

Reglement voor zeevarenden van Jumbo

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst tussen:

JUMBO CREW SERVICES BV en  
NAUTILUS INTERNATIONAL

Periode 1 mei 2016 tm 31 maart 2017.

# Inhoud

	Artikel
Aanstelling	4
Achtergebleven bezittingen	33
Afrekening bij beëindiging van de IAO	34
Arbeid - normale	10
Arbeidsduur per etmaal	11
Arbeidsovereenkomst	40
Beëindiging der collectieve arbeidsovereenkomst	35
Betaling van het loon	2.3
Conduite rapporten	21
Definities	1
Dienstdoen in een hogere rang / andere functie	6
Diensttijd verhogingen	3
Faciliteiten kaderleden	43
Gagetabellen	2
Jubileumuitkering	31
Keuringen - Kosten	26
Kledingtoelage	25
Kopen verlof	13.7
Kort verzuim	17
Kosten correspondentie met huisgenoten	27
Leerling-stuurlieden en - werktuigkundigen	5
Levensloopregeling	38
Loonberekening	2.2
Loongroepen indeling	2
Medische zorg	44
Mentortoelage	30
Molestregeling	28
Nevenactiviteiten	4.5
Oorlogstoeslagregeling	29
Opleiding en vaktechnische voorlichting	19
Overwerk - alg. bepalingen	9
Overwerk - vaste vergoeding	9.3
Pensioenregeling	7
Pensionering	41
Reïntegratie arbeidsongeschikte werknemers	37
Reiskosten	23
Repatriëring	45
Sociale verzekeringen	8
Stille wacht	12
Studieverlof en cursussen	18
Toeslagenregelingen	22
Vaarbevoegdheidsbewijzen	24
Vaar- en verlofschema Hoofdwerktuigkundige	13.5
Vakantietoelage	14
Vakbondscontributie	42
Veiligheid	36

	Artikel
Vergoeding van reiskosten	23
Verlof - bijzonder verlof	13.4
Verlof - algemene bepalingen	16
Verlof - betaling	14.2
Verlof - compensatie/periodiek	13.1
Verlof - contante verrekening	15
Verlof - oudere werknemers	13.4
Voeding	32
Werkgelegenheid	20
Wijzigingen	39
Ziektewetpremie	2.4
Bijlage WW- en WGA reparatie	

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor zeevarenden

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor zeevarenden

Dit reglement is beschikbaar gesteld in de Nederlandse en Engelse taal. In het geval van enige onduidelijkheid is de Nederlandse versie leidend.

# Reglement

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst tussen NAUTILUS INTERNATIONAL en Jumbo Crew Services BV te Schiedam, zoals van kracht ingaande 1 mei 2016 tot en met 31 maart 2017.

## Artikel 1

### DEFINITIES

1. Onder "Zeevarenden of werknemers" worden in dit reglement verstaan: Kapiteins, de in lid 2 genoemde Scheepsofficieren en de in lid 3 genoemde Scheepsgezellen.
2. Onder "Scheepsofficieren", hierna te noemen officieren, worden in dit reglement verstaan: stuurlieden, werktuigkundigen, leerling stuurlieden/werktuigkundigen.
3. Onder "Scheepsgezellen" worden in dit reglement verstaan: alle zeevarenden beneden de rang van officier.
4. Onder "Zondagen" worden mede begrepen de feestdagen t.w.: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, 2e Pinksterdag, Hemelvaartsdag, Koningsdag, 1e/2e Kerstdag, andere nationale feestdagen waarop het Nederlandse bedrijfsleven vrijaf krijgt.
5. Onder "Gage" wordt verstaan: het in artikel 2 genoemde maandloon, eventueel vermeerderd met de verhoging wegens anciënniteit zoals in artikel 3 aangegeven.
6. Onder "Dagloon" wordt verstaan:  $1/365 \times 12 \times$  het maandloon.
7. "Voedinggeld" : Per 1 mei 2007 is het voedinggeld verwerkt in de gage door verhoging van alle loongroepen met € 60.
8. Onder "Uurverdienste" wordt verstaan:  $1/200 \times$  het maandloon.
9. Onder "Etmaal" wordt verstaan: een periode van middernacht tot de volgende middernacht.
10. Onder "Stille wacht" wordt verstaan: het op aanwijzing in de haven of op de rede - boven de normale arbeidsduur en boven het eventueel verrichten van overwerk - aan boord ter beschikking zijn, waarbij geen werkzaamheden behoeven te worden verricht, anders dan tot het controleren en het zo nodig treffen van voorzieningen voor de veiligheid van opvarenden, schip en/of lading.
11. Onder "stagiair" wordt verstaan: alle zeevarenden die ten behoeve van een MBO of HBO opleiding Maritiem Officier, Stuurman alle Schepen of Werktuigkundige alle Schepen praktijkervaring op moeten doen en vaartijd behalen en in het bezit zijn van een stageovereenkomst. Een stagiair is nog niet in het bezit van een einddiploma.
12. Onder "Leerling" wordt verstaan: een zeevarende die in het bezit is van een einddiploma van een middelbare zeevaartschool en die vaartijd wenst te behalen voor het vaarbevoegdheidsbewijs als zelfstandig wachtdoend Stuurman/Werktuigkundige.
13. Onder STCW verplichte trainingen wordt verstaan: (herhalings) trainingen of cursussen die vereist zijn in de Manila-wijzigingen van het STCW-verdrag '95. Hiertoe worden gerekend:
  - Combi Refresher Training (BS/AFF/Prof surv.craft)
  - Medical First Aid + Medical Care
  - Ship Management + Radar Navigator
  - High Voltage
  - ECDIS

Alle bedragen in de CAO zijn bruto bedragen tenzij anders vermeld.

## Artikel 2

### INDELING IN LOONGROEPEN

2.1 De functies van de zeevarenden zijn als volgt in loongroepen ingedeeld:

LOONGROEP	FUNCTIE
2	Aankomend scheepsgezel met meer dan één jaar (365 dgn) diensttijd Scheepsgezel
3.	3e Stuurman 3e Werktuigkundige Leerling
4.	Scheepsvakman Bootsman Kok
5.	2e Stuurman
6	2e werktuigkundige
7	1e stuurman
8	Hoofdwerktuigkundige
9	Kapitein

### GAGETABEL PER 01 MEI 2016

Anciënniteit	2	3	4	5	6	7	8	9
Aanvang	1929	1653	2093	1956	2275	2664	4279	
na 1 jaar	1965	1716	2149	2030	2364	2751	4428	6110
na 2 jaar	2005	1784	2204	2107	2455	2840	4585	
na 3 jaar	2045	1851	2260	2191	2551	2933	4745	
na 4 jaar	2082	1924	2315	2280	2649	3030	4915	
na 5 jaar	2124	1997	2370	2394	2754	3133	5091	
na 6 jaar	2164	2074	2428	2515	2861	3239	5277	
na 7 jaar		2154	2483	2642	2972	3350	5471	
na 8 jaar		2237	2538	2777	3088	3464	5585	

na 9 jaar		2326	2593	2916	3209	3593	5702	
na 10 jaar		2415		3064	3335	3750	5821	
Excellent trede						3912	5942	
Excellent trede						4083	6068	
Overwerk	50% gage	50% gage	50% gage	50% gage	50% gage	50% gage		

**N.B.**

Per 1 mei 2016 is de kapitein opgenomen in de cao. Hierdoor vallen de kapiteins onder de loon- en arbeidsvoorwaarden, die in het reglement behorende bij de cao zijn vastgelegd. De bestaande afspraken tussen de individuele kapiteins en de werkgever blijven in stand.

## **BEREKENING VAN HET LOON**

2.2 Bij de uitbetaling wordt het loon berekend door het product te bepalen van het aantal dagen waarover loon verschuldigd is en het dagloon.

## **BETALING VAN HET LOON**

2.3 De betaling van het loon vindt plaats op maandbasis.

## **UITKERING BIJ ZIEKTE**

2.4 Gedurende 104 weken van ziekte en/of arbeidsongeschiktheid zal voor officieren (m.u.v. de HWTK en Kapitein) en gezellen 100% van de gage volgens de tabellen in dit artikel verhoogd met de vakantietoeslag worden betaald. Hoofdwerktuigkundigen en Kapiteins ontvangen een all-in salaris en zullen volgens de wettelijke richtlijnen, de eerste 52 weken 100% van de gage ontvangen en in het 2e jaar van ziekte en/of arbeidsongeschiktheid 70% van de gage.

## [Artikel 3](#)

## **VERHOOGING WEGENS ANCIËNNITEIT**

3.1 Voor elk jaar diensttijd in dezelfde rang of functie wordt aan de zeevarende een anciënniteitsverhoging toegekend, mits de STCW verplichte (herhalings)trainingen succesvol zijn afgerond, tot het maximum vermeld in de voor hem/haar geldende gagetabel. Indien de zeevarende pas na de voor hem geldende anciënniteitsdatum voldoet aan bovengenoemde verplichting, zal er niet met terugwerkende kracht een correctie worden toegepast, tenzij sprake is van arbeidsongeschiktheid of omstandigheden buiten de schuld van de zeevarende om.

3.2 Een anciënniteitverhoging naar de excellente trede is geen automatische verhoging en zal alleen worden toegepast als het functioneren hiervoor aanleiding geeft. De verhoging is ter beoordeling van de Manager Operations (1e stuurman) of de Fleet Manager (Hoofdwerktuigkundige).

3.3 Wanneer een zeevarende in een hogere loongroep wordt ingedeeld, vervallen de tot dan toe verworven anciënniteitsverhogingen. In de nieuwe loongroep begint de zeevarende met de aanvangsgage.

Indien deze gage lager is dan die de zeevarende daarvoor genoot, wordt de nieuwe aanvangsgage met zoveel daarbij behorende anciënniteitsverhogingen vermeerderd, dat de nieuwe gage hoger is dan de gage die de zeevarende genoot voor hij/zij in de hogere loongroep werd ingedeeld. Na ieder jaar diensttijd wordt vervolgens de volgende anciënniteitsverhoging van die loongroep toegekend.

3.4 Bij onderbreking van de dienst terzake van studie, worden de dienstitijden voor en onmiddellijk na de studietermijn geacht aaneen te sluiten.

3.5 Ter bepaling van de gages wordt de diensttijd op buitenlandse schepen, varende onder Jumbo-management, gelijk gesteld aan die welke behaald is op Nederlandse schepen.

3.6 Bij de eerste indiensttreding wordt de diensttijd behaald bij andere rederijen in dezelfde functie voor minimaal de helft meegeteld ter bepaling van het aantal toe te kennen anciënniteitsverhogingen.

## Artikel 4

### DE AANSTELLING

- 4.1 De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan voor onbepaalde tijd, onder vermelding van de datum waarop het dienstverband begint, alsmede van de functie of rang, zoals omschreven in art. 2.1 waarin de zeevarende zal dienstdoen. De arbeidsovereenkomst wordt in tweevoud opgemaakt. Na ondertekening door beide partijen i.e. zeevarende en reder/kapitein (of door reder/kapitein gemachtigde) wordt een origineel overhandigd aan de zeevarende.
- 4.2 In afwijking van het bepaalde in lid 1 kunnen een of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan zoals bepaald in lid 4 van dit artikel. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege.
- 4.3 Een maand voor de einddatum van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer dient de werkgever, de werknemer schriftelijk te bevestigen dat:
- 1) de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na afloop van die bepaalde tijd wordt verlengd met de nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, of
  - 2) de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt beëindigd in de eerste haven welke het schip aan doet na afloop van die bepaalde tijd.
- 4.4 Een zeevarende kan meerdere malen op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst worden opgenomen, met inachtneming van het volgende:
- 1) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar direct of binnen niet meer dan 6 maanden opvolgen, vormen een "ketting".
  - 2) Indien het aantal contracten, die tot een "ketting behoren groter is dan 3 dan wel indien de totale duur van achtereenvolgende contracten, die tot een ketting behoren langer is dan 2 jaar, ontstaat er tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
  - 3) Een eenmalig contract voor bepaalde tijd van 2 jaar of langer kan éénmaal met ten hoogste 6 maanden worden verlengd, zonder dat daaruit een dienstverband voor onbepaalde tijd volgt.
  - 4) Het tijdens de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opgebouwde verlof dient binnen dienstverband te worden uitgelopen of ten minste tot de "ketting" te worden gerekend.

Voorbeelden van deze overeenkomsten zijn elders in dit reglement afgedrukt en maken integraal deel uit van dit reglement.

### NEVENACTIVITEITEN

- 4.5 Zonder de toestemming van de rederij is het de zeevarende niet toegestaan, tijdens verlof, zodanige nevenwerkzaamheden te verrichten dat hij daardoor niet aan zijn verplichtingen welke voortvloeien uit de Individuele ArbeidsOvereenkomst (IAO) kan voldoen.

## Artikel 5

### LEERLING STUURLIEDEN/WERKTUIGKUNDIGEN

- 5.1 De rederij kan leerling stuurlieden/werktuigkundigen ten behoeve van hun opleiding aan boord plaatsen, doch uitsluitend boven de wettelijke minimum sterkte. Voor de functie van leerling stuurman/werktuigkundige komen in aanmerking degenen die in het bezit zijn van een einddiploma van een middelbare zeevaartschool en die vaartijd wensen te behalen voor het vaarbevoegdheidsbewijs als zelfstandig wachtdoend stuurman/werktuigkundige.
- Tussen de rederij en de leerling stuurman/werktuigkundige wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan. De duur van de overeenkomst wordt bepaald door de zijdens bevoegde instanties vereiste vaartijd, eventueel verlengd met de tijd benodigd om betrokkene te repatriëren.

De gage van de leerling stuurman/werktuigkundige is gelijk aan het loon zoals bepaald in loongroep 3.

## Artikel 6

### **DIENSTDOEN IN EEN HOGERE RANG / ANDERE FUNCTIE**

- 6.1 (Tijdelijk) dienstdoen in een hogere rang/functie geldt niet als onderbreking van de dienst in de aangestelde rang.
- 6.2 Voor de periode dat de zeevarende (tijdelijk) dienst doet in een hogere rang/functie aan boord dan de aangestelde rang/functie, geldt een functietoeslag van 20%. Deze toeslag is inclusief de compensatie van de hogere gage tijdens het verlof verdiend gedurende het dienst doen in die hogere rang/functie.
- 6.3 Indien de zeevarende 2 of meer termijnen met een totale duur van 150 werkdagen in een hogere rang/functie aan boord heeft dienst gedaan, dan vindt aanstelling in die hogere rang/functie plaats.
- 6.4 Indien een zeevarende gevraagd wordt tijdelijk werkzaamheden te verrichten op kantoor voor de duur van minimaal 2 weken, zal hij een hiervoor een toeslag ontvangen. De toeslag bedraagt 25% van de maandgage. Over een hele maand vertaald naar een toeslag per gewerkte dag is dit 35%. De toeslag wordt pro-rata berekend en uitbetaald met de reguliere gage. Deze regeling is niet van toepassing voor Hoofdwerktuigkundigen die een all-in gage ontvangen.

## Artikel 7

### **PENSIOENREGELING**

- 7.1 Alle zeevarenden vanaf 21 jaar zijn volgens het reglement verplicht verzekerd bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij (BPFK).
- 7.2 Het deel van de pensioenpremie welke ten laste van de zeevarende komt, kan op het loon worden gekort.

## Artikel 8

### **SOCIALE VERZEKERINGEN**

- 8.1 Premies/verzekeringen zijn volgens Nederlandse koopvaardij normen en Nederlandse sociale wetgeving.

## Artikel 9

### **ALGEMENE BEPALINGEN BETREFFENDE OVERWERK**

- 9.1 Een ieder aan wie de kapitein overwerk opdraagt dient dit te verrichten.
- 9.2 Tot betaling van overwerk kan (kunnen) geen aanleiding geven:
- de werkzaamheden die ter voorkoming van onmiddellijk gevaar voor opvarenden, schip en/of lading - uitsluitend naar het oordeel van de kapitein of diens plaatsvervanger - niet kunnen worden uitgesteld tot de volgende werkdag;
  - het in de haven aan boord zijn voor het doen van stille wacht.

## VASTE VERGOEDING VOOR OVERWERK

- 9.3 Bij dienst aan boord geldt, met uitzondering van loongroep 8 en 9, een vaste overwerkvergoeding, welke is vastgesteld op 50% van de gage. Bij dienst aan boord geldt voor de HWTK en de Kapitein in loongroep 8 en loongroep 9 een vaste vergoeding voor overwerk welke in de gage is verwerkt, waardoor de HWTK en de Kapitein een vaste gage heeft (zie de gagetabellen zoals vermeld in artikel 2.)

## Artikel 10

### NORMALE ARBEID

- 10.1 Onder normale arbeid wordt verstaan; de te verrichten werkzaamheden, hetzij voor de dienst in de machinekamer, hetzij voor de dekdienst, hetzij voor de verzorgingsdienst, waarvoor de zeevarende in dienst werd genomen.

Onder normale arbeid wordt eveneens verstaan - ook indien deze niet in overeenstemming is met de functie waarvoor de zeevarende werd aangenomen - al hetgeen is opgesomd in artikel 9 lid 2.

## Artikel 11

### NORMALE ARBEIDSDUUR PER ETMAAL

- 11.1 Tijdens havendienst is de normale arbeidsduur per etmaal:

- a. op werkdagen : 8 uren
- b. op zaterdagen/zondagen : 0 uren

- 11.2 Tijdens de zeedienst;

de normale arbeidsduur bedraagt 8 uur per dag.

- 11.3 Op zaterdagen en zondagen worden de werkzaamheden zoveel mogelijk beperkt tot hetgeen noodzakelijk is. Een en ander ter beoordeling van kapitein/hoofdwerktuigkundige.

## Artikel 12

### STILLE WACHT

- 12.1 Stille wachten worden zoveel mogelijk op toerbeurt gelopen. De geldelijke vergoeding voor stille wacht is inbegrepen in de vaste overwerkvergoeding.

Op zondagen geven 24 uren stille wacht recht op een dag verlof.

## Artikel 13

### VERLOF

#### COMPENSATIEVERLOF:

- 13.1 Aan de zeevarende wordt per maand actieve dienst een in werkdagen uitgedrukt compensatieverlof verleend volgens onderstaande tabel:

officieren (m.u.v. hoofdwerktuigkundigen en Kapitein)	11.6 dagen
---	------------

kok/bootzman/scheepsvakman	9 dagen
matrozen	8 dagen

Feestdagen zoals bedoeld in art. 1 lid 3 welke op werkdagen vallen worden apart gecompenseerd.

Tegen inlevering van het door Nautilus International afgegeven formulier zal jaarlijks voor het bijwonen van vakbondsvergaderingen twee hele of vier halve extra dagen compensatieverlof worden toegekend.

#### **PERIODIEK VERLOF:**

Aan iedere zeevarende worden 26 werkdagen periodiek verlof per jaar toegekend.  
Indien het dienstverband korter dan 1 jaar heeft geduurd, wordt pro rata uitgekeerd.

- 13.2 Voor loongroep 2 en 4 wordt per 5 jaar dienstverband het periodiek verlof verhoogd met 1 dag tot maximaal 29 dagen. Tijdens het verlof loopt de betaling van betrokkene door tegen het maandloon dat van toepassing is voor de functie waarin het verlof wordt genoten.
- 13.3 Op schriftelijk verzoek van de zeevarende, dan wel met diens schriftelijke toestemming, kan verlof op voorhand worden verleend, welke later kan worden verrekend met het alsdan opgebouwde tegoed aan verlof. Het wel of niet verlenen van voortijdig verlof is uitsluitend ter beoordeling van de reder.

#### **BIJZONDER VERLOF:**

- 13.4 Persoonlijke planningsverzoeken kunnen schriftelijk worden ingediend bij bemanningszaken. Voordat het verzoek wordt toegekend worden mogelijke consequenties voor de planning en collega's onderzocht. Indien het verzoek wordt ingewilligd wordt dit ook schriftelijk bevestigd aan de medewerker.
- 13.5 Administratie verlofdagen  
Het aantal werk- en verlofdagen wordt geregistreerd. De verlofsaldo's worden maandelijks via de gagestrook gecommuniceerd.

#### **VAAR- EN VERLOFSHEMA HOOFDWERKTUIGKUNDIGE EN KAPITEIN**

- 13.6 Uitgangspunt is dat een jaar 365 werkdagen heeft, waarvan er 183 gewerkt dienen te worden in een vaar- verlofschema van 13 weken op en 13 weken af. Om ruimte te geven voor persoonlijke en/of zakelijke redenen kan hiervan afgeweken worden en is er een bandbreedte vastgesteld. Deze bandbreedte ligt tussen 10 en 16 weken. Binnen het team kunnen hierover afspraken worden gemaakt. Voor Hoofdwerktuigkundigen en Kapiteins worden overige dagen zoals reisdagen, kantoordagen, keuring en visa ophalen aangemerkt als verlofdagen. Alleen de feitelijke werkdagen aan boord van een schip en cursussen worden als werkdagen gezien. De aan- en afmonsterdag wordt aangemerkt als werkdag.

#### **VERLOF OUDERE WERKNEMERS**

- 13.7 De zeevarende van 55 jaar of ouder in loongroep 2 en 4 wordt op jaarbasis extra periodiek verlof toegekend als volgt:
- |                       |                   |
|-----------------------|-------------------|
| 55-jarigen            | 5 werkdagen extra |
| 56-jarigen            | 6 werkdagen extra |
| 57-jarigen            | 7 werkdagen extra |
| 58-jarigen            | 8 werkdagen extra |
| 59-jarigen en ouderen | 9 werkdagen extra |

## KOPEN VERLOF

13.8 De zeevarende die dit wenst kan dagen periodiek verlof bijkopen. De zeevarende levert hiervoor (een gedeelte van) zijn overwerkvergoeding in volgens de onderstaande tabel. Alleen zeevarenden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd komen voor het kopen van verlof in aanmerking. Voordat de zeevarende verlof kan kopen dient er eerst vaartijd met voldoende overwerk te zijn behaald. Gebruikmaking van de regeling is voor telkens 1 jaar en wordt stilzwijgend verlengd. Deze regeling wordt zonder tegenbericht automatisch voor telkens een jaar verlengd.

VVO-tabel per 1 mei 2016 (bruto bedragen per dag)

Ancienniteit	2	3	4	5	6	7
0	96	82	104	97	113	133
1	98	85	107	101	118	137
2	100	89	110	105	122	141
3	102	92	113	109	127	146
4	104	96	115	114	132	151
5	106	99	118	119	137	156
6	108	103	121	125	142	161
7		107	124	132	148	167
8		111	126	138	154	173
9		116	129	145	160	179
10		120		153	166	187
11						195
12						203

Een verdere toelichting op de procedure voor de inkoop van verlof kan opgevraagd worden bij de HR afdeling.

## Artikel 14

### VAKANTIETOESLAG

14.1 De zeevarende wordt over ieder jaar dienstverband een vakantietoeslag toegekend ter grootte van het op het moment van uitbetaling geldende maandloon per maand.

Voor dienstverband korter dan 1 jaar wordt pro rata uitgekeerd.

14.2 De vakantietoeslag waarop de zeevarende aanspraak heeft zal jaarlijks in twee gedeelten, met intervallen van 6 maanden, worden uitbetaald, uiterlijk per 30 juni en 31 december worden uitbetaald.

## Artikel 15

### CONTANTE VERREKENING VAN HET VERLOF

15.1 Het verlof dient met inachtnaam van het bepaalde in art. 17, in vrije tijd te worden genoten. De medewerker wordt jaarlijks in januari in de gelegenheid gesteld de niet-genoten verlofdagen, met uitzondering van de wettelijke vakantiedagen, te verkopen. De vergoeding per dag wordt vastgesteld op basis van de onderstaande formule:

$7/5 \times 12/365 \times (\text{maandloon} + 8,33\% \text{ vakantietoeslag})$

## Artikel 16

### ALGEMENE BEPALINGEN VOOR HET VERLENEN VAN VERLOF

- 16.1 Het compensatie/periodiek verlof wordt na een periode van 3 maanden actieve dienst, of een periode van langere of kortere duur zoals in de arbeidsovereenkomst tussen rederij en de zeevarende is afgesproken, ononderbroken verleend. Bij moeilijkheden bij de aflossing of onredelijk hoge reiskosten voor de rederij, welke vermeden kunnen worden, kan de rederij verlangen, dat de zeevarende langer dienst doet dan 3 maanden echter met een maximum van 4 maanden. Ingeval een afwijkende periode is overeengekomen geldt een evenredige regeling. Op verzoek van de zeevarende kan de rederij toestaan dat deze termijn verlengd wordt.
- 16.2 Het verlof wordt in principe in Nederland verleend. Op schriftelijk verzoek van de zeevarende kan de rederij het verlof elders verlenen. De rederij kan aan een dergelijk verzoek de voorwaarde verbinden dat aan de inwilliging van het verzoek geen hogere kosten voor de rederij verbonden zijn dan wanneer de zeevarende in Nederland verlof zou zijn verleend.
- 16.3 Wordt de zeevarende uit het buitenland met verlof gezonden, dan wordt de tijd vereist voor heen- en terugreis van en naar Nederland niet als verloftijd gerekend. De rederij vergoedt de zeevarende de reiskosten volgens door haar vast te stellen regels.
- 16.4 De rederij stelt, zoveel mogelijk rekening houdend met de verlangens van de zeevarende, het tijdvak van het verlof zodanig vast, dat de zeevarende voorbereidingen kan treffen voor het besteden van zijn/haar verlof. De rederij 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 verlof zal de rederij de daaruit voortvloeiende aantoonbare schade vergoeden naar redelijkheid en billijkheid. De rederij heeft echter het recht de zeevarende uit verlof terug te roepen als de zeevarende 80% van zijn opgebouwde verlof heeft genoten.
- 16.5 De rederij verstrekt de zeevarende een document waarin het tegoed aan verlof wordt vermeld en waarin de afwikkeling wordt aangetekend.

## Artikel 17

### KORT VERZUIM

- 17.1 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 loon over het daarbij vermelde aantal kalenderdagen:
- I 4 dagen i.v.m. overlijden van echtgeno(o)t(e), of van een eigen inwonend kind.
  - II 2 dagen i.v.m. overlijden ouder, schoonouder of niet-inwonend eigen kind.
  - III 2 dagen i.v.m. huwelijk van de zeevarende.
  - IV 1 dag i.v.m. overlijden broer, zuster, zwager of schoonzuster.
  - V 1 dag i.v.m. geboorte van zijn/haar kind of bij huwelijk van zijn/haar kind.

## Artikel 18

### STUDIEVERLOF EN CURSUSSEN

- 18.1 Wanneer de rederij een zeevarende verzoekt of opdraagt te gaan studeren voor een zeevaartdiploma zal in overleg een studieverlofregeling getroffen worden.
- 18.2 Wanneer de zeevarende in overleg met de rederij besluit een op het beroep gerichte herhalings- of bijscholingscursus w.o. de cursus scheepvaartkunde, dan wel een door de rederij georganiseerde bedrijfs- of scholingscursus of bijeenkomst te volgen, wordt de tijd die hiermee is gemoeid niet in mindering gebracht op zijn tegoed aan verlof. De kosten van dergelijke cursussen alsmede de reis- en verblijfkosten worden gedragen door de rederij.

## Artikel 19

### OPLEIDING EN VAKTECHNISCHE VOORLICHTING

- 19.1 Scholingsactiviteiten zijn ondergebracht in de Stichting Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Zeescheepvaart (O&O fonds). Aan de Stichting ligt een aparte CAO ten grondslag. De Stichting heeft blijkens haar statuten tot doel het bevorderen, ontwikkelen en subsidiëren van activiteiten gericht op:
- de scholing en vorming van toekomstige werknemers
  - de opleiding en ontwikkeling van de werknemers
  - de scholing en de arbeidsinpassing van (langdurig) werklozen
  - de vaktechnische voorlichting in de bedrijfstak.
- 19.2 De werkgever is aan het O&O fonds jaarlijks een bedrag verschuldigd van 0,5% van het premieplichtig loon WW.
- 19.3 Jaarlijks publiceert het O&O fonds in diverse organen een overzicht van de cursussen waarvan de kosten bij deelname worden vergoed.
- Aanvragen voor deelname aan een gesubsidieerde cursus dienen al dan niet via de werkgever te worden gericht aan: O&O-Fonds Zeescheepvaart, Postbus 9138, 1006 AC Amsterdam. Info: [www.scheepvaartnet.nl](http://www.scheepvaartnet.nl)
- 19.4 Het volgen van verplichte- en opfriscursussen met betrekking tot veiligheid, brandbestrijding en medische zorg voor alle zeevarenden zal door de werkgever duidelijk worden vastgelegd en gecommuniceerd.
- 19.5 De zeevarende ontvangt vanaf 1 januari 2017 een jaarlijks Persoonlijk Ontwikkelingsbudget. Dit budget is gericht op werk- en ontwikkelingsgerichte scholing naar keuze van de werknemer, gericht op de duurzame inzetbaarheid van de zeevarende binnen of buiten de functie, het bedrijf en de sector. De voorwaarden zijn vastgelegd in een beleidsdocument.

## Artikel 20

### WERKGELEGENHEID

- 20.1 Ter bevordering van de werkgelegenheid van Nederlandse zeevarenden zal de rederij de Regeling Arbeidsvoorziening Zeescheepvaart (RAZ) 2010, zoals vermeld in de Staatscourant no.6819 d.d. 13 mei 2011, naleven voor de schepen met een Nederlandse zeebrief.

## Artikel 21

### CONDUITE RAPPORTEN

- 21.1 Schriftelijke conduite rapporten worden mede ondertekend door de betrokkenen.

### TOESLAGENREGELINGEN

22.1 De offshorevergoeding is van toepassing op de bemanning die gedurende een offshoreproject aan boord zit. De volgende voorwaarden dienen allemaal van toepassing te zijn:

- a. Een project aan boord van een schip met een DP2 installatie. Dit betreffen momenteel Mv Fairplayer en Mv Jumbo Javelin.
- b. Het project heeft een minimale duur van 3 aaneengesloten dagen.
- c. Er wordt gewerkt in een 12 uur op/ 12 uur af systeem.
- d. Manager Operations of Director Human Resources bepaalt wanneer de offshorevergoeding van toepassing is.

Tijdens een offshoreproject onder de hiervoor genoemde voorwaarden wordt de vaste overwerkvergoeding verdubbeld. Daarnaast wordt de reglementaire opbouw van compensatieverlof verhoogd zodat in een 1 op 1 af systeem kan worden gewerkt; voor iedere vaardag wordt één (1) verlofdag toegekend

De HWTK in loongroep 8 ontvangt, door het ontbreken van de overwerkvergoeding, een offshore bonus van van € 1500,- bruto per maand. De Kapitein in loongroep 9 ontvangt, door het ontbreken van de overwerkvergoeding, een offshore bonus van € 2000,- bruto per maand.

Deze vergoedingen zijn gebaseerd op 31 dagen werken. Bij minder dagen wordt pro rato verrekend.

Vanwege het afwijkende vaar- en verlofschema (al 1 op 1 af) voor de Hoofdwerktuigkundige vindt er voor deze rang geen opbouw van compensatieverlof plaats.

22.2 De ongemakkenvergoeding is van toepassing op de bemanning die gedurende een project aan boord zit, waarbij sprake is van alle onderstaande omstandigheden:

- a. Het project heeft een minimale duur van 3 aaneengesloten dagen.
- b. Er wordt gewerkt in een 12 uur op/ 12 uur af systeem.
- c. Geldt voor alle schepen, tenzij de offshorevergoeding van artikel 22.1 van toepassing is.
- d. Manager Operations of Director Human Resources bepaalt wanneer de ongemakkenvergoeding van toepassing is.

Wanneer alleen sprake is van een non-alcohol beleid wordt er geen ongemakkenvergoeding toegepast.

Tijdens een project onder de voorgenoemde voorwaarden worden onderstaande toeslagen betaald:

1e stuurman/ HWTK:	€ 26,50 bruto per dag
2e stuurman/ 2e werktuigkundige:	€ 20,30 bruto per dag
3e stuurman/ 3e werktuigkundige:	€ 15,23 bruto per dag
Gezel:	€ 10,15 bruto per dag

Een zeevarende kan nooit tegelijkertijd de offshore (artikel 22.1) - én de ongemakkenvergoeding (artikel 22.2) ontvangen. Een zeevarende kan slechts aanspraak maken op één soort vergoeding.

De Kapitein ontvangt geen ongemakkenvergoeding.

22.3 Indien bij een regulier wachtsysteem vanwege een gebrek aan beschikbare hutten zeevarenden samen een hut moeten delen, wordt dit ongemak gecompenseerd middels dezelfde vergoeding als vermeld in Artikel 22.2.

Een stagiair(e) die een hut moet delen ontvangt een vergoeding van € 10,- bruto per dag. Voor de overige genoemde situaties ontvangt een stagiair(e) geen ongemakken- of offshorevergoeding.

## Artikel 23

### VERGOEDING VAN REISKOSTEN

- 23.1 De reiskosten van de zeevarende van en naar de ligplaats van het schip per openbaar vervoer in Nederland komen voor rekening van de rederij bij aanvang en einde van de reis die de zeevarende met het schip maakt. Indien de zeevarende niet gemonsterd zijnde bijwerkt of wachtloopt op een in een Nederlandse haven liggend schip zullen hem/haar alle gemaakte reiskosten in Nederland van zijn woonplaats naar het schip en omgekeerd voor openbaar vervoer worden vergoed.
- 23.2 De werkgever is bereid gevonden om, voorzover fiscaal toegestaan, per 1 augustus 2009 de reiskosten van partner en kinderen voor reizen van en naar het schip (ligplaats in haven tussen Hamburg en Duinkerken) te vergoeden.

## Artikel 24

### VAARBEVOEGDHEIDSBEWIJZEN/MONSTERBOEKJE

- 24.1 De kosten verbonden aan het verkrijgen van vaarbevoegdheidsbewijzen komen voor rekening van de rederij.
- 24.2 De kosten verbonden aan het verkrijgen van een nieuw monsterboekje (behalve bij verlies) zullen door de rederij worden vergoed.

## Artikel 25

### KLEDING

- 25.1 De zeevarende heeft recht op een jaarlijkse verstrekking van vier overalls plus een bedrag van € 129 voor de aankoop van deugdelijke veiligheidswerkschoenen.

## Artikel 26

### KOSTEN KEURINGEN

- 26.1 De kosten verbonden aan de medische keuringen en eventuele herkeuringen van de gezichts- en gehoororganen komen voor rekening van de rederij. De keuringsdag wordt als verlofdag gerekend voor loongroep 2 en 4.

## Artikel 27

### KOSTEN VAN BRIEVEN / EMAIL

- 27.1 De rederij zorgt op haar kosten voor een zo snel mogelijke verzending van brieven en andere poststukken, geen pakketten zijnde, afkomstig van dan wel bestemd voor de zeevarende.
- 27.2 Alle zeevarenden krijgen van de werkgever de mogelijkheid om via een eigen privé email account een onbeperkt aantal email berichten te versturen en te ontvangen met een beperkte grootte.

## Artikel 28

### MOLESTREGELING (VERVALLEN)

Wegens de onmogelijkheid om sinds de aanslagen in New York molest te verzekeren is artikel 27 onuitvoerbaar geworden en daarom vervallen. Werkgever benadrukt dat in voorkomende (onverhoopte) gevallen Jumbo Crew Services zich als vanzelfsprekend als goed werkgever zal opstellen.

## Artikel 29

### OORLOGSTOESLAGREGELING

- 29.1 Het dienstdoen op schepen bestemd voor een gebied waar oorlogshandelingen plaats hebben of daarmee vergelijkbare omstandigheden heersen, geschiedt op basis van vrijwilligheid.
- 29.2 Zeevarenden, die dienstdoen op schepen in een gebied waar oorlogshandelingen plaatshebben of daarmee vergelijkbare omstandigheden heersen, ontvangen een oorlogstoeslag van € 505 voor iedere maal dat zij dit gebied binnenkomen.

De geografische begrenzing van het onder 2 bedoelde gebied en het tijdstip waarop het recht op de toeslag ingaat en eindigt, wordt vastgesteld door partijen bij dit reglement binnen een zo kort mogelijke termijn nadat een der partijen de wens daartoe aan de andere partij heeft bekend gemaakt.

De zeevarende heeft de mogelijkheid in de laatste laad/loshaven voordat een oorlogsgebied als bedoeld in dit artikel wordt aangedaan, aflossing dan wel ontbinding van de arbeidsovereenkomst te eisen. Repatrieringskosten komen in dit geval voor rekening van de rederij.

## Artikel 30

### MENTORTOELAGE

- 30.1 De mentortoelage is met ingang van 1 mei 2015 komen te vervallen. Ter compensatie zijn de gages verhoogd met 0,1%.

## Artikel 31

### JUBILEUMUITKERING

- 31.1 Een jubileumuitkering ter grootte van één maandgage netto zal worden uitgekeerd ter gelegenheid van ieder 25-jarig onafgebroken dienstverband bij één der rederijen vallend onder de Jumbo groep.

## Artikel 32

### VOEDING

- 32.1 De rederij draagt er zorg voor dat aan de zeevarenden voldoende voeding van een goede kwaliteit en in de nodige variatie wordt verstrekt. Hieraan zijn voor de zeevarende geen kosten verbonden.

## Artikel 33

### ACHTERGEBLEVEN BEZITTINGEN

- 33.1 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 2 opvarenden, een inventarislijst is opgemaakt. Deze lijst dient door de 2 opvarenden, alsmede door de kapitein, te worden ondertekend.

- 33.2 De rederij 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.
- 33.3 Bezittingen die niet binnen een maand nadat zij ter beschikking zijn gesteld, zijn afgehaald, kunnen door de rederij op kosten van de eigenaar, worden opgeslagen.
- 33.4 Mocht blijken dat het achterblijven te wijten is aan de schuld of nalatigheid van de zeevarende, dan is de rederij gerechtigd eventueel gemaakte kosten voor vervoer c.q. opslag 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, overwerk etc.
- 33.5 Bezittingen die binnen 1 jaar na beschikking stelling niet zijn afgehaald, kunnen door de rederij, hetzij worden verkocht, waarna de opbrengst onder aftrek van gemaakte kosten wordt gestort bij "Een Algemeen Maritiem Doel", hetzij worden vernietigd.
- 33.6 De rederij noch de kapitein dragen verantwoordelijkheid voor de staat, waarin de goederen zich bevinden.

## Artikel 34

### AFREKENING BIJ BEËINDIGING VAN DE INDIVIDUELE A/O

- 34.1 Bij het einde van het dienstverband is de zeevarende gerechtigd om contante betaling van niet genoten verlofdagen te ontvangen. Hierbij dient rekening te worden gehouden met het bepaalde over contant verrekend verlof in art. 15 leden 2 en 3.
- 34.2 De vergoeding bedraagt voor iedere werkdag, of gedeelte daarvan, niet genoten periodiek- en compensatieverlof  $7/5 \times 12/365 \times$  maandloon per maand.
- 34.3 Voorts heeft de zeevarende recht op betaling van de hem eventueel nog toekomende vakantietoeslag als bedoeld in art. 15.

## Artikel 35

### BEËINDIGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

- 35.1 In geval van beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst, bij welke dit reglement een bijlage vormt, zonder dat die overeenkomst door een nieuwe wordt vervangen, blijven op de dan lopende individuele arbeidsovereenkomsten de bepalingen van dit reglement van toepassing, totdat het dienstverband is beëindigd.

## Artikel 36

### VEILIGHEID

- 36.1 De rederij draagt zorg voor de aanwezigheid aan boord van goedgekeurde gehoorbeschermingsmiddelen, veiligheidsbrillen, veiligheidsgordels e.d. voor algemeen gebruik.  
Voorts zal zij stimuleren dat de zeevarende wordt geïnstrueerd en gemotiveerd teneinde het gebruik van deze middelen te bevorderen.

## Artikel 37

### REÏNTEGRATIE ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS

### WET VERBETERING POORTWACHTER.

In aanvulling op de Wet Verbetering Poortwachter hebben partijen bij deze CAO de navolgende aanbeveling opgesteld:

- 37.1 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.
- 37.2 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.
1. Werkgever en werknemer zullen zich naar vermogen inspannen om reïntegratie te doen slagen.
  2. 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.
  3. Als herplaatsing in de eigen functie niet of vooralsnog niet mogelijk is, zal herplaatsing in een andere passende functie binnen dezelfde onderneming worden nagestreefd.
  4. Indien 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.
  5. 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 Uitvoeringsorgaan Sociale Verzekeringen (UWV). Door beide partijen zal deze second opinion als bindend worden beschouwd.

## Artikel 38

### LEVENSLLOOPREGELING

Bij de introductie van de levensloopregeling is er per 1 januari 2006 een bijdrage van de werkgever in de levensloopregeling gedaan. Deze bijdrage bedroeg 3% en is per 1-1-2006 verwerkt in de maandgage. Per 1-1-2012 is de levensloopregeling voor nieuwe deelnemers gesloten.

## Artikel 39

### WIJZIGINGEN

- 39.1 Eventuele wijzigingen van dit reglement zijn 30 dagen nadat de zeevarende ervan in kennis is gesteld toepasbaar.
- 39.2 Voor situaties waarin dit reglement niet voorziet, zullen partijen in gezamenlijk overleg tot een oplossing komen.

## Artikel 40

### ARBEIDSOVEREENKOMST

- 40.1 De arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd gesloten tussen de zeevarende en de rederij maakt integraal deel uit van dit reglement. Voorbeelden van deze a/o zijn elders in dit reglement afgedrukt.

## Artikel 41

### PENSIONERING

- 41.1 Om vervroegde pensionering financieel mogelijk te maken, kan de zeevarende naast de verplichte of vrijwillige deelname in de pensioenregeling, zoals deze wordt uitgevoerd door het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij, ook deelnemen aan individuele spaarvormen.
- De werkgever verstrekt de werknemer tijdig voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd nadere informatie over de te verwachten pensioensituatie. De zeevarende dient 4 maanden voor de gewenste pensioendatum de werkgever hierover in kennis te stellen. Op de afgesproken pensioendatum of uiterlijk op de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt de arbeidsovereenkomst zonder opzegging met wederzijds goedvinden.

## Artikel 42

### VAKBONDSCONTRIBUTIE

- 42.1 Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de door de werknemer betaalde vakbondcontributie fiscaal verrekenen via het brutoloon, conform de regeling "fiscaal voordelige vakbondcontributie". De bij Nautilus International georganiseerde werknemers zullen jaarlijks rond 1 oktober een daartoe strekkende verklaring ontvangen, die de werknemer desgewenst voor 1 januari bij de werkgever kan inleveren.

## Artikel 43

### FACILITEITEN KADERLEDEN

- 43.1 Ten hoogste drie personeelsleden van Jumbo Crew Services bv die zijn aangesteld als kaderleden en op verzoek van Nautilus International deelnemen aan bijeenkomsten komen in aanmerking voor een maximale vergoeding van twee verlofdagen per jaar.

## Artikel 44

### MEDISCHE ZORG

De medische zorg aan boord en in havens wordt verleend in overeenstemming met de verplichtingen in het BW 7: art 734. Hieraan zijn voor de zeevarende geen kosten verbonden.

## REPATRIËRING

Conform artikel 7:718 BW heeft de zeevarende recht op repatriëring op een snelle en geschikte wijze, naar een door hem/haar gekozen plaats van bestemming.

### Bijlage WW- en WGA reparatie

In het Sociaal Akkoord zijn in april 2013 afspraken gemaakt om de WW- en WGA reparatie vast te leggen. De volgende afspraak wordt hierover in de CAO opgenomen:

“Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014 zijn gemaakt. Cao-partijen schatten in dat de private aanvullende WW/WGA in 2016 en 2017 0,2% van het SV-loon kost. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening.

Cao-partijen spreken af zich aan te zullen sluiten bij de op te richten nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA, zodra deze bekend is. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale cao-partijen. Deze regeling nemen cao-partijen één op één over.

De looptijd van deze afspraak bedraagt 5 jaar. De afspraak wordt in een aparte cao vastgelegd. Tussentijdse wijzigingen en de premiestelling worden door cao-partijen bekrachtigd.”

# **SEAFARER EMPLOYMENT AGREEMENT FOR AN INDEFINITE PERIOD OF TIME**

## **This Agreement is between:**

the private limited company Kahn Scheepvaart as agent to Jumbo, with its registered office in Schiedam (3115 HC), Havenstraat 23, duly represented in this matter by E.C.F.J. Linders, hereinafter referred to as: "the ship owner";

## **OF**

the private limited company Jumbo Crew Services, with its registered office in Schiedam (3115 HC), Havenstraat 23, duly represented in this matter by E.C.F.J. Linders, hereinafter referred to as: "the employer";

## **AND**

Mrs / Ms / Mr full first names, prefix and last name born in place on date , residing in place (zipcode) at address (Country), hereinafter referred to as: "the employee".

I, Mr. E.C.F.J. Linders, representing the private limited company Kahn Scheepvaart as agent to Jumbo, with its registered office in Schiedam (3115 HC), Havenstraat 23, hereby guarantee that in the event of the employer failing, for whatever reason, to meet its obligations to the employee under the terms of this Seafarer Employment Agreement I as shipowner undertake to meet those obligations to that employee.

The employer and employee declare to have agreed as follows:

### **Section 1 Position**

The employer employs the employee in the position of function. The employee will perform his duties onboard any vessel owned by and/or fitted out, chartered, manned or managed by the employer.

The employee must perform the job to the best of his ability and with due observance of the law and the instructions and guidelines given to him by or on behalf of the employer.

### **Section 2 Term and commencement**

The employment contract has been concluded for an indefinite period of time.  
The employee entered the employment on date.

### **Section 3 Termination of agreement**

During the service-time the seafarer is on board a seagoing vessel, each of the parties may terminate in writing the seafarer's employment agreement for an indefinite period, in any port that the ship calls at, taking into account a notice period of at least 7 days. The notice period for the ship owner may not be shorter than that for the seafarer.

### **Section 4 Salary/terms and conditions/reimbursements**

The terms and conditions pertaining to salary and employment as agreed with the employer and as laid down in the document '*Captains' employment conditions*'. (use when it is concerning a Captain otherwise delete)

The terms and conditions pertaining to salary and employment as agreed with NAUTILUS INTERNATIONAL and contained in the appropriate collective bargaining agreement apply (*Reglement voor zeevarenden van Jumbo*). The salary amounts as agreed between employee and employer. (use when it is concerning any other function otherwise delete)

The employee receives a fixed allowance for overtime as agreed between employee and employer. (leave out when it is concerning a Captain)

Travel expenses from the employee's domicile or residence in the Netherlands to the vessel and vice versa are at the expense of the employer. In the event of the employee's instant dismissal however, the travel expenses are at the full expense of the employee.

The employee receives an allowance for the purchase of work wear as agreed between employer and employee.

## Section 5 Occupational disability

In the event of occupational disability, the employee is obliged to give his full cooperation in any examination deemed advisable or necessary by a doctor assigned by the employer. The employee is also obliged to provide all information that may be required in order to determine the anticipated duration of the occupational disability.

The employee is not entitled to legal invalidity benefits during a period in which he obstructs and/or delays recovery and/or if he refuses to perform suitable work and/or in the event of any of the other legal grounds for refusal.

The employee is not entitled to financial invalidity benefits if the invalidity is caused by his intent, or if it is the result of an ailment with regard to which he should have known that its existence is of such importance to the job requirements that the employer, had he been aware of it, would not have concluded the employment contract with the employee, at least not under the same terms and conditions.

The employer is entitled to suspend payment of the financial benefits for as long as the employee fails to comply with the instructions - given by the employer - pertaining to the disclosure of information required by the employer in order to establish the right to pay and/or in the event of any of the other legal suspension rights.

## Section 6 Secrecy

During and after the employment, the employee is obliged to observe secrecy towards third parties in respect of all details, including yet not restricted to information about the vessels and the actual operations of the employer's business, with regard to which the employee knows or should understand that they are confidential. In the event that the employee violates the obligation of secrecy referred to in this section, he is liable to pay the employer an immediately due and payable penalty of € 227.00 (in words: two hundred and twenty-seven Euros) for each day or part thereof that the violation continues.

## Section 7 Disputes

The employment contract is governed by Dutch law. In the event of disputes, the sub-district court of Rotterdam also has jurisdiction to hear the dispute in question.

Agreed and signed in duplicate in Schiedam on date

Employer

Employee

E.C.F.J. Linders  
Director HR & Ship Management  
Jumbo Crew Services B.V.  
**Kahn Scheepvaart as agent to Jumbo**

Initials and last name

# **SEAFARER EMPLOYMENT AGREEMENT FOR A FIXED PERIOD OF TIME**

## **This Agreement is between:**

the private limited company Kahn Scheepvaart as agent to Jumbo, with its registered office in Schiedam (3115 HC), Havenstraat 23, duly represented in this matter by E.C.F.J. Linders, hereinafter referred to as: "the ship owner";

## **OF**

the private limited company Jumbo Crew Services, with its registered office in Schiedam (3115 HC), Havenstraat 23, duly represented in this matter by E.C.F.J. Linders, hereinafter referred to as: "the employer";

## **AND**

Mrs / Ms / Mr full first names, prefix and last name born in place on date , residing in place (zipcode) at address (Country), hereinafter referred to as: "the employee".

I, Mr. E.C.F.J. Linders, representing the private limited company Kahn Scheepvaart as agent to Jumbo, with its registered office in Schiedam (3115 HC), Havenstraat 23, hereby guarantee that in the event of the employer failing, for whatever reason, to meet its obligations to the employee under the terms of this Seafarer Employment Agreement I as shipowner undertake to meet those obligations to that employee.

The employer and employee declare to have agreed as follows:

### **Section 1 Position**

The employer employs the employee in the position of function. The employee will perform his duties onboard any vessel owned by and/or fitted out, chartered, manned or managed by the employer.

The employee must perform the job to the best of his ability and with due observance of the law and the instructions and guidelines given to him by or on behalf of the employer.

### **Section 2 Term and commencement**

The employment contract has been concluded for a fixed period of time.

The employment contract has been concluded for a period of 19 weeks, including a trip on board "Mv ...." of 11 weeks and followed by a period of leave of 8 weeks.

The employment commences on the date of signing up, i.e. on or around date and ends by operation of law without prior notice being required after expiry of the 19 weeks contract period.

### **Section 3 Termination of agreement**

During the service-time the seafarer is on board a seagoing vessel, each of the parties may terminate in writing the seafarer's employment agreement for an indefinite period, in any port that the ship calls at, taking into account a notice period of at least 7 days. The notice period for the ship owner may not be shorter than that for the seafarer.

### **Section 4 Salary/terms and conditions/reimbursements**

The terms and conditions pertaining to salary and employment as agreed with the employer and as laid down in the document '*Captains' employment conditions*'. (use when it is concerning a Captain otherwise delete)

The terms and conditions pertaining to salary and employment as agreed with NAUTILUS INTERNATIONAL and contained in the appropriate collective bargaining agreement apply (*Reglement voor zeevarenden van Jumbo*). (use when it is concerning any other function otherwise delete) The salary amounts to € amount (in words: amount Euros) gross per month.

The employee receives a fixed allowance for overtime as agreed between employee and employer. (leave out when it is concerning a Captai OR Chief Engineer)

Travel expenses from the employee's domicile or residence in the Netherlands to the vessel and vice versa are at the expense of the employer. In the event of the employee's instant dismissal however, the travel expenses are at the full expense of the employee.

The employee receives an allowance for the purchase of work wear as agreed between employer and employee.

## Section 5 Occupational disability

In the event of occupational disability, the employee is obliged to give his full cooperation in any examination deemed advisable or necessary by a doctor assigned by the employer. The employee is also obliged to provide all information that may be required in order to determine the anticipated duration of the occupational disability.

The employee is not entitled to legal invalidity benefits during a period in which he obstructs and/or delays recovery and/or if he refuses to perform suitable work and/or in the event of any of the other legal grounds for refusal.

The employee is not entitled to financial invalidity benefits if the invalidity is caused by his intent, or if it is the result of an ailment with regard to which he should have known that its existence is of such importance to the job requirements that the employer, had he been aware of it, would not have concluded the employment contract with the employee, at least not under the same terms and conditions.

The employer is entitled to suspend payment of the financial benefits for as long as the employee fails to comply with the instructions - given by the employer - pertaining to the disclosure of information required by the employer in order to establish the right to pay and/or in the event of any of the other legal suspension rights.

## Section 6 Secrecy

During and after the employment, the employee is obliged to observe secrecy towards third parties in respect of all details, including yet not restricted to information about the vessels and the actual operations of the employer's business, with regard to which the employee knows or should understand that they are confidential. In the event that the employee violates the obligation of secrecy referred to in this section, he is liable to pay the employer an immediately due and payable penalty of € 227.00 (in words: two hundred and twenty-seven Euros) for each day or part thereof that the violation continues.

## Section 7 Disputes

The employment contract is governed by Dutch law. In the event of disputes, the sub-district court of Rotterdam also has jurisdiction to hear the dispute in question.

Agreed and signed in duplicate in Schiedam on Thursday, 16 February 2017,

Employer

Employee

E.C.F.J. Linders  
Director HR & Ship Management  
Jumbo Crew Services B.V.  
**Kahn Scheepvaart as agent to Jumbo**

Initials and last name