



Mantelovereenkomst

Collectieve arbeidsovereenkomst

De ondergetekenden:

I. Fairstar Heavy Transport NV gevestigd en kantoorhoudende te Papendrecht, hierna te noemen de werkgever ener zijde

en

II. Nautilus International, gevestigd en kantoorhoudende te Rotterdam, te andere zijde,

VERKLAREN HET VOLGENDE TE ZIJN OVEREENGEKOMEN

Artikel 1 Definities

- a. Werkgever
Fairstar Heavy Transport NV of degene die door de eerdergenoemde werkgever met goedkeuring van partijen bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is aangewezen.
- b. Werknemers
Een ieder die krachtens een arbeidsovereenkomst met de werkgever werkzaam is op schepen die door de werkgever worden bemand.

Artikel 2 Werkingsfeer

De Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers, tenzij met instemming van partijen bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst voor bepaalde werknemers een andere arbeidsovereenkomst geldt.



Artikel 3 Loon- en arbeidsvoorwaarden

- a. Met uitzondering van bepaalde werknemers, als bedoeld in artikel 2, gelden voor werknemers de loon- en arbeidsvoorwaarden gelijk omschreven in het van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst onlosmakelijk deel uitmakende gewaarmerkte of nog te waarmerken reglement en stukken.
- b. Voor de werknemers die conform artikel 2 zijn uitgezonderd van de toepassing van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, gelden de loon- en arbeidsvoorwaarden zoals deze zijn geregeld in de voor hen geldende arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 Verplichting van de werkgever

De werkgever staat er tegenover Nautilus International voor in dat de werkgever de werknemers op geen andere loon- en arbeidsvoorwaarden zullen tewerkstellen als welke zijn genoemd in artikel 3.

Artikel 5 Verplichtingen van de Werknemersorganisatie

Nautilus International staat er tegenover Fairstar Heavy Transport N.V. voor in dat hun leden aan boord van schepen die worden bemand door de in artikel 1 bedoelde werkgever, niet zullen monstereven noch arbeidsovereenkomsten zullen afsluiten anders dan overeenkomstig de in artikel 3 bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden.

Artikel 6 Verplichtingen van beide partijen

Beide partijen staan er tegenover elkaar voor in, dat de arbeidsovereenkomsten en de loon- en arbeidsvoorwaarden zoals bedoeld in artikel 3, door de leden van de door hen vertegenwoordigde organisaties behoorlijk zullen worden nageleefd.



Artikel 7

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 storing in de bedrijven namens welke Fairstar Heavy Transport NV ten deze optreedt zou kunnen ontstaan, dan wel niet nakoming van de in de artikel 4 t/m 6 genoemde verplichtingen zou kunnen voortvloeien.

Artikel 8 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst is ingaande 1 januari 2014 aangegaan voor de tijd van twee jaar en eindigt, derhalve op 31 december 2015.

Artikel 10 Opzegging van de overeenkomst

Opzegging van deze overeenkomst dient schriftelijk plaats te hebben één maand voor de datum van beëindiging, bij gebreke waarvan zij geacht wordt voor telkens één jaar te zijn verlengd. In dit laatste geval (dus bij verlenging van de overeenkomst met één jaar) dient de opzegging plaats te vinden één maand voordat deze termijn van verlenging is verlopen.

Plaats: Papendrecht

Plaats: Rotterdam

Datum: 8 oktober 2014

Datum: 3 oktober 2014

Fairstar heavy transport N.V.

Nautilus International

R.J. van Acker

M.T.J.J. van den Broek,

CEO

Hoofdbestuurder



Fairstar

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ZEEVARENDEN
IN DIENST VAN FAIRSTAR**

(Looptijd van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2015)

*Op de zeevarenden in dienst van Fairstar is dit cao-reglement van toepassing.
Bij geschillen is de Nederlandse tekst van het cao-reglement leidend.*

INHOUDSOPGAVE

	artikel	pagina
Hoofdstuk A		
<u>DEFINITIES</u>		
- Definities	1	7
Hoofdstuk B		
<u>LOONVOORWAARDEN</u>		
- Indeling in loongroepen	2.1	8
- Wijziging in de functie-inhoud	2.2	8
- Gage	3.1	8
- Gage na promotie	3.2	8
- Tijdelijk dienst in een hogere rang	3.4	8
- Pensioenpremie	3.5	9
- Verhoging wegens dienstdoen als Radio-telefonist	4	9
- Tantièmes en gratificaties	5	9
- Diensttijdverhoging Officieren	6	9
- Diensttijdverhoging Scheepsgezellen	7	10
- Nederlandse minimum maandgage koopvaardij	8	10
- Premie voor mentor	9	10
- Verhoging wegens reisduur	10	11
- Ranglijst	11	11
- Berekening van de gage	12	12
- Voeding	13.1	12
- Voedinggeld	13.2	12

Hoofdstuk C	artikel	pagina
<u>ARBEIDSVOORWAARDEN</u>		
- De aanstelling	14	13
- Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	15	13
- Veiligheid van opvarenden, zeeschip en/of lading	16	14
- Doorlopen van zeewacht GG	17	14
- Indeling van dek- en machinekamerpersoneel	18	14
Hoofdstuk D		
<u>1. ARBEIDSTIJDENREGELING</u>		
ALGEMENE BEPALINGEN		
- Aanvang arbeidsdag, rusttijden en onderbrekingen	19	15
- Tijdstip van aankomst, respectievelijk vertrek	20	15
- Algemene bepalingen betreffende overwerk	21	16
<u>2. DIENST IN DE HAVEN OF OP DE REDE (HAVENDIENST)</u>		
- Normale arbeidsduur	22.1	16
- Overwerk	22.3	16
- Stille wachten	23	16
<u>3. DIENST OP ZEE EN OP DAGEN VAN AANKOMST EN/OF VERTREK (ZEEDIENST)</u>		
- Aantal uren besteed aan de zeewachten en overwerk	24	17
- Oorlogstoeslagregeling	25	17
- Gevarentoeslag	25.1	18
- Vaste vergoeding	26	18
- DP regeling	27	19
<u>4. VERREKENING</u>		
- Verrekening van de gage, enz.	28	19

Hoofdstuk E	artikel	pagina
<u>VERLOF</u>		
- Verlof	29	20
- Vergoeding cursus pensionering	30.1	20
- Vakantietoeslag	30.2	20
- Algemene bepalingen verlofverlening	31.1-5	21
- Gage tijdens verlof	31.6-8	21
- Vrijdom van Bagage	31.9	22
- Comfortklasse	31.10	22
- Bijzonder verlof	32	22
- Kort- en langdurend verlof	33	23

Hoofdstuk F

BEPALINGEN BETREFFENDE OPLEIDING EN STUDIE

- Stagenemers	34	23
- Studieverlof	35	24
- Cursussen	36	26

Hoofdstuk G

DIVERSE BEPALINGEN

- Veiligheid, gezondheid en hygiëne	37	27
- Beddengoed, wasgoed en ongedierte	38	29
- Rustperiode	39	29
- Detachering	40	29
- Werkkleding	41	30

	artikel	pagina
- Vergoeding reiskosten in de Benelux	42	30
- Vergoeding kosten bestemming wachtend	43	31
- Conduite-rapport	44	31
- Kosten keuringen	45	31
- Kosten communicatie met huisgenoten	46	31
- Verzekering bagage	47.1	32
- Achtergebleven bezittingen	47.2	32
- Repatriëring bij verlies, stillegging of verkoop zeeschip	48	33
- Repatriëring bij ziekte van naaste verwanten	48.1	33
- Recht op medische zorg aan boord	48.2	34
- doorbetaling loon bij ziekte	49.1	34
- Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen	49.2	34
- Reïntegratie arbeidsongeschikte werknemers Wet Verbetering Poortwachter	49.3	35
- Regresrecht Arbeidsongeschiktheid	50	35
- Molestregeling	51	36
- Vaarbevoegdheidsbewijzen	52.1	36
- Vakbondscontributie	52.2	36

Hoofdstuk H

BEËINDIGING VAN DE INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Algemene bepalingen

- Schriftelijke opzegging	53.1	38
- Ziekte, militaire dienst of andere overheidsdienst	53.2	38
- Repatriëren	53.3	38
- Afrekening	53.4	38
- Getuigschrift	53.5	39
- Afvloeieregeling	54	39

2. Opzegging van de individuele arbeidsovereenkomst

- Algemene bepaling	55.1	40
- Opzegging elders dan in Nederland	55.2	40
- Opzegging in Nederland	55.3	40

Hoofdstuk I

PENSIOEN/VERVROEGD UITTREDEN

- Pensionering	56.1	42
- Pensioenfonds	56.2	42

AANHANGSEL

- Inzake naleving v.h. SER -besluit "Fusiegedragsregels"	43
--	----

BIJLAGEN

1.	Functie-indeling	44
2.	Gagetabellen	45
4.	Opleidingsovereenkomst stagenemers	46
5.	CAO Resultatenlijst Fairstar Heavy Transport NV 2014	50
6.	DP regeling	52

HOOFDSTUK A

DEFINITIES

Artikel 1

1. Onder 'scheepsofficieren', hierna te noemen 'officieren', wordt verstaan: stuurlieden, werktuigkundigen, semi- geïntegreerde officieren, maritieme officieren.
2. Onder "werkgever" wordt verstaan: Fairstar Maritime Services B.V.
3. Onder 'scheepsgezellen' wordt verstaan: alle zeevarenden beneden de rang van officier.
4. Onder 'zeevarenden' wordt verstaan: 'officieren' zowel als 'scheepsgezellen'.
5. Onder 'zondagen' worden mede begrepen de officiële feestdagen, te weten 1 januari, 2e Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e Kerstdag (25 december) en 2e Kerstdag (26 december).
6. Onder 'maandgage' wordt verstaan: de in artikel 3 bedoelde gage, vermeerderd met de eventuele verhoging wegens reisduur en radiotelefonie.
7. Onder 'daggage' wordt verstaan $1/365 \times 12 \times$ de maandgage.
8. Onder 'voedinggeld per maand' wordt verstaan: $30 \times$ het in artikel 13 lid 2 genoemde voedinggeld voor een dag.
9. Onder 'uurverdienste' wordt verstaan: $1/197 \times$ (maandgage).
10. Onder 'etmaal' wordt verstaan: een periode van middernacht tot de volgende middernacht.
11. Onder 'thuishaven' wordt verstaan: de haven in het land waar de zeevarende zijn woonplaats heeft.
12. Onder 'neutrale dag' wordt verstaan: een dag die wel betaald wordt, maar waarbij geen verlof wordt opgebouwd of afgeschreven.

HOOFDSTUK B

LOONVOORWAARDEN

Artikel 2

INDELING IN LOONGROEPEN

1. De functies van de zeevarenden zijn in loongroepen ingedeeld. Deze indeling is vastgelegd in bijlage 1.

WIJZIGING IN DE FUNCTIE-INHOUD

2. De werkgever kan zich van tijd tot tijd beraden over het indelen in een loongroep van functies, waarvan de inhoud zich heeft gewijzigd, dan wel van functies, die nog niet zijn opgenomen in bijlage 1. Indien de werkgever bepaalde zaken in het loongebouw wil wijzigen (zoals vermeld in bijlagen 1 en 2), treedt hij hiertoe in overleg met de vakbond.

Artikel 3

GAGE

1. De gage van een in een loongroep ingedeelde zeevarende wordt vastgesteld aan de hand van de tabellen in bijlage 2, rekening houdend met lid 2 tot en met lid 6 van artikel 3.

GAGE NA PROMOTIE

2. Wanneer een officier of een scheepsgezel van 22 jaar of ouder, ingevolge promotie in een hogere loongroep wordt ingedeeld, vervallen de tot dan toe verworven diensttijdverhogingen. In de nieuwe loongroep begint de betrokkene met de aanvangsgage. Indien deze aanvangsgage lager is dan de gage genoten voor promotie, zal de nieuwe gage met zoveel daarbij behorende diensttijdverhogingen worden vermeerderd, dat de gage na promotie hoger is dan de gage voor promotie. Na elk jaar diensttijd wordt de volgende diensttijdverhoging van die loongroep toegekend.
3. Bij verandering van functie binnen een zelfde loongroep behoudt betrokkene de reeds verworven diensttijdverhogingen in die groep.

TIJDELIJK DIENSTDOEN IN EEN HOGERE RANG

4. Het tijdelijk dienstdoen in een hogere rang zal in principe niet langer duren dan 12 maanden effectieve dienst aan boord. Wordt de betrokkene daarna niet in de hogere rang aangesteld, dan behoudt hij de bij de hogere rang behorende gage en lopen de anciënniteiten door in die hogere gageschaal.

PENSIOENPREMIE

5. Het deel der pensioenpremie hetwelk ten laste komt van de werknemer, kan op de gage worden ingehouden.

Artikel 4

VERHOGING WEGENS DIENSTDOEN ALS RADIO-TELEFONIST

Aan zeevarenden, die in het bezit zijn van een certificaat Marcom-A en die door de gezagvoerder zijn aangewezen als beheerder van het radiotelefoniestation, wordt een maandgage verhoging toegekend van € 66,00 per maand. Bij aanvang van de reis wordt door de gezagvoerder één persoon aangewezen als beheerder.

Artikel 5

TANTIËMES EN GRATIFICATIES

Aan de zeevarenden kunnen boven de gages tantièmes en/of gratificaties worden toegekend. Partijen worden van eventueel in te stellen tantième- en/of gratificatieregelingen op de hoogte gesteld.

Artikel 6

DIENSTTIJDVERHOGING OFFICIEREN

1. Voor elk jaar dat de officier in dezelfde rang onafgebroken in dienst bij de werkgever is, wordt hem/haar, bij gebleken goed functioneren, door werkgever een diensttijdverhoging toegekend tot het maximum genoemd in bijlage 2.
2. Tijdelijke werkzaamheid van een officier in hogere rang of in een hogere loongroep ingedeelde functie geldt niet als een onderbreking van de onafgebroken dienst; tijdelijke werkzaamheid in een lagere rang of in een in lagere loongroep ingedeelde functie geldt evenmin als onderbreking, met uitzondering van die gevallen, waarin deze voortkomt 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 voor en onmiddellijk na de onderbreking geacht aaneen te sluiten.
4. Eveneens worden geacht de dienstitijden aaneen te sluiten indien een officier wederom een dienstverband aangaat met de werkgever binnen 12 maanden nadat zijn voorgaand dienstverband met die genoemde werkgever is beëindigd, anders dan wegens wangedrag.

5. Voor de toepassing van dit artikel wordt, onverminderd het bepaalde in lid 4, de officier die in een bepaalde rang in dienst treedt geacht bij deze werkgever in onafgebroken dienst te zijn gedurende de helft van de in dezelfde rang reeds voorheen bij Nederlandse werkgevers volbrachte dienstdiensttijd, echter nimmer langer dan 5 jaren. Hetzelfde geldt voor dienstdiensttijd behaald door Nederlandse officieren bij werkgevers gevestigd buiten Nederland. Op grond van de aldus berekende onafgebroken dienstdiensttijd wordt bepaald hoeveel dienstdiensttijdverhoging hem bij aanvang van het dienstverband worden toegekend alsmede op welk tijdstip zijn eerstvolgende dienstdiensttijdverhoging zal ingaan.

Artikel 7

DIENSTTIJDVERHOOGING SCHEEPSGEZELLEN

1. Voor elk jaar dienstdiensttijd in dezelfde functie wordt de scheepsgezel, bij gebleken goed functioneren, door werkgever een dienstdiensttijdverhoging toegekend tot het maximum genoemd in bijlage 2.
2. Tijdelijke werkzaamheid van een scheepsgezel in een functie ingedeeld in een hogere loongroep geldt niet als een onderbreking van de dienstdiensttijd; tijdelijke werkzaamheid in een in lagere loongroep ingedeelde functie geldt evenmin als onderbreking, met uitzondering van die gevallen, waarin deze voortspuit uit een maatregel van disciplinaire aard.
3. Voor Nederlandse scheepsgezellen wordt ter bepaling van de gages de dienstdiensttijd op buitenlandse schepen behaald gelijkgesteld aan die welke is behaald op Nederlandse schepen.

Artikel 8

NEDERLANDSE MINIMUM MAANDGAGE KOOPVAARDIJ

1. Indien de maandgagage van een zeevarende lager is dan het voor hem geldende minimum maandloon koopvaardij, dan treedt dit minimum maandloon koopvaardij daarvoor in de plaats.

Artikel 9

PREMIE VOOR MENTOR

Indien een officier ingevolge het bepaalde in Bijlage 4, artikel 2, lid 1, 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 is gebaseerd op het bedrag van € 73,00 netto per maand. De premie is onafhankelijk van het aantal stagenemers dat door een zelfde mentor wordt begeleid.

Artikel 10

VERHOOGING WEGENS REISDUUR

- 1a. Wanneer een zeevarende langer dan 18, resp. 30, resp. 42 weken in dienst van de werkgever buiten de Benelux verblijft, wordt te zijnen aanzien met ingang van de negentiende, resp. de eenendertigste, resp. de drieënveertigste week na vertrek uit de Benelux (de maandgage + het voedinggeld per maand), uitgezonderd de verhoging wegens reisduur, verhoogd met 10%, resp. 15%, resp. 20%.
- 1b. Wanneer een zeevarende na een verblijf buiten de Benelux van tenminste twee maanden binnen 36 uur na binnenkomst, opnieuw uit de Benelux met, of bestemd voor, een zeeschip aangewezen door de werkgever, zal het verblijf buiten de Benelux als niet onderbroken worden beschouwd.
2. De in lid 1 van dit artikel bedoelde verhoging vervalt:
 - a. indien de zeevarende gedurende een periode korter dan 12 maanden in dienst van de werkgever buiten de Benelux heeft verbleven met ingang van de werkdag waarop hem door of namens de werkgever de gelegenheid wordt geboden twee achtereenvolgende werkdagen vrijaf in de Benelux te genieten, ongeacht of hij daar al dan niet gebruik van maakt;
 - b. indien de zeevarende gedurende een periode van 12 maanden of langer in dienst van de werkgever buiten de Benelux heeft verbleven en hij door de werkgever in de gelegenheid wordt gesteld zijn tegoed aan periodiek verlof in de Benelux te genieten op de als datum van ingang vastgestelde verlofdag, ongeacht of hij al dan niet van de geboden gelegenheid gebruik maakt.
3. Het in dit artikel bepaalde laat onverlet de aanspraken om het verlof conform artikel 33 te genieten.

Artikel 11

RANGLIJST

1. Indien de werkgever een ranglijst heeft, zal deze ranglijst op elk zeeschip en op kantoor van de werkgever op eerste aanvraag voor iedere betrokkene ter inzage zijn. Aan de betrokkene zal de mogelijkheid worden geboden over de plaats op de ranglijst met de werkgever van gedachten te wisselen
2. De werkgever zal bij het vaststellen van deze ranglijst er naar streven dat ongemotiveerde verschillen in plaatsing op deze ranglijst, die voortkomen uit de hoeveelheid van opleidingsmogelijkheden en de daaruit voortvloeiende afwijkende studieduur, zullen worden voorkomen.

Artikel 12

BEREKENING VAN DE GAGE

Bij de uitbetaling wordt de gage berekend door het product te bepalen van het aantal dagen waarover gage verschuldigd is en de daggage. De gage wordt maandelijks uitbetaald.

Artikel 13

VOEDING

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

VOEDINGGELD

2. De zeevarende heeft voor elke dag dat hij aanspraak maakt op gage en de werkgever hem niet de hoofdmaaltijd verstrekt recht op voedinggeld ten bedrage van € 4,45.

HOOFDSTUK C

ARBEIDSVoorwaarden

Artikel 14

DE AANSTELLING

1. Met uitzondering van het bepaalde in artikel 18 wordt de individuele arbeidsovereenkomst schriftelijk aangegaan voor onbepaalde tijd onder vermelding van de datum waarop het dienstverband begint. Voor de officier worden daarin mede vermeld de functie en de rang waarin hij zal dienstdoen. Voor de scheepsgezel worden daarin mede vermeld de hoedanigheid en de functie ingevolge het functie indelingsschema van bijlage I, waarin hij zal dienstdoen. De zeevarende dient een door de werkgever vast te stellen aantal exemplaren van de arbeidsovereenkomst te ondertekenen. Hij ontvangt hiervan één exemplaar.
2. Indien in afwijking van het bepaalde in lid 1, voor de officier de rang, resp. voor de scheepsgezel de functie, waarin hij zal gaan dienstdoen niet in de individuele arbeidsovereenkomst is vermeld, dient deze in een aan de officier, resp. aan de scheepsgezel, te verstrekken aanstellingsbrief te worden vastgelegd.
3. De zeevarende stelt zich op de eerste aanwijzing onmiddellijk beschikbaar om te worden gemonsterd op een door of namens de werkgever aan te wijzen zeeschip, dat door de werkgever of een daarmee gelieerde werkgever wordt gereed. De werkgever is bevoegd de zeevarende over te plaatsen naar een ander zeeschip dan waarop hij werd gemonsterd.

Artikel 15

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

1. In voorkomende gevallen kan een individuele arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor bepaalde tijd.
- 2.a De Bepaalde Tijd Overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van maximaal 1 jaar.
- 2.b Werkgever zal nastreven dat de werknemer zich bevindt in het land waar hij woonachtig is op het moment dat de termijn verstrijkt.
- 2.c Indien door bijzondere omstandigheden, bijv. i.v.m. verblijf op zee, het onder lid 2.b gestelde niet realiseerbaar is, dan zal de werknemer zo spoedig mogelijk vanuit de eerst volgende haven welke het zeeschip aandoet nadat de termijn verstreken is worden gerepatriëerd.
- 2.d De dienstbetrekking voor bepaalde tijd eindigt, wanneer de tijd is verstreken welke bij overeenkomst is overeengekomen.
- 2.e Bij het einde van de dienstbetrekking zal het nog tegoedstaande verlof worden verrekend.

- 2.f De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan niet worden aangegaan voor een rang/functie die door middel van (eventueel tijdelijke) promotie kan worden vervuld. In afwijking van het voorafgaande zal een arbeidsovereenkomst voor een positie 'tussen rangen' na afloop niet worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- 2.g Tenzij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of korter dan één maand wordt gesteld, dient de zeevarende over de te verwachten einddatum uiterlijk 1 maand tevoren schriftelijk te worden geïnformeerd.

Artikel 16

VEILIGHEID VAN OPVARENDEN, ZEESCHIP EN/OF LADING

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

Artikel 17

DOORLOPEN VAN ZEEWACHT

1. De kapitein is bevoegd zeevarenden van de dekdienst en/of van de machinedienst ook na aankomst in een haven of op de rede zeewacht te doen lopen, wanneer de veiligheid van opvarenden, zeeschip en/of lading dit naar zijn oordeel noodzakelijk maakt. Indien van deze bevoegdheid gebruik wordt gemaakt, wordt dit met de reden, die daartoe leidde in het scheepsdagboek vermeld.

In de als hiervoor beschreven gevallen is de tot het lopen van zeewacht aangewezen zeevarenden de arbeidstijdenregeling als geldend voor de zeedienst van toepassing. Zij zullen echter indien het lopen van zeewacht op zaterdag en/of zondag geschiedt, voor elk eraan besteed uur - voor zover dit niet in aanmerking komt voor betaling van overwerk - een vergoeding ontvangen van 75%, respectievelijk 100% van de uurverdiensite.

2. Indien aankomst en vertrek beide vallen binnen een periode van 24 uren, is de kapitein eveneens bevoegd in de haven of op de rede zeewacht te laten lopen.

Artikel 18

INDELING VAN DEK- EN MACHINEKAMER PERSONEEL

De indeling van de zeevarenden bij de zeewachten of bij de dagdienst en de aanwijzing tot het doen der verschillende diensten in de haven geschiedt door de kapitein of namens deze door de betrokken chef van dienst.

HOOFDSTUK D

ARBEIDSTIJDENREGELING

1. Algemene bepalingen

Artikel 19

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 's morgens en 's middags worden de zeevarenden 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 overgeven van de wachten.

Artikel 20

TIJDSTIP VAN AANKOMST, RESPECTIEVELIJK VERTREK

1. Een zeeschip wordt geacht te zijn aangekomen op het tijdstip waarop zij is afgemeerd dan wel ten anker is gegaan. Het afmeren of ten anker gaan geldt niet als tijdstip van aankomst als het is geschied in verband met gedurende beperkte tijd - maximaal zes uren - bijvoorbeeld wachten op een loods, op toestemming tot verder varen van de havenautoriteiten of wegens technische storingen, dan wel in verband met zodanige weersomstandigheden dat verder varen niet verantwoord is. Een zeeschip wordt geacht te zijn vertrokken op het tijdstip dat zij is ontmeerd dan wel anker op is gegaan. Het ontmeren, respectievelijk anker op gaan, geldt niet als vertrek indien dit - anders dan wegens weersomstandigheden - geschiedt met het oogmerk om in hetzelfde havengebied opnieuw te meren, respectievelijk ten anker te gaan (zogenaamd verstomen of verhalen).
2. De havendienst gaat in te 00.00 uur van de dag volgende op de dag, waarop het zeeschip is aangekomen. De zeedienst gaat in te 00.00 uur van de dag, waarop het zeeschip vertrekt.

Artikel 21

ALGEMENE BEPALINGEN BETREFFENDE OVERWERK

1. Een ieder aan wie de kapitein overwerk opdraagt dient dit te verrichten.
2. Tot betaling van overwerk kan (kunnen) geen aanleiding geven:
 - a. de werkzaamheden, die ter voorkoming van onmiddellijk gevaar voor opvarenden, zeeschip of lading naar het oordeel van de kapitein, niet kunnen worden uitgesteld tot de volgende werkdag;
 - b. het normale - incidentele - toezicht op de gewone onderhoudswerkzaamheden die door de scheepsgezellen worden verricht en het normale - incidentele - toezicht, nodig bij de gewone gang van zaken aan boord, hetwelk de officieren uit hoofde van hun functie behoren te houden.

2. Dienst in de haven of op de rede (havendienst)

Artikel 22

NORMALE ARBEIDSDUUR

1. Tijdens de havendienst is de normale arbeidsduur per etmaal op: a. werkdagen: 8 uren, als regel liggende tussen 06.00 uur en 18.00 uur; b. zaterdagen en zondagen: 0 uren.
2. De normale arbeidsduur vangt aan op het tijdstip, waarop voor het eerst in het etmaal werk wordt gevorderd en eindigt zodra 8 uren werk zijn verricht.

OVERWERK

3. Overwerk is dat - met inachtnaam van het bepaalde in artikel 23 - wat wordt verricht nadat de normale arbeidsduur is volbracht.

Artikel 23

STILLE WACHTEN

1. De zeevarenden zijn gehouden aan boord te blijven zolang zij geen toestemming hebben van de kapitein of diens plaatsvervanger om aan de wal te gaan. Wordt een gevraagde toestemming geweigerd, dan moet de kapitein de redenen in het scheepsdagboek vermelden.
2. In elke haven moet stille wacht worden gelopen, tenzij de veiligheid van zeeschip, opvarenden en/of lading op andere wijze voldoende gewaarborgd is. In dit geval kan het lopen van stille wacht achterwege blijven.

3. Stille wacht wordt gelopen vanaf het tijdstip van aankomst van het zeeschip tot aan het vertrek.
De beslissing géén stille wacht te lopen geldt voor dezelfde periode, doch kan in bijzondere gevallen worden herzien.
4. De stille wacht wordt bij toerbeurt gelopen en wel hooguit éénmaal per drie wachten.
5. Het tour beurtschema blijft, behoudens onvoorziene omstandigheden, gedurende de reis onveranderd van kracht.
6. Mocht de kapitein beslissen dat in een haven geen stille wacht wordt gelopen, dan schuift het tour beurtschema op tot de volgende haven.
7. De door de zeevarende waar te nemen stille wacht zal maximaal een etmaal duren en wel van 08.00 uur tot 08.00 uur de volgende dag binnen de in lid 3 genoemde periode.
8. Alle uren van de stille wacht, met uitzondering van alle gewerkte uren, worden vergoed. De vergoeding is met ingang van 1 januari 2015 opgenomen in het all-in gage en bedraagt 5% van de maandgage.

3. Dienst op zee en op dagen van aankomst en/of vertrek (zeedienst)

Artikel 24

AANTAL UREN BESTEED AAN DE ZEEWACHTEN EN OVERWERK

Het dek- en machinekamerpersoneel loopt per etmaal ten hoogste 8 uren wacht. De voor het drie wachtenstelsel benodigde bemanning dient aan boord te zijn.

Artikel 25

OORLOGSTOESLAGREGELING

1. Zeevarenden die dienstdoen op schepen in een gebied waar oorlogshandelingen plaats hebben of daarmee vergelijkbare omstandigheden heersen, hebben per dag recht op een toeslag van 100% van de daggage volgens de dienstreglementen.
2. De geografische begrenzing van het onder lid 1. bedoelde gebied en het tijdstip waarop het recht op de toeslag ingaat en eindigt wordt vastgesteld door werkgever binnen een zo kort mogelijke termijn een der partijen de wens daartoe aan de andere partij en heeft bekend gemaakt.
3. Aanspraak op de toeslag bestaat voor de dag van aankomst, voor elke volgend dag dat het zeeschip zich in het gebied bevindt en voor de dag van vertrek, met een minimum van vijf dagen, met dien verstande, dat één en dezelfde dag nooit meer dan éénmaal mede telt.

4. Het dienstdoen op schepen bestemd voor onder lid 1. bedoeld gebied geschiedt uitsluitend op basis van vrijwilligheid.
5. Wanneer de werkgever het zeeschip bestemt naar een haven van een land, dat in een zee oorlog is gewikkeld, of naar een haven, welke is geblokkeerd en is gesloten na het uitbreken van de oorlog of na het afkondigen van de blokkade, kan dit voor de zeevarende een dringende reden zijn om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

GEVARENZONE

1. De zeevarenden, ongeacht hun nationaliteit, aan boord van het zeeschip ontvangen per keer dat zij een gevarenzone (Extended Risk Zone) invaren, een all-in bruto bedrag van € 200,-.

Artikel 26

VASTE OVERWERKVERGOEDING

1. Iedere opvarende, dienstdoend aan boord van door de werkgever aangewezen schepen, ontvangt voor al het eventueel gemaakte overwerk en alle gelopen stille wacht uren, als bedoeld in de artikelen 22 tot en met 25 van het reglement, per dag een vaste overwerkvergoeding. Deze vaste overwerkvergoeding is met ingang van 1 januari 2015 verdisconteerd in het maandgage door middel van een all-in gage. Onder "dienstdoen" wordt in dit verband mede gerekend het reizen van en naar het zeeschip.
2. De vaste overwerkvergoeding is vastgesteld als percentage van de maandgage.
3. De vaste vergoeding voor overwerk voor de kapitein, eerste stuurman, hoofdwerktuigkundige en 2e WTK is gesteld op 65% van de maandgages per 01/01/2013.
De vaste vergoeding voor overwerk is voor deze rangen verwerkt in een all-in gage per maand (zie bijlage 2), waarbij er vanuit is gegaan, dat men gemiddeld 7 maanden per jaar dienst doet aan boord van schepen.
De formule luidt derhalve: $\text{All-in gage} = (5 \times \text{basismaandgage} + 7 \times 1,65 \times \text{basismaandgage}) / 12$.
4. De vaste vergoeding voor overwerk voor de 2e stuurman, 3e WTK, MO, 3e stuurman, 4e WTK, ass. WTK, elektriciën en de kok is vastgesteld op 50% van de maandgage en is met ingang van 1 januari 2015 verdisconteerd in het maandgage door middel van een all-in gage. De formule voor dit all-in gage is $(6 \times \text{basismaandgage} + 6 \times 1,5 \times \text{basismaandgage}) / 12$. (zie bijlage 2).
5. De vaste vergoeding voor overwerk voor de bootsman, AB, ST en motorman is vastgesteld op 50% van de maandgage en is met ingang van 1 januari 2015 tevens verdisconteerd in het maandgage door middel van een all-in gage. De formule voor dit all-in gage is $(6 \times \text{basismaandgage} + 6 \times 1,5 \times \text{basismaandgage}) / 12$. (zie bijlage 2).
6. Voor iedere dag dat aan boord van een zeeschip, niet zijnde een zeeschip werkzaam in de kabelleggerij, 5 of meer riders overnachten heeft de kok, naast de overige aanspraken uit hoofde van de het arbeidsreglement, recht op een toeslag van drie maal de uurverdiensde.

Artikel 27

DP-REGELING

In het kader van werkzaamheden in DP-mode (kabellegwerkzaamheden op zee) is de regeling van toepassing zoals omschreven in bijlage 6.

4. Verrekening

Artikel 28

VERREKENING VAN DE GAGE, ENZ.

1. De verrekening van de gage, de toeslagen en andere geldelijke vergoedingen geschiedt op de dag van aankomst van de zeevarende in het land waar hij woonachtig is, dan wel periodiek op de eerdere tijdstippen overeenkomstig een bij de werkgever gevolgde vaste gewoonte. De werkgever brengt geen verandering in de door haar gevolgde vaste gewoonte dan nadat hierover overleg heeft plaats gevonden met de werknemer. De zeevarenden zijn gerechtigd gedurende de reis voorschotten op te nemen ten bedrage van het netto tegoed aan reeds verdiende gage en toeslagen.
2. Bij de verrekening van het tegoed aan toeslagen wordt de geldelijke waarde daarvan vastgesteld en uitbetaald.

HOOFDSTUK E

VERLOF

Artikel 29

VERLOF

1. Voor de scheepsofficieren en scheepsgezellen geldt bij Fairstar Maritime Services B.V. het systeem van één op één varen. Het systeem van één op één varen houdt in per jaar: 183 dagen varen/zeedagen aan boord en 182 dagen verlof. Onder de verlofdagen zijn inbegrepen : compensatiedagen, feestdagen, verlofdagen en weekenddagen. Onder de neutrale dagen zijn inbegrepen: cursusdagen, keuringsdagen en kantoordagen.
2. Het vaarschema van de scheepsofficieren en scheepsgezellen binnen het systeem van één op één varen is ongeveer gelijk aan 3 maanden op 3 maanden af. De scheepsofficieren en scheepsgezellen zijn hiermee bekend. In overleg kan een ander vaarschema overeengekomen worden.

Artikel 30

VERGOEDING CURSUS PENSIONERING

1. Aan de zeevarende zal in het jaar voorafgaande aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd maximaal vijf werkdagen extra vrijaf met behoud van gage worden toegekend in geval van het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering. De aan het bijwonen van bedoelde cursus verbonden kosten zullen tot maximaal € 191,- worden vergoed.

VAKANTIETOESLAG

- 2a. De zeevarende heeft jaarlijks op 1 april, voor elke maand dienstverband in de voorafgaande 12 maanden, aanspraak op een vakantietoeslag. Gedeelten van een maand worden proportioneel in aanmerking genomen. De vakantietoeslag bedraagt 8% .
- b. De vakantietoeslag wordt in één keer, zo spoedig mogelijk na 1 april, uitbetaald.
- c. Voor zover de vakantietoeslag is begrepen in de uitkeringen krachtens de Ziektewet en/of de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, bestaat geen aanspraak op deze toeslag jegens de werkgever over dagen waarop genoemde uitkeringen worden toegekend.
3. Perioden van een maand of korter tussen twee opeenvolgende dienstbetrekkingen bij dezelfde werkgever worden niet als onderbrekingen van dienst beschouwd.

Verlof krachtens artikel 31, 33 en dit artikel wordt eveneens geacht de duur van de dienst niet te onderbreken. Bij onderbreking van de dienst ter zake van studie met toestemming der werkgever, worden de diensttijden bij de werkgever, geacht aaneen te sluiten.

Artikel 31

ALGEMENE BEPALINGEN VOOR HET VERLENEN VAN VERLOF

1. Het gehele tegoed aan verlof moet na uiterlijk 13 weken onafgebroken worden verleend. Hiervan kan slechts worden afgeweken indien middels aflossing in een volgende haven een belangrijke kostenbesparing kan worden gerealiseerd en alsdan de uitzendtermijn de 17 weken niet zal overschrijden.
2. Het begin en het einde van het verlof zal tenminste 30 dagen voor de vermoedelijk en tenminste 10 dagen voor de definitieve - begindatum c.q. einddatum aan de zeevarende worden bekend gesteld. Indien de zeevarende meer dan 14 dagen voor het verlopen van zijn laatst verdiende verlof door de werkgever wordt opgeroepen, kan hij zonder opgaaf van redenen weigeren. Als de zeevarende echter minder dan 14 dagen voor het verstrijken van zijn laatst verdiende verlof wordt opgeroepen, zal hij aan deze oproep gehoor dienen te geven. Door bijzondere omstandigheden kan van de hiervoor genoemde tijdstippen worden afgeweken.
3. De werkgever stelt, zoveel mogelijk rekening houdend met de verlangens van de zeevarende, het tijdvak van het verlof zo tijdig vast, dat de zeevarende voorbereidingen kan treffen voor het besteden van zijn verlof. De werkgever zal het verlof niet onderbreken, behoudens omstandigheden van dringende aard. In geval van niet te vermijden onderbreking, of van verschuiving van de ingangsdatum van het periodiek verlof, of onderbreking van de helft van het bij het ingaan van het periodiek verlof nog bestaande tegoed aan compensatieverlof, zal de werkgever de daaruit voortvloeiende aantoonbare schade vergoeden naar redelijkheid en billijkheid. De zeevarende zal daarbij alle mogelijke (voorzorgs)maatregelen hebben genomen dergelijke schade te beperken. De werkgever zal zijn uiterste best doen om ervoor te zorgen dat niet elk jaar dezelfde zeevarenden gedurende de kerstperiode en de zomervakantie aan boord zijn.
4. Werknemers kunnen tijdig een verzoek indienen om in een bepaalde periode verlof te genieten. Indien de bedrijfsvoering dit toelaat, is de werkgever bereid in alle redelijkheid de verzoeken in overweging te nemen. Bij aankomst van het zeeschip in de thuishaven zal de werkgever voor zover de bedrijfsvoering dit toelaat de zeevarende in de gelegenheid stellen verlof te genieten gedurende de periode dat het zeeschip gemeerd of veilig ten anker ligt.
5. De werkgever verstrekt de zeevarende een gageafrekening, waarin o.a. het tegoed aan verlof wordt vermeld en waarin de afwikkeling wordt aangetekend.

GAGE TIJDENS VERLOF

6. Tijdens het verlof loopt de betaling aan betrokkene door.
7. Het verlof wordt in Nederland verleend. Op schriftelijk verzoek van de betrokken zeevarende kan de werkgever toestaan dat het verlof elders wordt genoten.
8. Wordt de zeevarende uit het buitenland met verlof gezonden, dan wordt de tijd vereist voor heen- en terugreis naar en van Nederland niet als verloftijd gerekend. De werkgever vergoedt de zeevarende de reiskosten volgens de door haar vast te stellen regelingen en draagt zorg dat de officier overeenkomstig zijn rang wordt behandeld.

VRIJ DOM VAN BAGAGE

9. Indien de zeevarende per vliegtuig moet reizen mag hij - naast de door de luchtvaartmaatschappijen toegestane vrije handbagage - 40 kg bagage met zich meevoeren zonder dat hem hiervoor kosten in rekening worden gebracht. De werkgever is bevoegd een gunstiger regeling toe te passen.

COMFORTKLASSE

10. Voor intercontinentale vluchten die 8 uur of langer zijn, zal werkgever een comfortklasse stoel boeken (voor zover deze beschikbaar is).

Artikel 32

BIJZONDER VERLOF

1. Als de zeevarende zich bevindt in het land waar hij thuis hoort 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:
 - 4 dagen i.v.m. het overlijden van zijn echtgeno(o)te of samenwonende partner of van één van de inwonende kinderen
 - 3 dagen i.v.m. het overlijden van één van de niet-inwonende kinderen of aangehuwde kinderen
 - 2 dagen i.v.m. het overlijden van één der ouders, schoonouders of grootouders
 - 2 dagen bij zijn of haar huwelijk of geregistreerd partnerschap
 - 2 dagen bij geboorte van kind
 - 1 dag voor aangifte kind
 - 1 dag bij ondertrouw of voornemen tot registreren
 - 1 dag i.v.m. het overlijden van een broer, zuster, zwager of schoonzuster
 - 1 dag bij het huwelijk van een kind

Artikel 33

KORT- EN LANGDURIG VERLOF

Naast het bijzonder/bijzonder verlof, genoemd in artikel 32, zijn er nog een aantal andere mogelijkheden tot verlof. Deze mogelijkheden staan vermeld in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO). Dit betreft:

- Zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg (hoofdstuk 3 WAZO);
- Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof (hoofdstuk 4 WAZO);
- Kort- en langdurend zorgverlof (hoofdstuk 5 WAZO);
- Ouderschapsverlof (hoofdstuk 6 WAZO).

HOOFDSTUK F

BEPALINGEN BETREFFENDE OPLEIDING EN STUDIE

Artikel 34

STAGENEMERS

1. Ten behoeve van de opleiding van stuurlieden, werktuigkundigen en maritieme officieren kunnen boven de normale bemanningssterkte stagenemers worden gemonsterd. De voorwaarden, waaronder stagenemers worden gemonsterd, zijn vermeld in de bij dit reglement behorende Bijlage 4.
2. Onder stagenemers wordt in dit reglement verstaan: personen, die een opleiding aan een zeevaartschool volgen en de voorgeschreven vaartijd wensen te behalen;
3. Personen, die de in lid 2 genoemde vaartijd hebben behaald, zullen niet als stagenemer worden gemonsterd, behalve indien dit geschiedt met het doel betrokkenen te repatriëren.

Artikel 35

1. STUDIEVERLOF

Aan alle zeevarenden, zowel gezellen als officieren, kunnen door de werkgever faciliteiten worden verleend voor het volgen van een studie. Verzoek hiertoe moet schriftelijk worden ingeleverd bij de afdeling Crewing.

2. VOORWAARDEN

- De studie heeft betrekking op (toekomstige) werkzaamheden van de zeevarende (bij de werkgever).
- De zeevarende heeft een aanstelling voor onbepaalde tijd en verricht zijn werkzaamheden naar behoren.
- Indien de zeevarende een studie gaat volgen voor het verhogen van de vaarbevoegdheid, dient de zeevarende in staat te worden geacht deze positie ook te kunnen vervullen.
- De studie en de gekozen onderwijsinstellingen zijn geschikt om het gestelde studieniveau te bereiken.

3. BEVESTIGING

Werkgever zal voor aanvang van de studie, de gemaakte afspraken omtrent het volgen van de studie, schriftelijk aan de zeevarende bevestigen. Deze bevestiging dient door de zeevarende voor akkoord te worden getekend en wordt daarna opgenomen in het personeelsdossier.

4. VERGOEDING

De volgende zaken worden vergoed:

- School en/of cursusgelden.
- De voor de studie noodzakelijke reiskosten buiten de woonplaats, op basis van de geldende tarieven openbaar vervoer.
- Bij meerdaagse studie, verblijfkosten voor het volgen van een studie buiten de woonplaats (werkgever bepaalt de accommodatie).

Voor studies m.b.t. het verhogen van de vaarbevoegdheid wordt 100% vergoed, voor overige studies wordt in principe maximaal 75% vergoed.

5. STUDIEVERLOF

Indien de zeevarende voor het volgen van een studie m.b.t. het verhogen van de vaarbevoegdheid of anderszins noodzakelijk voor uitvoering van werkzaamheden, colleges of lessen bij een onderwijsinstelling moet volgen, wordt hij voor deze dagen vrijgesteld van werkzaamheden. Studieverlofduur uiterlijk tot het afleggen van het 1e examen. Indien een (deel van) het examen dient te worden herkanst, zullen omtrent het studieverlof nadere afspraken worden gemaakt tussen werkgever en zeevarende. Tijdens het studieverlof wordt de basisgage verhoogd met het voedinggeld uitbetaald.

6. AFBREKEN VAN DE STUDIE

Indien de zeevarende een studie waarvoor de werkgever faciliteiten heeft verleend, wenst te onderbreken of te stoppen, dient hij de werkgever direct schriftelijk van dit voornemen en de reden hiervoor in kennis te stellen. Hieruit ontstaat voor de betreffende zeevarende in principe de verplichting de door de werkgever reeds betaalde vergoedingen (zie artikel 35, lid 4 en lid 5) en de kosten m.b.t. de beëindiging van de studie volledig te betalen. In bijzondere omstandigheden kan van deze regel worden afgeweken dit ter beoordeling van de werkgever. De werkgever houdt zich het recht voor om bij de onderwijsinstelling navraag te doen over de vorderingen van de studie. Indien blijkt dat de zeevarende verwijtbaar slecht presteert en geacht wordt de studie niet succesvol te kunnen afronden, heeft de werkgever het recht de studievergoeding stop te zetten. Ook in deze situaties zullen de gemaakte kosten en kosten voor de beëindiging volledig teruggevorderd worden bij de zeevarende.

7. TERUGVORDERING STUDIEKOSTEN

Naast de situaties zoals beschreven in artikel 35, lid 6 zal de zeevarende ook verplicht zijn tot terugbetaling van de in artikel 35, lid 4 en 5 genoemde betaalde vergoedingen, alsmede het studieverlof, als hij binnen 3 jaar na het voltooien van de studie, vrijwillig zijn dienstbetrekking opzegt dan wel indien de zeevarende om een voor de werkgever dringende reden is ontslagen. De terugvordering vindt plaats volgens onderstaande regeling. Indien de zeevarende terugbetalingsplichtig is zal de grootte van het terug te betalen bedrag proportioneel worden vastgesteld op basis van de diensttijd, die na de beëindiging van de studieperiode is verstreken. Onder proportioneel wordt verstaan de verhouding van de periode van de volbrachte dienst tot de periode van de te volbrengen dienst. Hierbij wordt gerekend in maanden. Werkgever behoudt zich het recht voor (een deel van) de terugvordering reeds in te houden op de laatste gagebetaling. De inhouding zal dan plaatsvinden op de vergoedingen die boven op de basisgage worden uitbetaald. Als einddatum van de studie worden de volgende data aangehouden:

- voor studies waar een verplichte stage/ vaartijd geldt, is de einddatum de datum waarop het vaarbevoegdheidsbewijs wordt afgegeven
- voor overige studies geldt als einddatum de datum van diploma afgifte.

Artikel 36

CURSUSSEN

1. De werkgever zal - mede teneinde de veiligheid ter zee te vergroten - een actief beleid voeren om te bevorderen, dat de zeevarenden de kennis die noodzakelijk is voor de uitoefening van hun functie aan boord op een zo hoog mogelijk peil houden; dan wel uitbreiden met kennis omtrent nieuwe ontwikkelingen in hun beroep.
2. Indien daartoe - naast het raadplegen van vakliteratuur - ook het volgen van schriftelijke of mondelinge herhalings- of wel bijscholingscursussen naar de mening van de werkgever gewenst dan wel noodzakelijk zijn is, zal zij dit onder de aandacht van de zeevarenden brengen en deze aanmoedigen om zich voor het volgen van een dergelijke cursus op te geven.
3. De werkgever zal wanneer een zeevarende zich voor het volgen van een mondelinge cursus, als in de aanhef van dit artikel bedoeld, wenst in te schrijven met het verlenen van zijn verlof zoveel als mogelijk is rekening houden met de aanvangs- en de einddatum van de cursus.
4. 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 zeevarenden gedane verzoeken en het bestand aan zeevarenden bij de werkgever.
5. Indien de werkgever een zeevarende opdraagt om een op het beroep gerichte applicatiecursus, dan wel een door de werkgever georganiseerde bedrijfs- of scholingscursus of bijeenkomst, te volgen op grond van wettelijke bepalingen, worden kosten van dergelijke cursussen gedragen door de werkgever. De cursusedagen die hiermee gemoeid zijn worden beschouwd als neutrale dagen voor de zeevarenden.
6. Voor alle overige cursussen (o.a. een DP -cursus) geldt eveneens, dat de cursuskosten voor rekening komen van de werkgever, met dien verstande, dat indien een zeevarende binnen twee jaar na het volgen van zo'n cursus zelf uit dienst treedt, hij de cursuskosten proportioneel zal terugbetalen. De tijd die hiermee gemoeid is komt ten laste van het verlofgoed van de zeevarende.

HOOFDSTUK G

DIVERSE BEPALINGEN

Artikel 37

VEILIGHEID, GEZONDHEID, HYGIËNE

1. Aan boord kan de grootst mogelijke veiligheid slechts worden bereikt indien met de inzichten van de bedrijfsleiding en de zeevarenden rekening wordt gehouden. Hierbij dient grote prioriteit te worden toegekend aan de kwaliteit en de omgeving van de arbeidsplaats, waarbij o.m. kan worden gedacht aan:
 - het voorkomen van bezwarende omstandigheden :
 - de gezondheid
 - zwaarte van de arbeid
 - gevaar
 - lawaai en trillingen

2. De werkgever zal, rekening houdende met de wettelijke voorschriften, MLC 2006 eisen ter bevordering van de veiligheid, de gezondheid en de hygiëne aan boord, daartoe strekkende regelingen opstellen. Deze regelingen zullen in elk geval bevatten:
 - voorschriften ter beveiliging van een ieder die zich aan boord bevindt
 - de verplichtingen van de zeevarende om elke onveilige situatie (w.o. begrepen het werken met giftige stoffen en gassen) te melden en de wijze waarop deze melding plaatsvindt
 - hoe moet worden gehandeld bij een onveilige situatie

3. Bij het instellen van een veiligheids cursus, het geven van veiligheidsinstructies, het opstellen van veiligheidsprogramma's en het geven van veiligheidsvoorlichting dient ook aandacht te worden besteed aan:
 - ieders belang bij de veiligheid (voorkoming van menselijk leed)
 - het bevorderen van het inzicht dat veiligheid nodig is
 - ieders verantwoordelijkheid voor veiligheid

- het voorkomen van ongevallen en ziekte
 - de beperking van ongevaloorzaken
 - de wijze waarop de veiligheid in de werkmethoden wordt geïntegreerd
 - hoe iedereen aan de bevordering van de veiligheid kan meewerken
 - veiligheidsacties aan boord en binnen de werkgever
 - gerichte informatie aan de zeevarenden inzake de veiligheid
 - ongevallenstatistieken
 - goed gebruik van beschuttingsmiddelen
4. Er zal met voortvarendheid naar worden gestreefd dat degene die belast is met de medische verzorging van de zeevarenden aan boord en/of verantwoordelijk is voor de scheepsapotheek, gecertificeerd is om deze handelingen uit te voeren.
 5. De werkgever zal - op haar kosten - zorg dragen dat voldoende goedgekeurde beschuttingsmiddelen ter beschikking komen zoals werkhandschoenen, veiligheidshelmen, veiligheidsgordels, veiligheidsbrillen, veiligheidsmaskers en beschermingsmiddelen tegen geluidsoverlast. De zeevarende mag
 - eenmaal per jaar op kosten van de werkgever veiligheidsschoenen aanschaffen
 - eenmaal per 2 jaar op kosten van de werkgever een veiligheidsbril op sterkte aanschaffen mits voorlegging van een opticien verklaring
 - eenmaal per 2 jaar op kosten van de werkgever gehoorbescherming op maat aanschaffen
 6. De werkgever zowel als de zeevarenden zullen de veiligheid aan boord in de ruimste zin van het woord bevorderen, alsmede de voorschriften en de ter uitvoering daarvan gegeven nadere aanwijzingen opvolgen. De zeevarende zal de voorgeschreven beveiligingen toepassen en de persoonlijke beschuttingsmiddelen gebruiken.
 7. Alle zeevarenden met een Nederlands contract ontvangen een nominale zorgverzekeringsbijdrage van euro 20 bruto per maand .

Artikel 38

BEDDENGOED, WASGOED EN ONGEDIERTE

1. De werkgever draagt zorg voor goede slaapfaciliteiten voor de zeevarende, waaronder tevens te verstaan het geregeld verstrekken van schoon beddengoed. Tevens zullen door de werkgever geregeld schone handdoeken verstrekt worden.
2. In het buitenland wordt gedurende de reis dienstkleiding van de zeevarenden gratis gewassen, vanaf het ogenblik waarop vaststaat, dat het verblijf buiten Nederland meer dan vier weken zal bedragen. Indien aan boord om technische redenen onvoldoende mogelijkheden aanwezig zijn voor het wassen, beoordeelt de kapitein waar en wanneer de was aan de wal kan worden gegeven.
3. Bij ontdekking van enig ongedierte van welke naam ook en waar aan boord dan ook, meldt een ieder dit onmiddellijk aan de kapitein. Indien bestrijding van het ongedierte aan boord onvoldoende effect heeft zal in de eerstvolgende haven een ontsmettingsdienst worden ingeschakeld ter algehele vernietiging van het ongedierte.

Artikel 39

RUSTPERIODE

Indien een zeevarende na een vermoeiende reis naar een zeeschip in het buitenland onmiddellijk, of vrijwel onmiddellijk, na aankomst aan boord wordt geplaatst, zal de kapitein er naar streven dat de zeevarende vóór de tewerkstelling een rustperiode van voldoende duur kan genieten.

Artikel 40

DETACHERING

1. De werkgever behoudt zich het recht voor haar zeevarenden te detacheren bij andere bedrijven.
2. De detachering geschiedt op vrijwillige basis en zal in principe geschieden voor een periode van maximaal één jaar, tenzij anders wordt overeengekomen.
3. Tijdens een detachering gelden minimaal de loon- en arbeidsvoorwaarden, zoals deze voor de zeevarende gelden bij de werkgever. Wanneer de loon- en arbeidsvoorwaarden bij de andere werkgever sterk afwijken van die bij de werkgever, wordt met de zeevarende schriftelijk overeengekomen welke aanvullende voorwaarden eventueel voor hem van kracht zullen zijn.
4. De periode van detachering geldt noch als onderbreking van het dienstverband noch als onderbreking van diensttijd in de aangestelde rang of functie.
5. De zeevarende zal na afloop van de detachering te allen tijde kunnen terugkeren in zijn laatste functie bij werkgever.

Artikel 41

WERKKLEDING

1. De werkgever zal aan iedere zeevarende voldoende, voor de door hem ter verrichten werkzaamheden geschikte, werkkleding in bruikleen verstrekken, dan wel deze werkkleding tot algemeen gebruik aan boord in voorraad hebben.
2. De zeevarende is aansprakelijk voor het juiste gebruik en het in goede staat houden van de werkkleding.
3. Indien door welke oorzaak dan ook gedurende de reis de verstrekte of in voorraad zijnde hoeveelheid werkkleding onvoldoende wordt, zal deze hoeveelheid zo spoedig mogelijk door de werkgever, of namens deze door de kapitein, worden aangevuld met ter plaatse voorradig zijnde en als werkkleding te gebruiken kleding.
4. De werkgever zal aan betrokkenen en aan de werknemersorganisaties bekend maken op welke wijze zij de bepalingen van dit artikel nakomt.

Artikel 42

VERGOEDING VAN REISKOSTEN IN DE BENELUX

- 1a. Onder reiskosten wordt verstaan: kosten voor de op de meest doelmatige en economische wijze van reizen tussen de plaats waar de aan de zeevarende opgedragen werkzaamheden door hem worden verricht en zijn woonplaats, en kosten voor de op de meest doelmatige en economische wijze van reizen tussen het hoofdkantoor van werkgever en zijn woonplaats. De reiskosten worden vergoed op basis van 2e klasse openbaar vervoer.
- 1b. Indien gebruik gemaakt wordt van de auto zal werkgever op basis van de fiscale regels de maximale toegestane vergoeding toekennen.
- 2a. Voor zeevarenden die hun woonplaats buiten de Benelux hebben, worden de reiskosten gemaakt in verband met het reizen van de woonplaats naar het dichtstbijzijnde vliegveld naar redelijkheid vergoed op basis van openbaar vervoer of kilometervergoeding . Vergoeding zal echter nimmer meer bedragen dan anders binnen de Benelux zou zijn vergoed.
- 2b. Wanneer in vergelijking met zeevarenden woonachtig in de Benelux de werkgever voor de zeevarenden woonachtig buiten de Benelux extra kosten (zoals o.a. vlieggasten, visumkosten, etc.) moet maken voor het reizen tussen de plaats waar de aan de zeevarende opgedragen werkzaamheden dienen te worden verricht en zijn woonplaats, zullen deze extra kosten niet in mindering worden gebracht op het gage van de zeevarende.
3. De zeevarende die in verband met zijn werkzaamheden reist, heeft recht op vergoeding van reiskosten.

4. Mocht een zeeschip een zodanige ligplaats hebben dat het niet of slechts met veel vertraging of moeilijkheden mogelijk is van een plaatselijk openbaar vervoermiddel gebruik te maken, dan zal de werkgever, indien deze niet zelf voor vervoer aansluitend op het openbaar vervoer heeft gezorgd, de door de zeevarende gemaakte reiskosten naar redelijkheid vergoeden. Hetzelfde geldt voor het reizen van en naar het hoofdkantoor van de werkgever. Deze vergoeding bestaat uit een kilometervergoeding ter hoogte van de door de fiscus bepaalde onbelaste toegestane vergoeding.
5. Bij een verzoek van de zeevarende om na de reis aan boord niet naar de woonplaats terug te keren komen eventuele extra reiskosten voor rekening van de zeevarende. De eventuele extra reiskosten worden in mindering gebracht via de gage.

Artikel 43

VERGOEDING KOSTEN BESTEMMING WACHTEND

Indien de zeevarende, elders dan in zijn woonplaats, in opdracht van de werkgever, moet wachten op zijn plaatsing aan boord van een zeeschip, zijn repatriëring, danwel anderszins moet wachten, worden hem over deze periode in redelijkheid gemaakte kosten vergoed.

Artikel 44

CONDUITE-RAPPORT

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

Artikel 45

KOSTEN KEURINGEN

De kosten verbonden aan de medische keuringen en eventuele herkeuringen van de gezichts- en gehoororganen, komen voor rekening van de werkgever. De keuringsdag van de medische keuring wordt als neutrale dag verwerkt.

Artikel 46

KOSTEN COMMUNICATIE MET HUISGENOTEN

1. Zeevarenden 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 zeevarenden dienstdoende op schepen, kunnen (voldoende gefrankeerd voor verzending naar het werkgeverkantoor) door "huisgenoten" naar het kantoor van werkgever worden verzonden. De werkgever zorgt, op haar kosten, voor verzending per snelste gelegenheid naar het zeeschip.
3. Iedere zeevarende heeft recht op rechtstreekse communicatie met huisgenoten op kosten van de werkgever middels het meest economische communicatiemiddel, dat beschikbaar is. Dit laatste is ter beoordeling van de gezagvoerder.
4. Het begrip "huisgenoten" moet ruim worden geïnterpreteerd. Hiertoe dienen bijvoorbeeld ook de ouders van een gehuwde zeevarende te worden gerekend.
5. De zeevarenden hebben, mits de werkzaamheden dit toelaten, de mogelijkheid om daar waar aan boord apparatuur aanwezig is kosteloos e-mail verkeer met het thuisfront te onderhouden. De werkgever kan beperkingen aanbrengen in de frequentie en hoeveelheid data van een bericht.

Artikel 47

1. VERZEKERING BAGAGE

Voor de periode gedurende welke de zeevarende aan boord dienst doet - waaronder mede begrepen het reizen naar en van het zeeschip - zal de werkgever voor haar rekening een collectieve verzekering afsluiten tegen de gevolgen van diefstal, beschadiging en vermissing van de persoonlijke eigendommen van de zeevarende. De in de verzekering genoemde voorwaarden zullen ter kennis van de zeevarende worden gebracht.

2. ACHTERGEBLEVEN BEZITTINGEN

Indien een zeevarende 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.

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 zeevarende 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.

Mocht blijken, dat het achtervaren te wijten is aan de schuld of nalatigheid van de zeevarende, dan is de werkgever gerechtigd eventueel gemaakte kosten voor vervoer, c.q. opslag van de bezittingen in rekening te brengen aan betrokkene, c.q. deze te doen verrekenen met zijn eventueel tegoed aan gage of andere uitkeringen uit hoofde van verlof, enz., rekening houdende met de wettelijke bepalingen te dien aanzien.

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 zeevarende wordt gestort bij de kas der gerechtelijke consignatiën - hetzij worden vernietigd.

De werkgever, noch de kapitein draagt verantwoordelijkheid voor de staat, waarin de goederen zich bevinden.

Artikel 48

REPATRIERING BIJ VERLIES, STILLEGGING OF VERKOOP VAN HET VAARTUIG

De werknemer heeft recht op repatriëring op kosten van de rederij conform de Nederlandse wetgeving, naar zijn oorspronkelijke plaats van contract in geval van verlies, stillegging of verkoop van het zeeschip.

REPATRIERING BIJ ZIEKTE NAASTE VERWANTEN

In geval van ernstige ziekte met mogelijk levensgevaar, respectievelijk in geval van overlijden van een familielid, zullen de kosten van een eventuele repatriëring van een zeevarende en de eventuele uitzending van een plaatsvervanger, als volgt worden gedragen:

A. Voor gehuwden

Voor man/vrouw en/of kind(eren) een tegemoetkoming van de werkgever van 100%. Voor vader en/of moeder een tegemoetkoming van de werkgever van 50%.

B. Voor ongehuwde jonger dan 25 jaar en bij ouders inwonend:

Voor vader en/of moeder een tegemoetkoming van de werkgever van 100%.

C. Voor overige ongehuwde:

Voor vader en/of moeder een tegemoetkoming van de werkgever van 50%. In alle overige gevallen is het ter beoordeling van de werkgever of in de eventuele repatriëringskosten en de kosten van uitzending van een plaatsvervanger zal worden bijgedragen.

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.

Onder kinderen wordt in de zin van dit artikel verstaan: de wettige of, gewettigde kinderen alsmede pleeg- en stiefkinderen ongehuwd en tot het huisgezin behorend.

Onder kosten van repatriëring worden eveneens gerekend: alle daarmee verband houdende kosten tussen werkgever en het zeeschip/de agent, het bagagevervoer enz.

Bestaande gunstiger regelingen dan die welke in dit artikel worden vermeld, blijven gehandhaafd. Eveneens kunnen gunstiger regelingen door de werkgever worden ingevoerd.

RECHT OP MEDISCHE ZORG AAN BOORD

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

Artikel 49

LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE

1. Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid: Gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid worden de verlofgages 100% doorbetaald. Gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid wordt 70 % van het naar tijdsruimte vastgestelde loon betaald.

ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVZERKERINGEN:

A. WGA-Gat verzekering:

De werkgever heeft een WGA-Gat verzekering afgesloten ten behoeve van werknemer, waarmee voor werknemer in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en onvoldoende benutting van de resterende verdien capaciteit het verschil tussen de WGA-vervolguitkering en 70% van het salaris (tot maximum WIA –loongrens) vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt verzekerd. De premie van deze verzekering is geheel voor rekening werkgever.

B. WIA-Excedent verzekering:

De werkgever heeft een WIA-Excedent verzekering afgesloten, ten behoeve van de werknemer verzekerde arbeidsongeschiktheidspensioen, waarmee het salarisdeel (voor zover mogelijk en in aansluiting bij de brancheafspraken contract loonstijgingen) boven de maximum WIA-loongrens en/of een aanvulling tot 70% van het salaris wordt verzekerd. De premie van deze verzekering is geheel voor rekening werkgever.

REINTEGRATIE ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS

WET VERBETERING POORTWACHTER

In aanvulling op de Wet Verbetering Poortwachter hebben partijen bij dit arbeidsreglement de navolgende aanbeveling opgesteld:

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

De partijen zullen nader overleg plegen over de arbeidsvoorwaardelijke consequenties indien zich een concreet geval voordoet.

Artikel 50

REGRESRECHT ARBEIDSONGESCHIKTHEID.

1. Indien de arbeidsongeschiktheid van een werknemer het gevolg is van een gebeurtenis, waarvoor een ander aansprakelijk is en de werkgever (al dan niet krachtens Nederlands recht) jegens deze ander aanspraak kan maken op schadevergoeding ten bedrage van de door de werkgever op grond van haar uit artikel 49 van dit arbeidsreglement voortvloeiende verplichtingen aan de werknemer betaalde bedragen, is de werknemer gehouden tot volledige medewerking van de afwikkeling van de schadeclaim. Voor zover mogelijk en voor zover gewenst door de werknemer zal persoonlijke schade van de werknemer worden meegevorderd.

2. Indien uit het op de schadeveroorzakende gebeurtenis als genoemd onder artikel 50 toepasselijk recht voortvloeit dat de werkgever de aansprakelijke (rechts) persoon niet rechtstreeks kan aanspreken ter zake van de onder lid 1 genoemde schade, is de werknemer op eerste verzoek van de werkgever gehouden afstand te doen van aanspraken op doorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid voor zover deze aanspraken ten laste van de werkgever komen. Tegen betaling van een voorschot door de werkgever ter grootte van haar betalingsverplichtingen tijdens ziekte zal de werknemer de eigen vorderingsrechten op de aansprakelijke derde aan de werkgever overdragen. Voor zover mogelijk en voor zover gewenst door de werknemer zal persoonlijke schade van de werknemer worden meegevorderd. Indien en voor zover de aan de werkgever overgedragen vorderingen niet op de aansprakelijke derde (kunnen) worden verhaald, zal het ter zake door de werkgever betaalde voorschot voor het niet verhaalbare deel geacht worden te zijn betaald ter voldoening door de werkgever aan haar verplichtingen op grond van artikel 49 van dit arbeidsreglement.

Artikel 51

MOLESTREGELING

De werkgever zal zich verzekeren tegen ongevallen aan boord. De polisvoorwaarden liggen ter inzage op het kantoor van werkgever. De premie voor deze verzekering komt geheel ten laste van de werkgever.

Indien de verzekering in individuele gevallen wegens molest niet uitkeert, dan zal de werkgever garant staan voor een uitkering aan rechthebbende erfgenamen. De hoogte van de uitkering zal niet meer zijn dan (het totaal van) de verzekerde som(men) van de privé levensverzekeringen, echter met een maximum van 225.000,- euro .

Artikel 52

VAARBEVOEGDHEIDSBEWIJZEN

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

VAKBONDSCONTRIBUTIE

De rederij stelt werknemers met ingang van 1 januari 2013 in de gelegenheid gebruik te maken van de fiscale faciliteit ten aanzien van de vakbondscontributie. De vakbond zal aan haar leden in de maand oktober van enig jaar een overzicht verstrekken van de betaalde vakbondscontributie. De medewerker dient dit overzicht voor 1 december in te leveren bij de werkgever.

Kaderleden en bestuursleden (zijnde Council- en National Committee leden) van Nautilus hebben vanaf 1 januari 2014, wanneer hun organisatie daarom verzoekt, jaarlijks recht op acht werkdagen en overige leden twee werkdagen vrijaf met behoud van gage, voor het bijwonen van een door Nautilus International belegde vergadering(en). Voor het bijwonen van deze vergaderingen wordt derhalve geen verlof afgeschreven. De zeevarende die gebruik wil maken van deze regeling dient zelf bij de salarisadministratie van Fairstar een presentielijst in te leveren welke is gedagtekend en ondertekend door de zeevarende en door Nautilus is geaccordeerd.

HOOFDSTUK H

BEËINDIGING VAN DE INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Algemene bepalingen

Artikel 53

SCHRIFTELIJKE OPZEGGING

1. De opzegging van de arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te geschieden.

ZIEKTE, MILITAIRE DIENST OF ANDERE OVERHEIDSDIENST

2. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd, dat de zeevarende ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid, noch gedurende de tijd, dat de zeevarende verhinderd is zijn arbeid te verrichten, omdat hij, anders dan met het oogmerk om de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan ten aanzien van 's lands verdediging of bescherming van de openbare orde, tenzij de ongeschiktheid of verhindering tenminste twee jaren heeft geduurd.

REPATRIËREN

3. Indien de arbeidsovereenkomst door opzegging, met inachtneming van de voorgeschreven termijn, in het buitenland eindigt, heeft de zeevarende recht op vrij vervoer naar Nederland. Dit recht vervalt, indien de zeevarende niet binnen een door de kapitein in redelijkheid te bepalen termijn de thuisreis aanvaardt. De zeevarende heeft recht op gage tot en met de dag waarop hij langs de aangegeven weg in Nederland is teruggekeerd of teruggekeerd had kunnen zijn.

AFREKENING

4. Bij het einde van het dienstverband is de zeevarende gerechtigd tot een geldelijke vergoeding van nog niet genoten verlofdagen (de maandgage + het voedinggeld per maand). Voorts heeft de zeevarende recht op betaling van de hem nog toekomende vakantietoeslag. Deze wordt proportioneel berekend over de periode dienstverband waarover nog geen vakantietoeslag was verrekend. De aldus uit de betalen vakantietoeslag wordt berekend tegen de bij de uitdiensttreding geldende (maandgage + het voedinggeld per maand). Voor de toepassing van dit lid is in de gage niet begrepen een eventuele verhoging wegens reisduur.

GETUIGSCHRIFT

5. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst, is de zeevarende gerechtigd tot een getuigschrift.

Artikel 54

AFVLOEIREGELING

1. Indien een werkgever als gevolg van een fusie, reorganisatie of inkrimping van het bedrijf het personeelsbestand moet verminderen, hebben de daardoor getroffen zeevarenden recht op een uitkering krachtens de afvloeiingsregeling.
2. Onderscheid zal hierbij gemaakt worden tussen:
 - a. zeevarenden, die op de datum dat hun dienstverband eindigt de leeftijd van 57,5 jaar nog niet hebben bereikt;
 - b. zeevarenden, die op de datum dat hun dienstverband eindigt 57,5 jaar en ouder zijn.
3. Voor de zeevarenden, bedoeld in lid 2 sub a, zal overleg worden gepleegd tussen de werkgever en werknemer over de grootte van de uitkering (aan een maximum te binden). In de regeling zal voorts in elk geval rekening moeten worden gehouden met:
 - a. de duur van het dienstverband bij de werkgever
 - b. de leeftijd
 - c. de wijze waarop het tegoed aan periodiek- en compensatieverlof wordt verrekend
 - d. de ingangsdatum van de opzegtermijn
 - e. de mogelijkheden om de zeevarenden te assisteren bij het vinden van een nieuwe werkring voor de zeevarenden, bedoeld in lid 2 sub b, zal overleg worden gepleegd met de werknemer over de inhoud van de eventuele afvloeiingsregeling, rekening houdend met de bijzondere positie van de betrokken officieren dan wel scheepsgezellen.

2. Opzegging van de individuele arbeidsovereenkomst.

Artikel 55

ALGEMENE BEPALING

1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan door elk der partijen worden beëindigd.
2. Onafhankelijk van de tijd welke zij heeft geduurd - doch met inachtneming van de - opzeggingstermijnen vermeld in de volgende leden.

OPZEGGING ELDERS DAN IN NEDERLAND

2. Indien de individuele arbeidsovereenkomst in het buitenland wordt opgezegd, bedraagt de opzeggingstermijn bedoeld in lid 1:

voor de zeevarende:	8 weken
voor de werkgever:	8 weken, welke termijn eventueel wordt verlengd met de opzeggingstermijn vermeld in lid 5.

OPZEGGING IN NEDERLAND

3. Indien de individuele arbeidsovereenkomst in Nederland wordt opgezegd bedraagt de opzeggingstermijn bedoeld in lid 1:

voor zeevarende:	2 weken
voor de werkgever:	

ten aanzien van de zeevarende,

a. met een dienstverband korter dan 5 jaren:	4 weken
b. met een dienstverband van 5 jaren of langer:	8 weken

welke termijnen eventueel worden verlengd met de opzeggingstermijn vermeld in lid 5.

4. Indien de individuele arbeidsovereenkomst volgens het bepaalde in lid 2 in het buitenland is opgezegd en het zeeschip binnen die opzeggingstermijn in een Nederlandse haven terugkeert, worden de opzeggingstermijnen beperkt tot die vermeld in lid 3:

Voor zeevarende te rekenen ingaande de datum van opzegging;

Voor de werkgever te rekenen ingaande de dag na aankomst.

5. De in de leden 2, 3 en 4 vermelde opzeggingstermijnen welke door de werkgever in acht moeten worden genomen worden verlengd met één week voor elk vol jaar dat de zeevarende na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt ten hoogste 13 weken.
6. De zeevarende maakt, indien de werkgever dit verlangt, ook na de opzegging, gedurende de opzeggingstermijn een reis of een gedeelte daarvan mede, mits mag worden verwacht, dat hij bij het verstrijken van de opzeggingstermijn weer in Nederland kan zijn teruggekeerd.

HOOFDSTUK I

PENSIOEN

Artikel 56

PENSIONERING

1. Het dienstverband eindigt zonder nadere opzegging op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Werknemer kan werkgever verzoeken om langer door te mogen werken tot de pensioen richtleeftijd zoals vastgesteld door het bedrijfspensioenfonds koopvaardij (BPFK).

PENSIOENFONDS

2. De werknemer verplicht zich deel te nemen aan het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij (BPFK). De werkgever zal zorg dragen voor deelname aan het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij (BPFK), alsmede voor afdracht van de verschuldigde premie.

AANHANGSEL

Inzake naleving van het SER-besluit "Fusiegedragsregels".

Partijen betrokken bij -HET ARBEIDSREGLEMENT VAN WERKGEVER- zijn het er over eens dat in alle gevallen die hiertoe aanleiding geven, de werkgever zich op de hoogte dient te stellen van en zich dient te laten leiden door het door de Sociaal Economische Raad - in 2000 herziene - besluit:

"GEDRAGSREGELS in acht te nemen bij het voorbereiden en uitbrengen van een openbaar bod op aandelen en het tot stand komen van fusies van ondernemingen."

FUNCTIE-INDELING

Functie-indeling officieren

Loongroep

G	ass. Werktuigkundige
I	3e Stuurman
	4e Werktuigkundige
	Maritiem Officier
	Bootsman
F	2e Stuurman
	3e Werktuigkundige
	Kok
K	1e Stuurman
	2e Werktuigkundige
L	Hoofdwerktuigkundige
KP	Gezagvoerder

All-in gages per 1 januari 2015 (incl. 2% verhoging)

Loongroep	G	I	F	K	L	KP
Aanvang	2460,11	2697,14	2966,86	3598,88	4611,25	5144,01
Na 1 jaar	2491,40	2759,09	3035,00	3723,33	4775,52	5333,91
Na 2 jaar	2525,04	2826,15	3108,73	3848,47	4940,37	5524,50
Na 3 jaar	2560,31	2898,92	3188,78	3973,41	5105,26	5715,40
Na 4 jaar	2597,26	2975,17	3272,72	4098,18	5269,25	5904,94
Na 5 jaar	2637,71	3055,84	3361,44	4222,94	5434,10	6095,73
Na 6 jaar	2679,50	3139,56	3453,54	4347,35	5598,51	6286,22
Na 7 jaar	2722,66	3225,06	3547,56	4472,76	5763,11	6476,63
Na 8 jaar	2770,59	3312,96	3644,22	4597,80	5928,26	6668,00
Na 9 jaar	2819,36	3403,41	3743,35	4726,54	6092,18	6857,96
Na 10 jaar	2868,98	3496,32	3845,17	4858,88	6260,93	7053,41
Na 11 jaar	2919,47	3591,76	3949,76	4994,93	6434,36	7254,43
Na 12 jaar	2970,85	3689,82	4057,19	5134,79	6612,59	7461,19
Na 13 jaar	3023,14	3790,55	4167,54	5278,56	6795,76	7673,84
Na 14 jaar	3076,35	3894,04	4280,90	5426,37	6984,00	7892,54
Na 15 jaar	3130,49	4000,35	4397,33	5578,31	7177,46	8117,48

Loongroep

G	Ass. Werktuigkundige
I	3e stuurman/4e werktuigkundige/maritiem officier/bootsman
F	2e stuurman/3e werktuigkundige/kok
K	1e stuurman/2e werktuigkundige
L	Hoofdwerktuigkundige
KP	Gezagvoerder

OPLEIDINGSOVEREENKOMST STAGENEMERS

De bepalingen van het reglement, waarvan deze regeling een bijlage is, zijn - tenzij hierna anders bepaald - op de stagenemer niet van toepassing. Voor de stagenemer gelden de volgende bepalingen: De stagenemer is aan boord in verband met zijn opleiding. Aan hem zal de gelegenheid worden geboden om op het zeeschip, waarop hij is geplaatst, met alle aspecten van het beroep kennis te maken. Dit zal er echter niet toe mogen leiden, dat hem werkzaamheden worden opgedragen ter vervanging van door andere zeevarenden te verrichten arbeid. Bij de vaststelling van de bemanningssterkte wordt de stagenemer op geen enkele wijze meegeteld.

Artikel 1

STAGE-OVEREENKOMST

1. Tussen de stagegever en de stagenemer wordt een stageovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan. De duur van deze overeenkomst wordt bepaald door de wettelijk vereiste vaartijd, eventueel verlengd met de tijd benodigd om betrokkene te repatriëren.

VOORTIJDIGE BEËINDIGING STAGEPERIODE

2. Indien de stagenemer zich zodanig misdraagt, dat voortzetting van de overeenkomst redelijkerwijze niet mag worden gevorderd, kan de stagegever de overeenkomst voortijdig beëindigen, zo mogelijk na overleg met de zeevaartschool waarvan betrokkene afkomstig is.

Artikel 2

MENTOR

1. De stagegever, c.q. de kapitein, wijst bij aanvang van de reis per discipline een mentor aan, die de stagenemer begeleidt. De kapitein draagt er zorg voor, dat de mentor in de gelegenheid wordt gesteld om zijn taak naar behoren te kunnen verrichten. De mentor ziet erop toe dat er een juiste verdeling is tussen de praktische- en theoretische werkzaamheden van de stagenemer in het kader van zijn opleiding en zijn vrije tijd.

TAKENBOEK

2. De verzending van het takenboek zal tezamen met de scheepspost geschieden.

Artikel 3

VRIJAF IN NEDERLAND

Als de stagenemer zich in Nederland bevindt heeft hij op zijn verzoek in geval van zwaarwegende familieomstandigheden recht op enige dagen vrijaf naar redelijkheid door de stagegever vast te stellen.

Artikel 4

VERGOEDING REISKOSTEN IN NEDERLAND

1. In verband met het lopen van de stage, worden door de stagenemer te maken reiskosten door de stagegever vergoed. Vergoeding vindt plaats op basis van het gestelde in artikel 42 van het reglement.

Artikel 5

VERGOEDING REISKOSTEN BIJ UITZENDING

1. Indien de stagenemer in verband met een uitzending naar het buitenland moet reizen, worden de reiskosten door de stagegever vergoed volgens door deze vast te stellen regelen.
2. Indien de stagenemer per vliegtuig moet reizen mag hij - naast de door de luchtvaartmaatschappij toegestane vrije handbagage - 40 kg bagage met zich meevoeren zonder dat hem hiervoor kosten in rekening worden gebracht. De stagegever is bevoegd een gunstiger regeling toe te passen.

COMFORTKLASSE

3. Voor intercontinentale vluchten die 8 uur of langer zijn, zal werkgever een comfortklasse stoel boeken (voor zover deze beschikbaar is).

Artikel 6

VERGOEDING KOSTEN BESTEMMING WACHTEND

Indien de stagenemer, elders dan in zijn woonplaats, in opdracht van de stagegever, moet wachten op zijn plaatsing aan boord van een zeeschip, zijn repatriëring, danwel anderszins moet wachten, worden hem over deze periode in redelijkheid gemaakte kosten vergoed.

Artikel 7

MAANDELIJKE UITKERING

Voor de gemaakte kosten verband houdend met zijn stage - bijvoorbeeld de kosten voor een uitrusting - ontvangt de stagenemer een onkostenvergoeding van € 25,00 per kalendermaand. Indien tijdens een maand minder dan 15 dagen stage wordt gelopen, dan wordt de onkostenvergoeding gehalveerd.

Daarnaast heeft een stagenemer recht op een stagevergoeding van € 225,00 per maand.

Artikel 8

1. De stagegever zal aan iedere stagenemer voldoende werkkleding in bruikleen verstrekken, dan wel deze werkkleding tot algemeen gebruik aan boord in voorraad hebben.
2. De stagenemer is aansprakelijk voor het juiste gebruik en het in goede staat houden van de werkkleding.

Artikel 9

VEILIGHEIDSMIDDELEN

1. De stagegever stelt voldoende middelen ter beschikking ter verzekering van de persoonlijke veiligheid van de stagenemer, zoals gezicht- en gehoorbeschermende middelen.
2. De stagenemer is verplicht de hem verstrekte veiligheidsmiddelen te gebruiken.

Artikel 10

KOSTEN VOOR KEURING VAN OGEN EN OREN

De kosten verbonden aan keuringen voor gezichts- en gehoororganen zijn, indien de stagegever het bezitten van de betreffende keuringsbewijzen vereist, voor rekening van de stagegever.

Artikel 11

TOEPASSELIJKE REGELINGEN

De bij de stagegever geldende regelingen voor officieren met betrekking tot communicatie met huisgenoten, veiligheid, gezondheid, hygiëne, repatriëring bij ziekte van naaste verwanten, alsmede bepalingen betreffende de leefbaarheid aan boord zijn van toepassing voor de stagenemer.

Artikel 12

VERZEKERING BAGAGE

Voor de periode gedurende welke de stagenemer aan boord dienst doet - waaronder mede begrepen het reizen naar en van het zeeschip - zal de stagegever voor zijn rekening een collectieve verzekering afsluiten tegen de gevolgen van diefstal, beschadiging en vermissing van de persoonlijke eigendommen van de stagenemer. De in de verzekering genoemde voorwaarden zullen ter kennis van de stagenemer worden gebracht.

Artikel 13

ZIEKTE EN MOLESTVERZEKERING

1. In geval van ziekte van de stagenemer draagt de stagegever zorg voor behoorlijke verpleging en geneeskundige behandeling overeenkomstig de bepalingen van artikel 7:734a BW.
2. Voor de stagenemer / stagiair gelden eveneens de bepalingen van de molestregeling zoals beschreven in artikel 51 van deze cao.

RESULTATENLIJST

CAO

FAIRSTAR HEAVY TRANSPORT NV

NAUTILUS INTERNATIONAL

1) Looptijd

De CAO wordt aangegaan voor een periode van twee jaar, te weten van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2015.

2) Loonsverhoging

Per 1 januari 2015 worden de lonen en de in de cao hiertoe benoemde salariscomponenten, verhoogd met een percentage van 2 %.

3) Overwerkvergoedingen

Per 1 januari 2015 zullen de overwerkvergoedingen van de junior rangen en bootslieden kostenneutraal en gelijkmatig over het jaar verspreid worden, hetgeen een zelfde salariëring on/off zal betekenen en dus een gelijk basis maandsalaris. Aangezien de nieuw op te bouwen verlofdagen een andere economische waarde vertegenwoordigt (dan de oude verlofdagen), zullen de reeds opgebouwde verlofdagen, middels een correctiefactor, omgezet worden in nieuwe verlofdagen. Deze verrekening zal plaatsvinden op 31 december 2014. In overleg met werkgever kunnen werknemers er voor kiezen om alle of een deel van hun oude verlofdagen uit te laten betalen in december 2014. Werknemers die dit willen, dienen dit zelf voor 31 oktober 2014 schriftelijk kenbaar te maken aan de salarisadministratie van Fairstar.

4) Onderzoek perceptie werkdruk tijdens offshore projecten

Gedurende de looptijd van deze cao zal in een zogenoemd 'Klein Overleg' tussen een delegatie van werknemers en het management overlegd worden hoe de perceptie van de verhoogde offshore werkdruk zich verhoudt tot de werkelijke werkdruk. Indien blijkt dat er voor bepaalde functiegroepen sprake is van een verhoogde werkdruk tijdens offshore werkzaamheden, zal tevens in het Klein Overleg bekeken worden wat er op korte termijn aan gedaan kan worden om zaken te verlichten. Bij de volgende cao-onderhandelingen zullen de resultaten hiervan teruggekoppeld worden aan cao-partijen en zullen cao-partijen besluiten of en zo ja in welke mate het eventueel nodig is om voor een of meerdere functiegroepen compenserende maatregelen in te voeren.

5) Zorgverzekering

Per 1 januari 2014 ontvangen alle Fairstar zeevarenden met een Nederlands contract structureel een nominale bijdrage van 20,- euro bruto per maand. Ook in de jaren volgend op 2014 zal deze zorgverzekeringsbijdrage aan de zeevarenden ter beschikking worden gesteld.

6) Uitvraag leefbaarheid

Op het punt van de leefbaarheid aan boord heeft de werkgever de afgelopen jaren diverse zaken opgepakt om het leefmilieu aan boord te verbeteren. In het eerder genoemde 'Klein Overleg' zullen werknemers de gelegenheid krijgen om aan te geven op welke vlakken de werkgever hier een verdere invulling aan kan geven.

Bij de volgende cao-onderhandelingen zullen de resultaten hiervan teruggekoppeld worden aan cao-partijen en zal bezien worden welke aanvullende zaken gedurende de looptijd van deze cao extra zijn ingevoerd en welke zaken nog ingevoerd dienen te worden.

7) Vaar/Verlof schema

Werkgever zal zich commiteren een inspanningsverplichting te doen om tot een evenwichtiger en eerlijker vaar-/verlof verdeling te komen. Dit betekent concreet dat werkgever zijn uiterste best zal doen om ervoor te zorgen dat niet elk jaar dezelfde zeevarenden gedurende de kerstperiode en de zomervakantie aan boord zijn.

Hierbij zal nadrukkelijk ook de mogelijkheid worden onderzocht om meer verantwoordelijkheid voor de planning aan boord te leggen, zodat de opvarenden zelf tot een zo eerlijk mogelijke vaar-/verlof verdeling kunnen komen.

Oproepbaarheid

Om de zeevarenden aan het eind van hun reis bijtijds te kunnen laten aflossen, dient men 14 dagen voor het aflopen van het laatst verdiende verlof beschikbaar te zijn voor een volgende reis. Indien de zeevarende meer dan 14 dagen voor het verlopen van zijn laatst verdiende verlof door de werkgever wordt opgeroepen, kan hij zonder opgaaf van redenen weigeren. Als de zeevarende echter minder dan 14 dagen voor het verstrijken van zijn laatst verdiende verlof wordt opgeroepen, zal hij aan deze oproep gehoor dienen te geven (m.u.v. uitzonderlijke omstandigheden).

8) Levensfase bewust personeelsbeleid

Fairstar zal gedurende de looptijd van deze cao een levensfasebewust personeelsbeleid gaan opzetten. Levensfasebewust beleid is o.a. gericht op employability. Dit omvat activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van brede, flexibele en duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Hiertoe zal de werkgever aansluiten bij branchegenoten en de mogelijkheden presenteren aan de werknemers. Bij de volgende cao-onderhandelingen zullen de resultaten tevens teruggekoppeld worden aan cao-partijen en zal bezien worden of en zo ja welke eventueel aanvullende afspraken opgenomen moeten worden in de cao.

9) Kaderleden regeling:

Kaderleden en bestuursleden (zijnde Council- en National Committee leden) van Nautilus International hebben vanaf 1 januari 2014, wanneer hun organisatie daarom verzoekt, jaarlijks recht op acht werkdagen en overige leden twee werkdagen vrijaf met behoud van gage, voor het bijwonen van een door Nautilus International belegde vergadering(en). Voor het bijwonen van deze vergaderingen wordt derhalve geen verlof afgeschreven. De zeevarende die gebruik wil maken van deze regeling dient zelf bij de salarisadministratie van Fairstar een presentielijst in te leveren welke is gedagtekend en ondertekend door de zeevarende en door Nautilus is geaccordeerd.

10) Denktank

Werkgever is bereid om - in het kader van de medezeggenschap - een denktank op te richten en te faciliteren. Zaken die de werknemers rechtstreeks treffen zullen eerst in deze denktank besproken worden alvorens deze, al dan niet in gewijzigde vorm, ingevoerd kunnen worden. De denktank zal bij voorkeur tenminste bestaan uit acht werknemers (zijnde twee per schip). Rekening houdend met het vaar- en verlofschema zal hierdoor bij een vergadering de denktank uit vier leden kunnen bestaan. Het is de bedoeling dat de denktank regelmatig onderling overlegd en tevens eenmaal per kwartaal met de werkgever van gedachten wisselt. De denktank zal zich in ieder geval bezig houden met de volgende onderwerpen: veiligheid, leefbaarheid en communicatie (tussen kantoor en schip). Het is de intentie dat de medewerkers van Fairstar uiteindelijk een of meerdere plaatsen verwerven binnen de reguliere OR-structuur van Boskalis / business unit Offshore. Zodra dit heeft plaatsgevonden, kan de denktank in principe opgeheven worden.

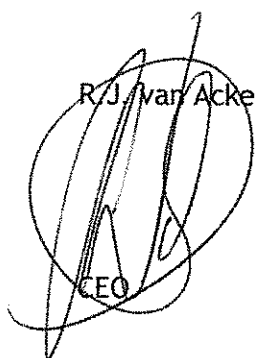
11) Verspreiding cao

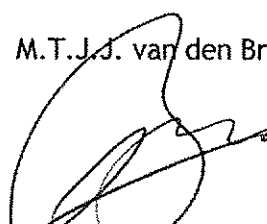
Werkgever zal zorgdragen voor het laten printen en verspreiden van de CAO.

Aldus overeengekomen te Rotterdam, 18 september 2014

Fairstar heavy transport NV

Nautilus International


R.J. van Acker
1.0.
CEO


M.T.J.J. van den Broek,
Hoofdbestuurder

DP-REGELING

Werkzaamheden in DP-mode: In dit kader wordt hieronder verstaan het positie houden m.b.v. het DP- systeem en de hieraan gekoppelde thrusters en andere voortstuwing ongeacht in welke mode, waarbij de onder lid 1 omschreven arbeidstijdenreglement van toepassing is.

1. Wachten tijdens DP worden ingedeeld volgens 12 op / 12 af - systeem, te weten van 00.00 uur tot 12.00 uur en van 12.00 uur tot 24.00 uur.
2. Indien toepasselijk krijgt de desbetreffende zeevarende in de hoedanigheid van dp operator die zorgdraagt om het zeeschip in DP mode te houden ipv de vaste overwerkvergoeding een vaste vergoeding ter hoogte van 2,5 maal de in artikel 28 genoemde vaste vergoeding voor overwerk.
3. Naast het respecteren van de uitzendtermijn zoals vermeld onder artikel 33 zal de totale duur van DP- werkzaamheden tijdens een uitzendtermijn niet meer bedragen dan twee maanden. Indien deze termijn wordt overschreden zal de aflossing bij de eerstvolgende gelegenheid geschieden, tenzij anders wordt overeengekomen.
4. Voorbereidende werkzaamheden waaronder het uitrusten van het zeeschip met de benodigde apparatuur, het laden/lossen van apparatuur en kabel, het varen naar locatie en onderhoud aan het zeeschip vallen niet onder DP- werkzaamheden. Onderhoud aan het zeeschip of werkzaamheden die niet voortvloeien uit de veranderde bedrijfsvoering t.g.v. het kabellegproject vallen evenmin onder deze regeling.