabel.

### Artikel 19 - Bergingsgratificatie

1. De werknemer doet hierbij afstand van het hem bij artikel 560 Wetboek van Koophandel toegekende recht op een aandeel in het door het schip eventueel te verdienen hulploon. In plaats daarvan wordt hem een bergingsgratificatie toegekend als bedoeld in het volgende lid, waarbij tevens verwezen wordt naar een lopende afspraak in bijlage I.
2. De kapitein en de werknemers van het schip dat bij een berging is betrokken ontvangen gezamenlijk drie procent (reizenboot), resp. zes procent (stationsboot) van het aan het schip toegerekende netto bergloon, hetwelk onder hen wordt verdeeld naar verhouding van het aandeel dat het schip in de berging heeft gehad, naar verhouding van de aanvangsgage en naar verhouding van de tijd, uitgedrukt in etmalen, gedurende welke men persoonlijk bergingswerk heeft verricht.
3. Het in lid 2 bedoelde netto bergloon is het bruto door Smit te ontvangen bergloon, verminderd met alle kosten aan derden (out of pocket expenses).
4. De in lid 2 bedoelde werknemer ontvangt van of Smit een schriftelijke bevestiging van zijn aanspraak op een bergingsgratificatie. Daarin zullen zijn vermeld de naam van het schip, de naam of het administratienummer van het geborgen object, de datum waarop de berging werd voltooid en de contractvorm waaronder de berging werd uitgevoerd. Bij de finale afrekening wordt in elk geval het aan het schip toegekende netto bergloon vermeld.

### Artikel 20 - Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft jaarlijks op 1 mei aanspraak op een vakantietoeslag ter grootte van één maand verlofgage . De vakantietoeslag wordt berekend over de referteperiode (1 mei t/m 30 april). Gedeelten van een maand worden proportioneel in aanmerking genomen.
2. De vakantietoeslag wordt in één keer, zo spoedig mogelijk na 1 mei, (doch zeker voor 31 mei), uitbetaald.
3. Voor zover de vakantietoeslag is begrepen in de uitkeringen krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, bestaat geen aanspraak op deze toeslag jegens de werkgever over dagen, waarop genoemde uitkeringen worden toegekend.

Artikel 21 - Voedinggeld

De werknemer heeft ingevolge de Wet voor elke dag, dat hij aanspraak heeft op gage en de werkgever hem niet de hoofdmaaltijd verstrekt, recht op voedinggeld ten bedrage van de fiscale waarde daarvan, welke vermeld staat in de gagetabel.

Artikel 22 - Vergoeding bestemming wachtend

De werknemer heeft aanspraak op een onkostenvergoeding als vermeld in de toeslagen behorende bij de gagetabel, voor elke dag dat hij in opdracht van de werkgever in een hotel buiten het land van domicilie verblijft.

Aanbevolen wordt de werkelijk gemaakte onkosten te declareren aan de hand van gedagtekende bonnen of kwitanties, teneinde de vergoeding netto te kunnen uitkeren, met dien verstande dat de totale kosten het in dit lid bedoelde bedrag niet te boven gaan.

## HOOFDSTUK V - ARBEIDSTIJDEN

### Artikel 23 - Normale arbeidsduur

De normale arbeidsduur per etmaal is -zaterdagen, zon- en feestdagen inbegrepen- acht uren, op basis van een driewachtensysteem, vermeerderd met de tijden die nodig zijn voor het overgeven van de wachten en voor het invullen van de journalen.

### Artikel 24 - Indeling van personeel in wachten

1. De indeling van de werknemers bij de zeewachten of bij de dagdienst en het opdragen van de werkzaamheden geschiedt door de kapitein of namens deze door de betrokken chef van dienst.
2. a. Als leidraad voor het geven van gelegenheid tot recreatie aan de wal geldt, dat in de havens, waar zulks mogelijk is, iedere werknemer tenminste éénmaal in de twee etmalen - door de kapitein te bepalen - gelegenheid krijgt voor of na het verrichten van zijn dagtaak aan de wal te gaan.  
Een ieder is niettemin gehouden, alvorens aan de wal te gaan, daartoe toestemming te vragen aan de kapitein, of aan degene, die hem vervangt.
- b. Wordt een gevraagde toestemming geweigerd, dan vermeldt de kapitein de reden(en) in het scheepsdagboek. Overwegende bezwaren tegen het verlenen van toestemming zijn: veiligheid van opvarenden, schip en/of lading, een op handen zijnde vertrek en dergelijke.
3. De kapitein is bevoegd in verband met de aard van de dienstverlening ook in de haven of op de rede de zeewacht te laten doorlopen.

### Artikel 25 - Aanvang arbeidsdag, rusttijden en onderbrekingen

1. De kapitein, of namens deze de betrokken chef van dienst, regelt de aanvang van de arbeidsdag, de duur van de rusttijden, alsmede de onderbrekingen voor het gebruiken der maaltijden. Als onderbreking gelden slechts perioden van tenminste een half uur.  
De werknemers worden in de gelegenheid gesteld gedurende een redelijke tijd koffie of thee te gebruiken.
2. Op zaterdagen en op zondagen worden de werkzaamheden zoveel mogelijk beperkt tot hetgeen noodzakelijk is.  
Hieronder bijvoorbeeld te verstaan hetgeen verband houdt met het waarnemen en het overgeven van de wachten en met de goede gang van huishoudelijke zaken aan boord.

Artikel 26 - Veiligheid van opvarenden, schip, enz.

1. De kapitein kan alle bepalingen betreffende arbeidsduur en arbeidstijden buiten toepassing stellen, wanneer de veiligheid van opvarenden, schip, en/of lading en/of sleep en/of offshore-installatie dit naar zijn oordeel noodzakelijk maakt.
2. In de gevallen als bedoeld in het eerste lid, kan de kapitein ook werknemers die niet tot de dekdienst behoren, gelasten mee te werken ten behoeve van de veiligheid.

## HOOFDSTUK VI - VERLOF

### Artikel 27 - Verlofopbouw en -afschrijving

1. Over elke dag van actieve dienst, alsmede reis-, op- en afstapdagen en OR-vergaderingen wordt verlof opgebouwd volgens onderstaande tabel. Deze opbouw is, inclusief de wettelijke aanspraken op vakantiedagen ex art. 414 Wetboek van Koophandel (thans zijnde dertig kalenderdagen).
 

vaar/verlofverhouding 2:1:	0,5 dag
vaar/verlofverhouding 1:1:	1 dag
wal/kantoorplaatsing (artt.14 en 15)	0,62 dag
  
2. Op verzoek van de werknemer kan, met wederzijds goedvinden, op basis van een voor werkgever gelijkblijvend loonkostenniveau, in een vaar/verlof verhouding van 1:1 worden gevaren. Voor deze werknemers is per functiegroep een aparte kolom in de gagetabel opgenomen ( zie bijlage)
  
3. De werknemer die tengevolge van ziekte of ongeval arbeidsongeschikt is, heeft aanspraak op vakantiedagen over het tijdvak van de laatste zes maanden, waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat de tijdvakken worden samengesteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. Deze aanspraak wordt gebaseerd op 30 vakantiedagen per jaar.
  
4. Voor elke kalenderdag, niet zijnde een dag van:
  - \* actieve dienst;
  - \* arbeidsongeschiktheid;
  - \* op- of afstapdag;
  - \* cursusdag anders dan voortvloeiende uit een Nederlandse wettelijke verplichting of CAO;
  - \* reisdag;
  - \* Keuringsdag (met een maximum van één dag per kalenderjaar)
  - \* OR-dag;
  - \* walplaatsing op kantoor of in het buitenland:
  - \* kort verzuim, of
  - \* organisatieverlof,
 wordt van het tegoed aan verlof één kalenderdag afgeschreven.
  
5. De werknemer heeft tijdens verlof aanspraak op verlofgage.

### Artikel 28 - Inzet werknemers en verlofverlening

1. Om zoveel mogelijk dezelfde werknemers te kunnen laten terugkeren aan boord van dezelfde schepen, zullen zij in beginsel worden ingedeeld in een vaar/verlofschema in de verhouding van 2:1, waarbij de beoogde reisduur op een schip een even aantal weken zal beslaan. De beoogde reisduur op een schip in de bevoorradingsvaart is in principe 6 weken, in de zeesleepvaart 12 weken.

De beoogde aansluitende verlofduur is de helft van de voorafgaande reisduur, met dien verstande dat het oorspronkelijke vaarschema zoveel mogelijk wordt gevolgd, met inachtneming van het volgende.

2. Werkgever zal verzoeken van werknemer tot wisseling van schip en/of bemanning, alsmede verzoeken tot verlofverlening buiten de oorspronkelijke planning, inwilligen mits deze verzoeken tijdig zijn ingediend en inwilliging operationeel verantwoord is.
3. Het verlof wordt in Nederland verleend. Op schriftelijk verzoek van de werknemer kan de werkgever toestaan dat het verlof elders wordt genoten.
4. De werkgever draagt zorg voor de meest doelmatige en economische wijze van reizen van/naar het schip en neemt de kosten daarvan voor zijn rekening.
5. De werkgever stelt, zoveel mogelijk rekening houdend met de verlangens van de werknemer, het tijdvak van het verlof zo tijdig vast, dat de werknemer voorbereidingen kan treffen voor de besteding van het verlof.

De werkgever zal het verlof niet onderbreken, behoudens bij omstandigheden van dringende aard.

In geval van niet te vermijden onderbrekingen, of van verschuivingen van de ingangsdatum van verlof, zal de werkgever de daaruit voortvloeiende, aantoonbare schade naar redelijkheid en billijkheid vergoeden.

6. Het verloftegoed wordt op de gage-afrekening vermeld.

### Artikel 29 - Kort verzuim

Als de werknemer zich bevindt in het land waar hij thuishoort heeft hij op zijn verzoek, 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;

- I 4 dagen i.v.m. het overlijden van de echtgenoot of echtgenote of één van de kinderen;
- II 3 dagen i.v.m. het overlijden van één van de behuwd-kinderen;
- III 2 dagen i.v.m. het overlijden van één der ouders, schoonouders of grootouders;
- IV 2 dagen bij het huwelijk van de werknemer;
- V 1 dag i.v.m. het huwelijk van een kind en bij het huwelijk of overlijden van een broer, zuster, zwager of schoonzuster.

### Artikel 30 - Organisatieverlof

Bestuurs- en kaderleden van een der contracterende werknemersorganisaties hebben, indien zij zich in Nederland bevinden en hun organisatie daarom verzoekt, jaarlijks recht op

5½ kalenderdagen

vrijaf met behoud van gage, voor het bijwonen van door hun organisatie belegde vergaderingen.

Voor werknemers die als adviseurs van de werknemersdelegaties de onderhandelingen over vernieuwing van deze CAO bijwonen, worden de hierboven genoemde aantallen vermeerderd met het daartoe benodigde aantal dagen, doch met een maximum van 5 kalenderdagen, tenzij deze extra dagen reeds anderszins worden gecompenseerd.

## HOOFDSTUK VII - OPLEIDING EN BIJSCHOLING

### Artikel 31 - Cursussen in het kader van promotie

1. De officier, die voldoet aan de voor hem geldende eindbevoegdheidseisen kan, indien hij door de werkgever geschikt wordt geacht om binnen afzienbare tijd de functie van kapitein of 1e werktuigkundige te vervullen, op rekening van de werkgever - op een in overleg met de werkgever vast te stellen tijdstip - deelnemen aan de door de Rijksoverheid gesubsidieerde cursus volgen, welke additioneel nodig is om het eindbevoegdheidsbewijs te verkrijgen.
2. De in lid 1 bedoelde officier zal gedurende de duur van de cursus geen gage ontvangen, doch een studieuitkering ter hoogte van de voor hem geldende verlofgage.
3. De betrokken officier is verplicht de in lid 2 bedoelde studie-uitkering en de met de cursus verband houdende kosten (pro rata) terug te betalen, indien hij:
  - na beëindiging van de cursus zich niet beschikbaar stelt voor dienst aan boord van enig vaartuig waarvoor Smit Vessel Management Services B.V. bemanning levert, in tenminste dezelfde rang als waarin hij dienst deed bij de aanvang van de cursus;
  - ontslag neemt binnen vier jaar na beëindiging van de cursus;
  - wordt ontslagen om een dringende reden in de zin van de Wet.

### Artikel 32 - Bijscholing

De werkgever zal - mede teneinde de veiligheid ter zee te vergroten - zo goed als mogelijk is bevorderen, dat de werknemers de kennis, die noodzakelijk is voor de uitoefening van hun functie aan boord, op een zo hoog mogelijk peil houden; danwel 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 - danwel noodzakelijk - is, zal hij dit onder de aandacht van de werknemers brengen en deze aanmoedigen om zich voor het volgen van een dergelijke cursus op te geven.

De werkgever zal, wanneer een werknemer 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 mogen volgen, zal zo spoedig mogelijk worden ingewilligd, waarbij rekening moet worden gehouden met reeds door andere werknemers gedane verzoeken en het bestand aan werknemers bij de werkgever.

Wanneer de werkgever een werknemer opdraagt om een op het beroep gerichte applicatiecursus, danwel een door de werkgever georganiseerde bedrijfs- of scholingscursus of -bijeenkomst te volgen, worden de kosten van dergelijke cursussen gedragen door de werkgever.



## HOOFDSTUK VIII - VERZEKERINGEN

### Artikel 33 - Bijdrage vrijwillige ziektekostenverzekering

1. De in Nederland woonachtige werknemer, die niet verplicht verzekerd is krachtens de Ziekenfondswet en die als gevolg daarvan een particuliere ziektekostenverzekering afsluit, komt in aanmerking voor een bijdrage van de werkgever in de premiekosten van een dergelijke verzekering op grond van de hiernavolgende regeling.
2.
  - a. De werknemer die niet verplicht is verzekerd ingevolge de Ziekenfondswet neemt deel aan de door werkgever afgesloten collectieve Ziektekostenverzekering.
  - b. De werknemer ontvangt van de werkgever een bijdrage in de door de werknemer te betalen premie voor de vrijwillige ziektekostenverzekering.
  - c. De bijdrage wordt verstrekt in de kosten van verzekering van de werknemer. De bijdrage wordt eveneens verleend voor de verzekering van de gezinsleden van de werknemer, voorzover zij op de polis van de werknemer zijn (mede)verzekerd en voorzover zij niet op grond van een ander inkomen zijn (mede)verzekerd.
  - d. De bijdrage is gelijk aan 50% van de premie voor de polis in de laagste klasse van de door de werkgever afgesloten collectieve Ziektekostenverzekering, thans het VGZ. Indien de werknemer zich ook heeft verzekerd voor de aanvulling op de verzekering laagste klasse, thans de Extra Polis, is de bijdrage voor deze aanvulling gelijk aan 50% van de premie.  
De bijdrage van de werkgever is hoogstens gelijk aan de maximale werkgeverspremie Ziekenfondswet.  
  
Bij de berekeningsmethodiek wordt uitgegaan van de verzekeringspremies exclusief de wettelijke heffingen.
  - e. Bij de vaststelling van de werkgeversbijdrage wordt rekening gehouden met een procentuele korting die gelijk is aan de premiekorting die aan zeevarenden wordt verleend.
3. De werkgever garandeert dat
  - de werknemer bij aanvang dienstverband in de collectieve verzekering kan worden opgenomen;
  - bij beëindiging van het dienstverband de deelname aan de collectieve verzekering kan worden omgezet in een individuele polis.

#### Artikel 34 - WAO-verzekering t.b.v. Nederlandse werknemers in het buitenland

1. De werkgever sluit bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) een Vrijwillige verzekering ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) voor zover dit ingevolge deze wet mogelijk is ten behoeve van de Nederlandse werknemers, die op aanwijzing van de werkgever in het buitenland wonen en die niet reeds op grond van een verdragsregeling verplicht verzekerd zijn, ingevolge de WAO. De uit hoofde van deze vrijwillige verzekering verschuldigde premie wordt op de zelfde wijze opgebracht als die krachtens de verplichte WAO-verzekering en is gebaseerd op het uitkeringsdagloon, met inachtneming van het voor de verplichte WAO-verzekering geldende maximum, als bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.
2. De werkgever zal de Nederlandse werknemer, die zich na schriftelijk vooraf gegeven toestemming van de werkgever vrijwillig en op eigen initiatief heeft gevestigd in het buitenland en die een vrijwillige WAO-verzekering bij het UWV wenst te sluiten, daartoe bij de genoemde uitvoeringsinstelling aanmelden.  
De uit hoofde van deze verzekering verschuldigde premie is geheel voor rekening van de verzekerde en kan door de werkgever op zijn tegoed worden ingehouden, indien de werkgever zich belast met de afdracht.

#### Artikel 35 - Verzekering bagage

Voor de periode gedurende welke de werknemer aan boord dienst doet - waaronder mede begrepen het reizen naar en van het schip - zal de werkgever de gevolgen diefstal, beschadiging en vermissing van de persoonlijke eigendommen van de werknemer voor haar rekening nemen. De voorwaarden waaronder vergoeding zal plaats vinden zullen in samenspraak met de ondernemingsraad worden vastgesteld en ter kennis van de werknemer worden gebracht.

## HOOFDSTUK IX - DIVERSE BEPALINGEN

### Artikel 36 - Vergoeding reiskosten in Nederland

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever reist, heeft recht op vergoeding van de kosten van reizen tussen de plaats waar hij de opgedragen werkzaamheden moet verrichten en zijn woonplaats.
2. De reiskosten worden vergoed op basis van de laagste klasse trein- en/of streekvervoer (ongeacht of van deze vervoermiddelen is gebruik gemaakt) en volgens de kilometertabel Nederlandse Spoorwegen. Niet vergoed worden de kosten van plaatselijk vervoer.
3. Voor werknemers die hun woonplaats buiten Nederland hebben, geldt de reiskostenvergoeding uitsluitend voor het traject in Nederland.
4. Met toestemming van de werkgever kunnen taxi- of hotelkosten worden vergoed in die gevallen waarin, gelet de ligplaats van het schip en het noodzakelijke tijdstip van reizen, gebruik van openbaar vervoer niet mogelijk is, dan wel in redelijkheid niet kan worden verwacht.

### Artikel 37 - Keuringen

Medische keuringen van werknemers geschieden bij een door Smit aan te wijzen Arbodienst. Daarbij geldt, dat deze keuringsdag tot een maximum van één dag per kalenderjaar niet zal worden afgeschreven van het verloftegoed. De werknemer stemt in met een kantoorbezoek op dezelfde dag in overleg met zijn kontaktpersoon.

### Artikel 38 - Repatriëring bij ziekte enz. van naaste verwanten

1. In geval van ernstige ziekte met mogelijk levensgevaar, respectievelijk in geval van overlijden van een familielid zullen de kosten van een eventuele repatriëring en de eventuele uitzending van een plaatsvervanger als volgt worden gedragen:  
  
Voor echtgenote of kind(eren) of (een der) ouders een tegemoetkoming van de werkgever van 100%;  
voor een broer, zuster, zwager of schoonzuster 50%.  
  
In alle overige gevallen is het ter beoordeling van de werkgever of in de eventuele repatriëringskosten zal worden bijgedragen.
2. De vraag, of er sprake is van mogelijk levensgevaar, is afhankelijk van het overleg tussen de behandelende arts en een door de werkgever aan te wijzen arts. De beslissing over een repatriëring berust bij de directie van de werkgever.

3. Onder kinderen worden in de zin van dit artikel verstaan: de wettige, gewettigde, pleeg- of stiefkinderen, ongehuwd en tot het huisgezin behorend.
4. Onder kosten van repatriëring worden eveneens gerekend: alle daarmee verband houdende kosten, zoals telegrammen tussen de rederij en het schip/de agent, het bagagevervoer enz.

#### Artikel 39 - Kosten communicatie met huisgenoten

1. Werknemers kunnen tijdens de reis brieven naar 'huisgenoten' op luchtpostpapier en in luchtpostenveloppen tot een gewicht van maximaal 20 gram per brief ongefrankeerd aan boord voor verzending aanleveren. De werkgever is verantwoordelijk voor de snelste verzending naar geadresseerde en draagt alle portokosten.
2. Luchtpostbrieven in luchtpostenveloppen (tot een maximum gewicht van 20 gram per brief) bestemd voor werknemers kunnen (voldoende gefrankeerd voor verzending naar het kantoor van de werkgever) door huisgenoten naar het kantoor van de werkgever worden verzonden. De werkgever zorgt, op haar kosten, voor verzending per snelste gelegenheid naar het schip.
3. Het begrip 'huisgenoten' moet ruim worden geïnterpreteerd. Hiertoe dienen bijvoorbeeld ook de ouders van een gehuwde werknemer te worden gerekend.

#### Artikel 40 - Conduiterapport

Conduiterapporten dienen schriftelijk te worden opgemaakt en voor kennisneming te worden mede ondertekend door de desbetreffende werknemer. Indien deze weigert mede te ondertekenen, wordt daarvan in het rapport melding gemaakt.

#### Artikel 41 - Vrijdom van bagage

De werknemer die per vliegtuig naar/van het schip moet reizen, mag - naast de door de desbetreffende luchtvaartmaatschappij toegestane vrije handbagage - 40 kg bagage met zich meevoeren, zonder dat hem hiervoor kosten in rekening worden gebracht.

#### Artikel 42 - Werkkleding

1. De werkgever zal aan de werknemer voldoende geschikte werkkleding in bruikleen verstrekken, dan wel er voor (doen) zorgdragen dat deze in voldoende mate aan boord in voorraad is.
2. De werknemer is verplicht de werkkleding te gebruiken en dient deze in goede staat te houden.

#### Artikel 43 - Leefbaarheid schepen

1. De werkgever zal de hierna genoemde, in het kader van de Internationale Arbeidsorganisatie ontworpen documenten zo goed als mogelijk is naleven.
  - Convention concerning crew accommodation on board ships (supplementary provisions), 1970;
  - Recommendation concerning air conditioning of crew accommodation and certain other spaces on board ships, 1970;
  - Recommendation concerning control of harmful noise in crew accommodation and working spaces on board ships, 1970;
  - Recommendation concerning seafarers welfare at sea and in port, 1970.
2. De werkgever en de ondernemingsraad zullen periodiek overleg voeren en afspraken maken met betrekking tot de inrichting van de accommodatie op de schepen waarop de werknemers moeten dienstdoen, alsmede over de voorzieningen voor recreatie.

#### Artikel 44 - Uitgassen

Indien in verband met het uitgassen het schip buiten Nederland de kapitein de werknemer order geeft het schip te verlaten, zorgt de werkgever voor voeding en/of logiesgelegenheid aan de wal.

#### Artikel 45 - Verstrekking van bedde- en linnengoed, voeding e.d.

1. De werkgever treft in overleg met de Ondernemingsraad regelingen terzake van de verstrekking aan boord van het schip van bedde- en linnengoed en het op zijn kosten wassen van dienst- en werkkleding, alsmede van de verstrekking van voeding, koffie en thee.
2. De krachtens het vorige lid opgestelde regelingen zullen aan boord van de desbetreffende schepen bekend worden gemaakt.

Artikel 46 - Achtergebleven bezittingen

1. Indien een werknemer in het buitenland achterblijft is de kapitein verplicht de bezittingen, die aan boord worden aangetroffen, op te slaan nadat daarvan ten overstaan van twee opvarenden een inventarislijst is opgemaakt. Deze lijst dient door de twee opvarenden, alsmede door de kapitein, te worden ondertekend.
2. De werkgever draagt zorg dat de bezittingen binnen een redelijke termijn ter beschikking van betrokkene, zijn echtgenote of andere belanghebbende of - indien het een minderjarige werknemer betreft - zijn ouders of voogd worden gesteld. Bezittingen, die niet binnen een maand, nadat zij ter beschikking zijn gesteld, zijn afgehaald, kunnen door de werkgever op kosten van de eigenaar worden opgeslagen.
3. Mocht blijken, dat het achtervaren te wijten is aan de schuld of nalatigheid van de werknemer, dan is de werkgever gerechtigd eventueel gemaakte kosten voor vervoer, c.q. opslag, van de bezittingen aan hem in rekening te brengen, c.q. deze te doen verrekenen met zijn eventueel tegoed aan gage of andere uitkeringen uit hoofde van verlof, overwerk etc.; rekening houdende met de wettelijke bepalingen te dien aanzien.
4. Bezittingen, die binnen een jaar na de beschikbaarstelling niet zijn afgehaald, kunnen door de werkgever, hetzij worden verkocht, waarna de opbrengst onder aftrek van de gemaakte kosten ten gunste van de betrokken werknemers wordt gestort bij de kas der gerechtelijke consignatiën - hetzij worden vernietigd.
5. De werkgever noch de kapitein, dragen verantwoordelijkheid voor de staat waarin de goederen zich bevinden.

Artikel 47 - Oorlogstoeslag

1. De werknemer die dienst doet op een schip in een gebied waar oorlogshandelingen plaats hebben of vergelijkbare omstandigheden heersen, heeft recht op een toeslag van 100% van de gage ex art. 6.
2. Partijen bij deze overeenkomst stellen de geografische begrenzing vast van het in lid 1 bedoelde gebied, alsmede de tijdstippen waarop het recht op toeslag ingaat, resp. eindigt, zo spoedig mogelijk nadat één der partijen de wens daartoe heeft kenbaar gemaakt.
3. De aanspraak op toeslag bestaat voor elke dag waarop de scheepsofficier dienstdoet in het in lid 2 vastgestelde gebied, met een minimum van vijf dagen, met dien verstande dat over één en dezelfde dag de toeslag nooit meer dan éénmaal kan worden gegeven.
4. Deze overeenkomst laat onverlet het bepaalde in artikel 437 Wetboek van Koophandel.

Artikel 48 - Molestverzekering

De werkgever zal zich bij de Vereniging Zeerisico 1967 verzekeren tegen het risico van ongeval als bedoeld in het Reglement voor de Molestregeling 1967. De premie voor deze verzekering is voor rekening van de werkgever. De werkgever zal op verzoek van de werknemer een exemplaar van genoemde regeling aan hem verstrekken.

GAGETABELLEN

gagetabel per 01/01/2004 met nieuwe tabel  
in euro's

Kapitein	Anc	gage	gage	2 wachten 12-24 toeslag	3 wachten ZSV toeslag	> 7 wk toeslag per maand	walplaatsin g toeslag per maand
		per maand	per maand				
		1 op 1	2 op 1	per maand	per maand		per maand
	0	2065	2827	1722	723	248	1529
	1	2146	2939	1788	751	258	1589
	2	2231	3054	1854	779	268	1651
	3	2313	3165	1920	807	278	1711
	4	2395	3278	1986	835	287	1772
	5	2476	3392	2052	863	297	1834
	6	2560	3505	2118	891	308	1895
	7	2643	3617	2184	919	318	1956
	8	2725	3731	2250	947	327	2016
	9	2807	3844	2316	975	337	2078
	10	2891	3958	2384	1000	346	2140

1e WTK	Anc	gage	gage	2 wachten 12-24 toeslag	3 wachten ZSV toeslag	> 7 wk toeslag per maand	walplaatsin g toeslag per maand
		per maand	per maand				
		1 op 1	2 op 1	per maand	per maand		per maand
	0	1811	2478	1484	609	218	1341
	1	1884	2579	1541	632	226	1394
	2	1956	2679	1598	655	235	1447
	3	2029	2777	1655	678	244	1501
	4	2101	2876	1712	701	252	1555
	5	2174	2975	1769	724	262	1608
	6	2246	3075	1826	747	270	1663
	7	2318	3175	1883	770	279	1715
	8	2390	3272	1940	793	287	1769
	9	2464	3373	1997	816	296	1822
	10	2536	3472	2049	839	305	1876



1e Stuurman	Anc	gage per maand	gage per maand	2 wachten 12-24 toeslag	3 wachten ZSV toeslag	> 7 wk toeslag per maand	walplaatsin g toeslag per maand
		1 op 1	2 op 1	per maand	per maand	per maand	per maand
	0	1610	2203	1281	507	193	1192
	1	1674	2292	1330	526	202	1239
	2	1738	2380	1379	545	210	1286
	3	1804	2468	1428	564	217	1335
	4	1868	2556	1477	583	224	1382
	5	1931	2644	1526	602	232	1430
	6	1996	2733	1575	621	240	1478
	7	2060	2822	1624	640	248	1525
	8	2125	2909	1673	659	256	1572
	9	2189	2998	1722	678	264	1621
	10	2254	3085	1766	698	271	1668

2e Wtk	Anc	gage per maand	gage per maand	2 wachten 12-24 toeslag	3 wachten ZSV toeslag	> 7 wk toeslag per maand	walplaatsin g toeslag per maand
		1 op 1	2 op 1	per maand	per maand	per maand	per maand
	0	1410	1931	1268	561	170	1044
	1	1467	2008	1316	582	177	1086
	2	1523	2086	1364	603	184	1127
	3	1580	2164	1412	624	190	1168
	4	1636	2240	1460	645	196	1211
	5	1693	2319	1508	666	204	1253
	6	1750	2396	1556	687	211	1294
	7	1806	2472	1604	708	218	1336
	8	1861	2549	1652	729	224	1378
	9	1918	2627	1700	750	231	1419
	10	1975	2705	1746	772	238	1461

3e WTK	Anc	gage per maand	gage per maand	2 wachten 12-24 toeslag	3 wachten ZSV toeslag	> 7 wk toeslag per maand	walplaatsin g toeslag per maand
		1 op 1	2 op 1	per maand	per maand	per maand	per maand
	0	1344	1840	1256	556	160	994
	1	1398	1914	1297	574	169	1035
	2	1451	1988	1338	592	175	1074
	3	1504	2060	1379	610	181	1114
	4	1559	2134	1420	628	187	1154
	5	1613	2209	1461	646	193	1194
	6	1666	2282	1502	664	201	1234
	7	1720	2356	1543	682	207	1273
	8	1774	2429	1584	700	213	1313
	9	1827	2502	1625	718	220	1352
	10	1880	2575	1666	737	226	1392

2e Stuurman	Anc	gage per maand	gage per maand	2 wachten 12-24 toeslag	3 wachten ZSV toeslag	> 7 wk toeslag per maand	walplaatsin g toeslag per maand
		1 op 1	2 op 1	per maand	per maand	per maand	per maand
	0	1284	1760	1317	643	154	950
	1	1334	1825	1364	666	159	986
	2	1381	1892	1411	689	167	1022
	3	1429	1958	1458	712	173	1058
	4	1478	2024	1505	735	178	1094
	5	1525	2089	1552	758	184	1128
	6	1573	2153	1599	781	189	1165
	7	1622	2221	1646	804	194	1200
	8	1671	2287	1693	827	201	1237
	9	1718	2353	1740	850	206	1272
	10	1767	2419	1786	873	213	1308

Marof	Anc	gage per maand	gage per maand	2 wachten 12-24 toeslag	3 wachten ZSV toeslag	> 7 wk toeslag per maand	walplaatsin g toeslag
		1 op 1	2 op 1	per maand	per maand	per maand	per maand
	0	1398	1914	1256	556	169	1035
	1	1451	1988	1302	576	175	1074
	2	1504	2060	1348	596	181	1114
	3	1559	2134	1394	616	187	1154
	4	1613	2209	1440	636	193	1194
	5	1666	2282	1486	656	201	1234
	6	1720	2356	1532	676	207	1273
	7	1774	2429	1578	696	213	1313
	8	1827	2502	1624	716	220	1352
	9	1880	2575	1666	737	226	1392

TOESLAGEN BEHORENDE BIJ DE GAGETABELLENMentorpremie (artikel 11):

€ 51,- per maand.

Voedinggeld (artikel 21) \_\_\_\_\_ (2004)

€ 4,45 per dag,

€ 133,50 per maand

Vergoeding bestemming wachtend (artikel 22):

€ 11,40

<u>Minimum(jeugd)loon Koopvaardij per</u>	<u>01-01-2003</u>	<u>01-01-2004</u>
23 jaar en ouder	€ 1256,10	€ 1270,40
22 jaar	€ 1048,10	€ 1059,90
21 jaar	€ 874,80	€ 884,40
20 jaar	€ 722,30	€ 729,90
19 jaar	€ 597,50	€ 603,50
18 jaar	€ 500,40	€ 505,30
17 jaar	€ 417,20	€ 421,10
16 jaar	€ 347,90	€ 350,80

## BIJLAGE I - OVERIGE AFSPRAKEN

### 1. Werkings sfeer

In het streven van SMIT om het aantal CAO's te verminderen is in de afgelopen periode getracht te komen tot één Zoutwater-CAO. SMIT en alle betrokken bonden (FWZ, FNV bondgenoten en CNV Bedrijvenbond) hebben gezocht naar mogelijkheden om de werkingssfeer van de Zoutwater CAO en de werkingssfeer van de nog te realiseren Zoetwater CAO zodanig af te stemmen, dat er op een schip op enig moment één CAO van toepassing is voor werknemers (EU-onderdanen) met een arbeidsovereenkomst bij Smit International Marine B.V. In december 2005 is geconstateerd, dat er momenteel nog teveel knelpunten zijn om op korte termijn tot een bevredigend resultaat te komen. Partijen zullen zich inspannen om voor 31 december 2005 duidelijkheid te creëren over de mogelijkheden om het aantal CAO's te verminderen. De optie om te komen tot één SMIT-CAO voor de toekomst is bespreekbaar.

Gedurende de looptijd van deze CAO blijft de bestaande werkingssfeer van kracht.

### 2. Aanpassing loon gebouw

Het beloningsniveau van de CAO voor de handelsvaart tot 9000 GT vormt nog steeds de maatstaf voor de Zoutwater-CAO. Aanpassing van het loon gebouw van de Zoutwater-CAO op basis van deze maatstaf is voor SMIT bespreekbaar, mits de mogelijkheid van uitbreiding van de werkingssfeer wordt gerealiseerd (zie lid 1).

Vooruitlopend op dit proces is een vergelijking gemaakt tussen de Zoutwater-CAO en de CAO voor de Handelsvaart tot 9000 GT met als peildatum 1 januari 2004.

Daarbij worden de gages en afgeleide emolumenten van de Zoutwater-CAO per 31 december 2003 verhoogd met 2,2%. Uit de vergelijking volgt een verschil in loonkosten. De helft van dit verschil wordt aangewend om te komen tot een herberekening van een 3- wachtoeslag (voorheen ZSV-toeslag) en een 2-wachtoeslag (cumulatie van oude 2-wachtoeslag en BV-toeslag).

SMIT heeft met de FWZ overleg gevoerd over de systematiek van de berekening en over de vaststelling van de nieuwe loontabellen.

Invoering van de nieuwe loontabellen zal plaatsvinden met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2004. Over de voorliggende periode zal een nabetaling worden uitgevoerd, rekenend vanaf 1 januari 2004.

### 3. Spaarloon

Met ingang van 1 januari 1994 hebben werknemers de mogelijkheid om op grond van de spaarloonregeling jaarlijks de maximaal wettelijk toegestane inleg te storten op de spaarloonregeling, voor 2004 bedraagt dit € 613,-. Over deze inleg behoeven geen belasting en premies te worden betaald. Rente die op deze rekening wordt genoten is tot een wettelijk maximum vrijgesteld. Op de spaarloonregeling is het Reglement Spaarloonregeling van de bank/verzekeraar waar de rekening is ondergebracht van toepassing.

### 4. Reïntegratie arbeidsongeschikte werknemer

SMIT zal zich conformeren aan de afspraken met betrekking tot reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers, die mede in overleg met de FWZ voor de gehele bedrijfstak worden gemaakt.

#### 5. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Van artikel 10 van het CAO-reglement blijven de leden 1, 2 en 8 onverkort van kracht.

De gevolgen van veranderingen in met name de Wet op de Arbeidsongeschiktheid (WAO) op de inhoud van artikel 10 zijn bij het aangaan van deze overeenkomst niet geheel duidelijk. Bespreken van de uitkering bij arbeidsongeschiktheid, indien deze langer dan 52 weken duurt, volgt derhalve alsnog bij de eerstkomende onderhandelingen.

#### 6. Bergingsgratificatie

De bergingsgratificatie, die SMIT in de toekomst wil implementeren voor alle CAO's binnen SMIT zal worden opgenomen, onmiddellijk nadat overeenstemming is bereikt met alle betrokken vakbonden. Tot dat moment is de bergingsgratificatie van kracht, zoals deze geldt in de CAO Zeesleepvaart (looptijd 1-1-2004 t/m 31-12-2004)

#### 7. Extra overwerk tijdens dokkingen en reparaties

De regeling inzake overwerk tijdens dokking en reparatie zoals omschreven in de resultatenlijst Van de Zoutwater-CAO dd. 7 augustus 2003 is ook van kracht van 1 januari 2004 tot en met 31 december 2004. De regeling kan in de toekomst volledig worden herroepen. SMIT streeft ernaar in de toekomst om periodiek de basis te evalueren, waarop de vaste beloning is gebaseerd. Perioden van dokkingen worden hierbij inbegrepen. De tekst van de regeling luidt:

##### Regeling extra overwerk tijdens dokkingen en reparaties Zoutwater CAO

Bij dokkingen en reparaties, waarbij het schip minimaal 10 kalenderdagen aaneengesloten niet inzetbaar is voor het verrichten van werkzaamheden in verband met reparaties en/of onderhoud aan het schip, is de volgende regeling van kracht.

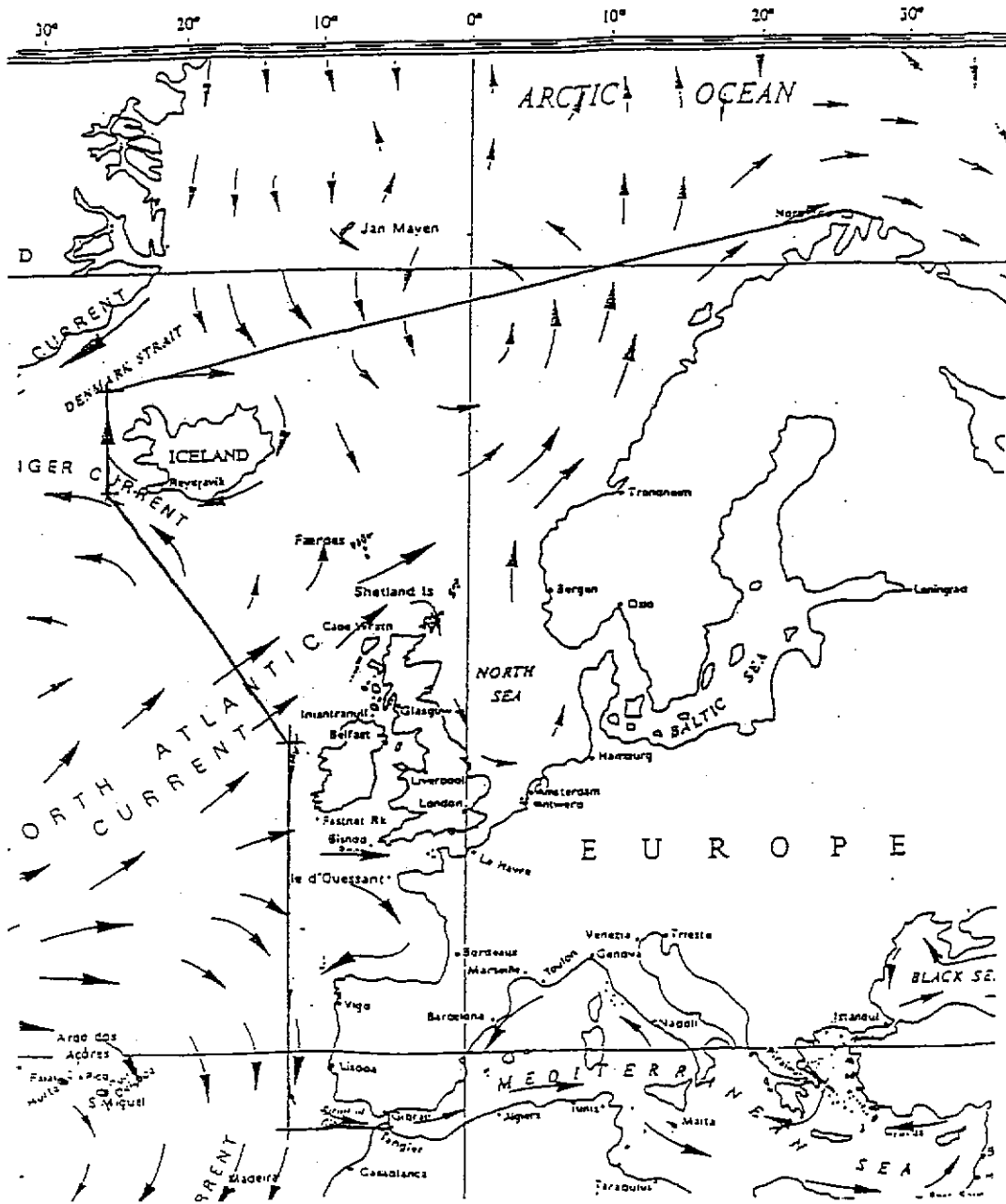
Bij dokkingen en reparaties als hierboven omschreven kan de superintendant in overleg met de kapitein en hoofdwerktuigkundige besluiten tot het maken van extra overwerk.

Tijdens de dokking maakt de werknemer aanspraak op een vergoeding voor extra overwerk. De vergoeding bestaat uit 2,4 uren à 152% per dag.

Tijdens dokkingen en reparaties als hierboven omschreven wordt de normale arbeidsduur, alsmede al het overwerk geacht te zijn inbegrepen in de gage en de vergoeding per dag.

Deze regeling is van kracht van 1 januari 2004 tot en met 31 december 2004.

BIJLAGE II -- GEOGRAFISCH KAARTJE "A-ZONE" BEVOORRADINGSVAAKT



Reglement van loon en arbeidsvoorwaarden behorende bij  
de Zoutwater CAO  
Looptijd 01-01-2004 t/m 31-12-2004