

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR HET
VAREND PERSONEEL**

(01.01.2026 – 31.12.2027)

**IN DIENST VAN
CHEMGAS SHIPPING BV**

INHOUDSOPGAVE

Aanhef.....	3
HOOFDSTUK I – MANTELOVEREENKOMST	
Art 1. Definities.....	4
Art 2. Werkingssfeer	4
Art 3. Loon- en arbeidsvoorwaarden.....	4
Art 4. Inhuren uitzendkrachten	5
Art 5. Verplichtingen van de werkgever	5
Art 6. Verplichtingen van de werknemer	5
Art 7. Verplichtingen van partijen	5
Art 8. Wijzigingen der overeenkomst	6
Art 9. Geschillenregeling	6
Art 10. Gelijkheidsbeginsel.....	6
Art 11. Interpretatie van de overeenkomst	6
Art 12. Duur en beëindiging van de overeenkomst.....	7
HOOFDSTUK II - REGLEMENT	
Art 1. Aanstelling en Ontslag.....	8
Art 2. Functies.....	9
Art 3. Arbeidsduur en verlofsysteem	10
Art 4. Vrije dagen, feestdagen en vakantie	11
Art 5. Bijzonder verlof.....	13
Art 6. Bedragen van beloning en kostenvergoeding	13
Art 7. Vakantiegeld.....	14
Art 8. Vervangingstoeslag	14
Art 9. Plaatsvervangend varen.....	15
Art 10. Overwerkvergoeding	15
Art 11. Werfregeling	15
Art 12. Jubileumuitkering.....	16
Art 13. Uitkering bij Arbeidsongeschiktheid.....	16
Art 14. Ziekteverzuim	16
Art 15. WGA/WIA.....	17
Art 16. Reisuren	17
Art 17. Voeding	17
Art 18. Kosten	17
Art 19. Reis- en verblijfkosten	17
Art 20. Bijdrage zorgverzekering.....	18
Art 21. Afkoop eigen risico zorgverzekering.....	18
Art 22. EHBO-vergoeding.	18
Art 23. Vergoeding van certificaten en officiële vaardocumenten	18
Art 24. Pensioen	19
Art 25. Nevenfunctie.....	19
Art 26. Vakbondsfaciliteiten.....	20
Art 27. Loon	20
LOONTABELLEN.....	
CAO-AKKOORD	

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Voor het varend personeel in dienst van

Chemgas Shipping B.V.

De ondergetekenden:

- I. **Chemgas Shipping B.V.** gevestigd en kantoorhoudende aan de Gedempte Zalmhaven 4G, 3011 BT Rotterdam, hierna te noemen **Chemgas**,

en

- II. **Nautilus International**, gevestigd en kantoorhoudende aan de Pegasusweg 200, 3067 KX te Rotterdam, hierna te noemen **Nautilus**,

Hierna gezamenlijk aangeduid als; "Partijen"

verklaren hierbij met elkaar het volgende te zijn overeengekomen:

HOOFDSTUK I

MANTELOVEREENKOMST

Artikel 1

Definities

1.1 Werkgever:

Chemgas.

1.2 Werknemer:

Iedere zeevarende die krachtens een arbeidsovereenkomst met Werkgever werkzaam is op een zeeschip dat eigendom is of wordt beheerd door Werkgever.

Artikel 2

Werkingsfeer

- 2.1 De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle Werknemers, tenzij met instemming van partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde Werknemers andere loon- en arbeidsvoorwaarden gelden.

Artikel 3

Loon- en arbeidsvoorwaarden

- 3.1 Voor Werknemers, niet behorende tot categorieën werknemers ten aanzien van wie loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn als weergegeven in artikel 3.2, gelden loon- en arbeidsvoorwaarden gelijk omschreven in het reglement en in de stukken, welke onlosmakelijk deel uitmaken van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- 3.2 Voor Werknemers woonachtig in de Filipijnen, Indonesië en in eventuele, andere bij cao overeen te komen landen, gelden de loon- en arbeidsvoorwaarden zoals overeengekomen tussen de in het woonland gevestigde bonafide vakorganisaties en Nautilus (of, ingeval van ontstentenis van een dergelijke bonafide vakorganisatie, alleen Nautilus) enerzijds en Werkgever anderzijds. De loon- en arbeidsvoorwaarden moeten ten minste voldoen aan de internationale conventies, aanbevelingen en afspraken.
- 3.3 Op alle Werknemers bedoeld in artikel 3.1 is afdeling 12 van boek 7 titel 10 van het Burgerlijk Wetboek van (overeenkomstige) toepassing.

Artikel 4

Inhuren uitzendkrachten

- 4.1 Indien Werkgever voornemens is een of meer uitzendkrachten in te huren en als zeevarende(n) te werk te stellen aan boord van een of meer zeeschepen in zijn eigendom of beheer, dan is hij verplicht schriftelijk met het uitzendbureau af te spreken dat het uitzendbureau per saldo minimaal de loon- en arbeidsvoorwaarden uit deze collectieve arbeidsovereenkomst op deze uitzendkracht(en) toepast, uitzendkrachten woonachtig in de Filipijnen, Indonesië en in eventuele andere bij cao overeen te komen landen uitgezonderd.
- 4.2 Indien Werkgever voornemens is een of meer uitzendkrachten woonachtig in de Filipijnen, Indonesië en/of in eventuele andere bij cao overeen te komen landen in te huren, dan is hij verplicht met het uitzendbureau af te spreken dat het uitzendbureau per saldo minimaal de loon- en arbeidsvoorwaarden toepast uit de cao die daartoe is overeengekomen tussen de in het woonland gevestigde bonafide vakorganisaties en Nautilus (of, ingeval van ontstentenis van een dergelijke bonafide vakorganisatie, alleen Nautilus) enerzijds en Werkgever anderzijds.

Artikel 5

Verplichtingen van Werkgever

- 5.1 Werkgever is gehouden met Werknemers als bedoeld in artikel 3.1 arbeids- overeenkomsten aan te gaan op geen andere voorwaarden dan de in artikel 3.1 bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden.
- 5.2 Werkgever is gehouden de loon- en arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 3.2 na te leven jegens de Werknemers als bedoeld in genoemd artikellid.
- 5.3 Werkgever zal alle vacatures vallende onder de werking van deze overeenkomst kenbaar maken aan het Landelijk en Regionaal Werkgevers Servicepunt van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Artikel 6

Verplichtingen van de Werknemer

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

Artikel 7

Verplichtingen van Partijen

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

Artikel 8

Wijzigingen der overeenkomst

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

Artikel 9

Geschillenregeling

- 9.1 Ingeval van een vooralsnog niet in onderling overleg op te lossen verschil van mening omtrent de uitlegging van enige bepaling van deze overeenkomst en/of daaraan gehechte, of later aan te hechten, reglementen en stukken tussen Partijen, wordt zulks door de meest gereede partij aan de andere partij gemeld. In beide gevallen zijn Partijen gehouden binnen twee maanden na de schriftelijke melding te trachten overeenstemming te bereiken. Ingeval binnen deze termijn van twee maanden geen overeenstemming wordt bereikt, zal tussen Partijen worden geacht een geschil aanwezig te zijn, indien een der Partijen zulks schriftelijk meedeelt aan de wederpartij.
- 9.2 Alle geschillen, welke naar aanleiding van of in verband met deze overeenkomst of daarbij behorende overeenkomsten of reglementen tussen Partijen, zullen worden berecht door de gewone rechter tenzij arbitrage wordt overeengekomen. Ook ingeval arbitrage wordt overeengekomen, laat dit de bevoegdheid van Partijen onverlet om zich in spoedeisende gevallen te wenden tot de voorzieningenrechter, rechtsprekende in kort geding.

Artikel 10

Gelijkheidsbeginsel

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

Artikel 11

Interpretatie van de overeenkomst

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

Artikel 12

Duur en beëindiging van de overeenkomst

- 12.1 Deze overeenkomst is aangegaan voor de duur van twee jaar, ingaande 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.
- 12.2 Opzegging van deze overeenkomst dient plaats te hebben voor of op 30 november 2027 bij gebreke waarvan deze geacht wordt voor een jaar te zijn verlengd.
- 12.3 Opzegging dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven gericht aan de andere partij.
- 12.4 Indien geen opzegging plaatsvindt, wordt deze overeenkomst telkens voor een jaar verlengd. Aldus overeengekomen en in tweevoud getekend te Rotterdam.

Chemgas Shipping B.V.

Nautilus International

HOOFDSTUK II

REGLEMENT

ARTIKEL 1

AANSTELLING EN ONTSLAG

1. De dienstbetrekking wordt schriftelijk aangegaan door middel van een individuele arbeidsovereenkomst, waarin tevens door de medewerker wordt verklaard, dat hij een exemplaar van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst heeft ontvangen. De medewerker wordt in een functie tewerkgesteld op een plaats die, rekening houdende met de beschikbare mogelijkheden, in overeenstemming is met zijn capaciteiten en eigenschappen. Voor de kapitein-scheepsmanagers zijn additionele arbeidsvoorwaarden van kracht. Deze zijn vastgelegd in de "Personeelsregeling voor de Kapitein-Scheepsmanagers", welke aan betrokken medewerkers apart worden verstrekt.
2. Onverminderd het hierboven bepaalde wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd, doch ten hoogste tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd, doch ten hoogste voor een periode van twaalf maanden;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei, voor zover deze werkzaamheden korter dan een half jaar duren;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard bij ziekte, ongeval e.d. voor zover deze werkzaamheden korter dan twaalf maanden duren.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is.

3. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met een medewerker die direct voorafgaand aan de aanvang van deze overeenkomst reeds als uitzendkracht werkzaam is geweest, wordt rekening gehouden met de duur van de uitzendperiode. Heeft deze periode een jaar of langer geduurd, volgt automatisch een contract voor onbepaalde tijd. Heeft deze periode korter dan een jaar geduurd, wordt voor de resterende periode een contract voor bepaalde tijd gesloten.
4. Er wordt schriftelijk een proeftijd overeengekomen, waarvan de lengte afhankelijk is van de duur van de arbeidsovereenkomst. Bij een dienstbetrekking als bedoeld in lid 2 onder a. bedraagt de proeftijd twee maanden. Bij de dienstbetrekking als bedoeld in lid 2. onder b. t/m d. geldt een proeftijd van een maand.
5.
 - a. Behoudens bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van 7:678 en 7:679 BW en behoudens de proeftijd als bedoeld in lid 4, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, wordt de opzegtermijn zoals vermeld in artikel 7:672 BW in acht genomen. Dit echter met dien verstande dat de termijn van opzegging, onverminderd het bepaalde in het artikel 7:672 BW, voor beide partijen tenminste een kalendermaand bedraagt en de termijn van opzegging van een kapitein/kapitein- scheepsmanager van een (kruiplijn)coaster voor beide partijen tenminste twee kalendermaanden bedraagt. De opzegging kan alleen tegen het einde van een kalendermaand geschieden.
 - b. Voor de medewerker in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt de dienstbetrekking bij het beëindigen van het karwei waarvoor de medewerker is aangenomen.

- c. Voor de medewerker in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt de dienstbetrekking door opzegging door de werkgever of de medewerker met een termijn van een dag, tegen elke dag per week.
- 6. Indien de medewerker bij het verstrijken van de opzegtermijn zich aan boord van een vaartuig in het buitenland bevindt, kan de werkgever verlangen dat de dienstbetrekking gecontinueerd wordt tot ten hoogste drie dagen na terugkeer van het vaartuig in Nederland.
- 7. De gezagvoerder is bevoegd wegens dringende redenen een medewerker op staande voet te schorsen en hem dan, zo nodig met inroeping van de sterke arm, van boord te verwijderen.
- 8. Ontslag op staande voet wegens dringende redenen als bedoeld in 7:678 BW is voorbehouden aan de werkgever. Als dringende redenen in de zin van 7:678 BW kunnen onder meer worden aangemerkt:
 - a. het overtreden van de veiligheidsvoorschriften, die door de werkgever of door een andere bevoegde instantie zijn uitgevaardigd;
 - b. het zich zonder toestemming van de kapitein van boord verwijderen;
 - c. smokkelarij;
 - d. het niet opvolgen van orders, die in het belang der dienst zijn gegeven;
 - e. het zich toe-eigenen van lading, restanten of eigendommen van Chemgas Shipping BV, zelfs in kleine hoeveelheden.

ARTIKEL 2

FUNCTIES

- 1. De werkgever onderscheidt de volgende functies:
 - kapitein-scheepsmanager
 - kapitein
 - 1e stuurman
 - 2e stuurman
 - 3e stuurman
 - 1e scheepswerktuigkundige
 - 2e scheepswerktuigkundige
 - 3e scheepswerktuigkundige
 - bootsman (met patent)
 - matroos-motordrijver
 - matroos
 - leerling matroos
- 2. De werkgever streeft ernaar dat de structurele samenstelling van de bemanning aan boord van de (kruiplijn)-coasters tenminste uit zes personen zal bestaan.

ARTIKEL 3

ARBEIDSDUUR EN VERLOFSYSTEEM

1. Algemeen

- 1.1 De normale arbeidstijd aan boord bedraagt 40 uur per week.
- 1.2 De ingeroosterde arbeidstijd bedraagt gemiddeld twaalf uren per werkdag, inclusief een uur schafttijd.
- 1.3 Het verlofsysteem is gebaseerd op 25 weken aan boord en 27 weken van boord. In overleg is het mogelijk om het verlofsysteem aan te passen waarbij een minimum van 21 weken aan boord en een maximum van 26 weken aan boord wordt gehanteerd. Aanpassen van het verlofsysteem is slechts één maal per jaar mogelijk en moet uiterlijk 1 september van het voorafgaande jaar worden aangegeven.
- 1.4 De dag van vertrek naar boord wordt beschouwd als werkdag. De dag van thuiskomen wordt als vrije dag aangemerkt.
- 1.5 In noodgevallen behoeft, met het oog op het behoud van het schip en/of de lading, de aflossing niet op de gebruikelijke dag plaats te vinden. Van noodgevallen is bijvoorbeeld sprake bij ongeval, hulpverlening, overstroming, storm of plotseling ijsgevaar, alsmede bij averij.
- 1.6 Op de dag van aflossing kan de afgaande ploeg niet eerder afreizen dan na aankomst van de opkomende ploeg.
- 1.7 De werkgever bepaalt de exploitatiewijze van het schip.
- 1.8 Met inachtneming van het in deze voorwaarden bepaalde, stelt de werkgever de dienstroosters vast voor door hem aan te wijzen medewerkers. Deze roosters kunnen na voorafgaande mededeling aan deze medewerkers door de kapitein worden gewijzigd. Hij bepaalt op welke tijdstippen en gedurende welke tijden de werkzaamheden moeten worden verricht. Op zon- en officiële feestdagen, zoals benoemd op de website van de Rijksoverheid, zullen alleen de voor een goede gang van zaken noodzakelijke werkzaamheden plaatsvinden.
- 1.9 De medewerker is verplicht buiten de overeengekomen werktijden arbeid te verrichten, indien dit in noodgevallen, zoals bij ongeval, hulpverlening, overstroming, storm of plotseling ijsgevaar, alsmede bij averij, met het oog op behoud van schip en/of lading naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is. Zo nodig kan de nachtrust worden verminderd voor het uitvoeren van noodzakelijke reparaties, uitgaande boven de normale onderhoudswerkzaamheden, doch uitsluitend voor degenen die hiermede worden belast.

2. (Kruiplijn)coastervaart

- 2.1 In de (kruiplijn)coastervaart ligt de dagelijkse bedrijfstijd tussen 00.00 - 24.00 uur.
- 2.2 Op de kruiplijncoasters is het systeem van arbeidstijd en vrije tijd gebaseerd op 2 weken aan boord - 2 weken van boord. Op de coasters is het systeem van arbeidstijd en vrije tijd gebaseerd op 3 weken aan boord - 3 weken van boord. Aan boord van de kruiplijncoasters is het mogelijk om op vrijwillige basis in het systeem van arbeidstijd en vrije tijd gebaseerd op 3 weken aan boord - 3 weken van boord te lopen, mits de planning dit toelaat. Deze systemen zijn van toepassing indien het schip zich bevindt in het gebied tussen 43°N (Cape Finisterre) en 61°N (Bergen) en 10°W (West van Ierland) en 19°E (Oost van Gdansk).

Wanneer het schip zich buiten dit vaargebied bevindt, zal onder de navolgende voorwaarden een verlofsysteem van 1 maand aan boord - 1 maand van boord worden gehanteerd:

- indien er sprake is van meer dan twee opeenvolgende reizen buiten dit gebied of,
- indien er sprake is van reizen waarvan de lengte zodanig is, dat redelijkerwijs geen aflossing geveerd kan worden.

Overgang van verlofsysteem naar 1 maand aan boord – 1 maand van boord zal alleen dan plaatsvinden na overleg met de scheepsleiding. Uitgangspunt hierbij is, dat aanpassing van het vaar- en verlofsysteem op vrijwillige basis plaatsvindt.

Wanneer een medewerker in verband met ziekte, verlof of vakantie gepland wordt op een andere type schip dan zijn vaste schip, blijft het voor de medewerker op dat moment van toepassing zijnde vaar-verlof systeem gelden.

Wanneer een medewerker vast wordt overgeplaatst op een ander type schip, dan zal de medewerker ingepland worden volgens het verlofsysteem wat behoort bij dat type schip. De medewerker kan te allen tijde zijn voorkeur aangeven voor het type schip. Werkgever zal de voorkeur van de medewerker waar mogelijk volgen. In het geval dat dit niet binnen redelijke termijn mocht lukken, zal de reden van afwijzing aan de werknemer kenbaar worden gemaakt en besproken.

- 2.3 Indien een (kruiplijn)coaster zich op woensdag in Nederland, Duitsland (stroomgebied van de Rijn), België of in Frankrijk (in de haven van Le Havre of noordelijk hiervan) bevindt, zal op die dag worden afgelost. Indien dit niet op woensdag het geval is, doch wel op dinsdag direct voorafgaand aan de woensdag of op donderdag of vrijdag direct aansluitend op de woensdag, dan zal op deze dagen de aflossing plaatsvinden. Indien dit niet mogelijk is ten gevolge van het ontbreken van lading, zeer slecht weer waardoor een schip niet kan vertrekken of door een bepaald vaartraject niet kan terugkeren naar Nederland, Duitsland (stroomgebied van de Rijn), België of Frankrijk (in de haven van Le Havre of noordelijk hiervan) dan zal aflossing in een overzeese zeehaven plaatsvinden. De reguliere aflossingen van de (kruiplijn)coasters zullen allen in dezelfde week plaatsvinden.

Indien bij een (kruiplijn)coaster, voor reguliere aflos, de aflossing op vrijdag of daaropvolgende dagen plaatsvindt, zal deze dag als werkdag worden aangemerkt. Chemgas benadrukt dat het streven is om eerder dan vrijdag af te lossen. Als aflossen op vrijdagen of later niet te vermijden is, zal hiervoor een toelichting gegeven worden. Onder de reguliere aflos valt niet de aflossing vanwege cursussen, bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld persoonlijke situatie) en de feestdagenwissels.

Vanzelfsprekend zal er geen sprake zijn van overuren- en/of reisuvergoeding indien deze dag als werkdag wordt vergoed.

- 2.4 Bij overstappen op een ander schip tijdens de 'op periode' zal, indien er sprake is van een dag tussentijds vrij c.q. thuis zijn, deze dag niet als verlofdag worden aangemerkt. Indien er sprake is van twee of meer dagen, dan zullen deze dagen wel als verlofdagen worden aangemerkt.

ARTIKEL 4

VRIJE DAGEN, FEESTDAGEN EN VAKANTIE

1. In de vrije tijd, zoals genoemd in hoofdstuk II, artikel 3, lid 1.3 zijn inbegrepen:
 - a. 25 vakantiedagen;
 - b. compensatiedagen, voor zaterdag/zondag
 - c. compensatiedagen, voor feestdagen en Koningsdag.
2. Op officiële feestdagen, zoals benoemd op de website van de Rijksoverheid, zullen alleen de voor een goede gang van zaken noodzakelijke werkzaamheden plaatsvinden.
De medewerker die zijn werkzaamheden verricht tijdens de Kerstdagen en Nieuwjaarsdag heeft aanspraak op de hierna vermelde extra vergoedingen. Het uitgangspunt is dat de medewerker om het jaar met Kerst en Oud en Nieuw thuis kan zijn.

Kerstdagen: 60 overuren of 8 vrije dagen
 en 4 kalenderdaglonen
 en 2 vrije dagen

Jaarwisseling: 36 overuren of 5 vrije dagen
 en 2 kalenderdaglonen
 en 1 vrije dag

Over de overige officiële feestdagen die niet op zaterdag of zondag vallen, zal een toeslag van 1 kalenderdagloon worden betaald.

3. De medewerker is gerechtigd, in de periode van 1 april tot en met 30 september, in overleg met de werkgever 4 weken aaneengesloten vrij te nemen. Perioden van 5 weken vrij zullen aan boord in onderling overleg en daarna met de werkgever geregeld dienen te worden.

Eventueel op te nemen vrije weken in de periode van 1 oktober tot en met 31 maart dienen eveneens in overleg met de werkgever geregeld te worden. Het tijdstip waarop deze vakantie ingaat, wordt in overleg met de medewerker door de werkgever bepaald. Indien het tegoed aan vrije tijd meer dan 28 dagen bedraagt, zal het opnemen door de werkgever aanwijsbaar zijn, met dien verstande dat na opname van de vrije tijd het aantal resterende nog op te nemen dagen nog tenminste 28 bedraagt. Dit laatste geldt eveneens voor medewerkers van 56 jaar en ouder.

4. Bij beëindiging van de dienstbetrekking vindt per vrije dag vergoeding plaats van het kalenderdagloon. Voor een gedeelte van een vrije dag vindt pro-rata betaling plaats.
5. De medewerker van 52 jaar en ouder heeft, boven het aantal vakantiedagen zoals genoemd in lid 1., jaarlijks recht op extra vrije tijd. Deze extra vrije tijd omvat vanaf 1 januari 2015 voor de onderstaande leeftijdscategorieën:

52 t/m 57-jarigen:	4 extra vrije dagen
58 t/m 61-jarigen:	14 extra dagen (1 vrije week)
62-jarigen en ouder:	28 extra dagen (2 vrije weken)

Overgangsbepaling

De peildatum voor de overgangsbepaling is 31 december 2014. Medewerkers die op grond van de voorgaande regeling op deze datum aanspraak maken op een hoger saldo extra vrije dagen, worden gecompenseerd. Zij behouden de aanspraak tot het moment waarop ze voor bovengenoemde regeling in aanmerking komen.

50 t/m 55-jarigen:	4 extra vrije dagen
56 t/m 59-jarigen:	1 extra vrije week
60-jarigen en ouder:	2 extra vrije weken

6. Tijdens ziekte gaat de opbouw en afbouw door volgens het vooraf vastgestelde rooster alsof er van ziekte geen sprake zou zijn. Geplande extra vrije weken tijdens de ziekteperiode worden als niet gepland beschouwd. Als de ziekte langer dan 52 weken voortduurt, zal het wettelijk minimum vakantiedagen worden opgebouwd.
7. Cursusdagen/bemanningsdagen/teamdagen die door of vanwege de werkgever worden georganiseerd, worden als neutrale dag gecompenseerd.
8. De vervalltermijn van het wettelijke en bovenwettelijke aantal vakantiedagen is vastgesteld op 5 jaar. Tussentijds bovenwettelijke vakantiedagen laten uitbetalen is mogelijk.

ARTIKEL 5

BIJZONDER VERLOF

1. Aan de medewerker wordt in de volgende gevallen, onafhankelijk of de gebeurtenis plaatsvindt in de werkweek dan wel in de vrije week, bijzonder verlof toegekend:

- 1 dag
- bij huwelijk van eigen, pleeg- of stiefkind
 - bij huwelijk van broer of zus van de medewerker
 - bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de (schoon)ouders
 - bij ondertrouw van de medewerker
 - bij overlijden van grootouders, grootouders der echtgeno(o)t(e), broers, zusters, schoonouders, zwagers, schoonzusters, schoonzonen, schoondochters of kleinkinderen van de medewerker.

Vanzelfsprekend dient de medewerker, voor toekenning van de verlofdag, bovenstaande plichtigheid bij te wonen.

- 1 dag
- bij een 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de medewerker
 - bij 25- en 40-jarig huwelijk van de medewerker
- 2 dagen
- bij huwelijk van de medewerker
 - bij overlijden van de ouders van de medewerker
 - bij verhuizen van de medewerker

Bij de toekenning van geboorteverlof hanteert Chemgas de wettelijk bepaalde verlofperiode. Deze is terug te vinden op de website van de Rijksoverheid.

Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) van de medewerker of van een eigen, stief- of pleegkind loopt het verlof vanaf de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis of crematie.

Het verlof wordt alleen toegekend indien officiële schriftelijke melding plaatsvindt.

2. Planbare bijzondere gebeurtenissen dienen zoveel mogelijk plaats te vinden in de vrije week. Indien dit niet mogelijk is, moet van werkweek worden geruild met een collega uit de andere torn.
3. Deze bijzonder verlofregeling is eveneens van toepassing voor samenwonenden. Met een notariële akte of een bewijs van inschrijving op hetzelfde adres dient het samenwonen te worden aangetoond bij de afdeling Human Resources.

ARTIKEL 6

BEDRAGEN VAN BELONING EN KOSTENVERGOEDING

1. Loontabellen

Als aanhangsel bij deze CAO zijn loontabellen toegevoegd, die de bedragen van de maandlonen, de daglonen, het overwerk, de reisuurvergoeding en de vervangingstoeslagen bevatten.

2. Betaling maandloon

De betaling van het maandsalaris vindt plaats op basis van kalenderdaglonen.

Het maandsalaris is gebaseerd op 175 uur:

12 uur per dag * 7 dagen * 25 dienstweken : 12 maanden = 175 uur.

3. Samenstelling maandloon

Het maandloon is samengesteld uit de vaste gage per maand verhoogd met een (kruiplijn)coastertoeslag voor (kruiplijn)coasterpersoneel. Bij de bepaling van de toeslagen welke direct of indirect zijn afgeleid van het maandloon, blijven deze ingebouwde emolumenten buiten beschouwing.

4. Schaaleenheidverhoging

Indien een medewerker in zijn functie de maximale schaaleenheid nog niet heeft bereikt, zal jaarlijks een aanpassing met een schaaleenheid plaatsvinden, onder de voorwaarde dat de medewerker voldoende functioneert. Indien het laatste niet het geval is, zal schaaleenheidverhoging achterwege blijven. Dit laatste wordt tenminste twee maanden voorafgaande aan de verwachte verhoging door de leidinggevende aan de medewerker medegedeeld, zodat rehabilitatie in de functie mogelijk is. Aanpassing in de schaaleenheid zal plaatsvinden 1 jaar na het moment van de laatste schaaleenheidverhoging danwel van de laatste functie-aanpassing.

- 4a. Een medewerker in de functie van kapitein of 1^e stuurman, die nog niet in het bezit is van de benodigde binnenvaartpapieren en niet nautisch inzetbaar is op de rivier, zal door kunnen groeien tot maximaal schaaleenheid 100 als kapitein, respectievelijk schaaleenheid 60 als 1^e stuurman.
- 4b. Indien een medewerker van een (kruiplijn)coaster, op basis van zijn aantal weken aangesteld als plaatsvervanger, wordt gepromoveerd, zullen geen schaaleenheidverhogingen plaatsvinden, zolang de medewerker nog niet aan alle functie-eisen van zijn nieuwe functie voldoet.

ARTIKEL 7

VAKANTIEGELD

- 1. De medewerker die op 1 april van enig jaar tenminste 12 kalendermaanden in dienst is, ontvangt omstreeks half april van dat jaar 8% van 12 maal het maandloon hetgeen op 1 april voor hem geldt.
- 2. De medewerker die op 1 april van enig jaar korter dan 12 kalendermaanden in dienst is, ontvangt omstreeks half april van dat jaar pro-rata een vakantiegeld, gebaseerd op het maandloon dat op 1 april voor hem geldt en het aantal kalenderdagen dat het dienstverband tot dan toe heeft geduurd.
- 3. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt het vakantiegeld pro-rata berekend op basis van het laatst genoten maandloon en het aantal kalenderdagen dat het dienstverband heeft geduurd, gerekend vanaf de maand april waarin het laatst vakantiegeld is ontvangen.

ARTIKEL 8

VERVANGINGSTOESLAG

- 1. Indien, op een (kruiplijn)coaster, een 1^e stuurman een kapitein, een 2^e stuurman een 1^e stuurman, een 3^e stuurman een 2^e stuurman, een 3^e scheepswerktuigkundige een 2^e scheepswerktuigkundige, een 2^e scheepswerktuigkundige een 1^e scheepswerktuigkundige of een 1^e stuurman of 1^e scheepswerktuigkundige vervangt, wordt per vervangingsdag een toeslag betaald.
- 2. De toeslag wordt betaald boven het maandloon als bedoeld in hoofdstuk II, artikel 6.

ARTIKEL 9

PLAATSVERVANGEND VAREN

1. Indien een medewerker gedurende 25 weken als plaatsvervangend heeft gevaren, dan zal hij vast aangesteld worden in de rang waarin hij als plaatsvervangend dienst heeft gedaan. Tijdens de vervanging geldt dat hij in de eerste schaaleenheid zal vallen.
2. Bij de benoeming zal hij ingeschaald worden in de eerste schaaleenheid.
3. Bij bevordering geldt dat het vaste maandloon in de nieuwe functie niet lager zal zijn dan het gemiddelde vaste maandloon plus vervangingstoeslag over de voorafgaande 12 maanden.

ARTIKEL 10

OVERWERKVERGOEDING

1. Algemeen
Uren waarop gewerkt is buiten het van toepassing zijnde dienstrooster, worden betaald overeenkomstig het gestelde onder lid 2.
2. Bepaling overuren
 - 2.1 Overwerkvergoeding vindt plaats aan medewerkers indien de uren waarop gewerkt is buiten het van toepassing zijnde aantal uren vallen.
 - 2.2 Als overwerk wordt eveneens beschouwd de tijd op de dag van aflossing wanneer een bemanningslid na 13.00 uur aan boord moet blijven, omdat de opkomende ploeg nog niet of nog niet volledig aan boord is gearriveerd, zulks met inachtneming van het gestelde in hoofdstuk II, artikel 3 lid 1.6.
 - 2.3 Een kapitein komt, met uitzondering van de overwerkregeling tijdens de vaart gedurende de Kerstdagen, Nieuwjaarsdag en in geval van bovengenoemd lid 2.2, niet voor overwerkvergoeding in aanmerking. Bij de vaststelling van het jaarinkomen is hiermee rekening gehouden.

ARTIKEL 11

WERFREGELING

1. In geval dat een medewerker geruime tijd werkzaamheden vervult aan boord van een vaartuig dat in aanbouw is dan wel aan boord van een vaartuig dat een langdurige ombouw respectievelijk verbouwing ondergaat, vindt er een aanpassing van het verlofsysteem plaats. In een dergelijke situatie is er sprake van een werfregeling.
2. Het verlofsysteem tijdens een werfregeling is gebaseerd op een vijfdaagse werkweek, aangevuld met de opbouw van vakantiedagen zoals genoemd in hoofdstuk II, artikel 4, lid 1., sub a. Tevens worden, in voorkomende situaties, de wettelijke feestdagen gecompenseerd zoals bedoeld in sub c. van voornoemd lid.
3. De werktijd gedurende een werfregeling bedraagt 8 uur + 0,5 uur lunchpauze. Na 8,5 uur vindt er betaling van overwerk plaats.

4. Tijdens normale reparaties of groot survey blijven de medewerkers werkzaam in het voor hen van toepassing zijnde verlofsysteem. Met betrekking tot bepaalde functies zoals scheepswerktuigkundigen kunnen ten behoeve van een normale werkperiode, aan boord afspraken worden gemaakt om, zo nodig, van het reguliere werkrooster af te wijken. De opbouw van het verlofsysteem blijft in een dergelijk geval op normale wijze van toepassing.

ARTIKEL 12

JUBILEUM UITKERING

Ter gelegenheid van het 25-jarig en 40-jarig jubileum van de medewerker wordt een jubileumuitkering toegekend. Hiervoor is de onderstaande uitkering van toepassing:

25-jarig en 40-jarig jubileum

Op basis van het maandloon wordt het weekloon berekend. De gratificatie bestaat uit zes maal het weekloon. Hiervan is één maandloon (maandloon in de salaristabel aangegeven) inclusief 8% vakantietoeslag onbelast. Het restant is belast.

ARTIKEL 13

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- 1 De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is werkzaamheden te verrichten en de werkgever hiervan direct op de hoogte heeft gesteld, heeft op grond van het BW gedurende de eerste termijn van maximaal 52 weken recht op 100% van het vaste loon. Gedurende de 2^e termijn van 52 weken heeft de werknemer recht op 70% van het vaste loon, maar ten minste het voor hem geldende wettelijk minimumloon.
- 2 Over de uren waarin de werknemer conform het in overleg door werkgever en werknemer opgestelde re-integratieplan, passende arbeid of werkzaamheden zonder loonwaarde verricht, ontvangt werknemer in het 2^e ziektejaar een aanvulling op het hierboven vermelde loon tot 100% van het voornoemde vaste loon. Werkgever behoudt zich het recht voor voornoemde aanvulling op het loon stop te zetten indien werknemer zich niet houdt aan zijn re-integratieverplichtingen dan wel anderszins. Onder werkzaamheden zonder loonwaarde wordt verstaan het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis, het volgen van scholing en het lopen van stage.
3. Indien de medewerker, gezien de ernst van zijn ziekte of gebrek, niet in staat is tot re-integrerende werkzaamheden, zulks vast te stellen door de Arbo –arts voor een periode van minimaal 3 maanden bedraagt de uitkering in het tweede ziektejaar 75% van het vaste loon.

ARTIKEL 14

ZIEKTEVERZUIM

De ziekteverzuimregeling zal conform de Wet verbetering Poortwachter binnen Chemgas Shipping B.V. worden nageleefd, in geval van wijzigingen in deze wet zullen deze automatisch van toepassing zijn op de CAO van Chemgas Shipping B.V.
De procedure staat in Marad.

ARTIKEL 15

WGA en WIA

Voor de medewerkers is een Collectieve WGA gat verzekering en een Collectieve WIA Excedent verzekering afgesloten. Werkgever en werknemer betalen ieder de helft van de WGA gat verzekering en eveneens de helft van de premie voor de WIA Excedent verzekering indien het inkomen van de werknemer hoger is dan het maximum dagloon voor de WIA.

ARTIKEL 16

REISUREN

1. Ten aanzien van de reisure voor de afgaande dag geldt dat de vergoeding aanvangt vanaf 13.00 uur. De werkelijk gereisde uren na 13.00 uur tot thuiskomst gelden als reisure. Ten aanzien van de reisure voor de opgaande dag geldt dat de werkelijk gereisde uren voor 7.00 uur gelden als reisure.
2. De medewerker kan kiezen voor de reisuurvergoeding of vrije tijd. Voor elk uur waarvoor recht bestaat op reisuurvergoeding wordt dan $\frac{3}{4}$ uur bij het saldo vrije tijd bijgeschreven.

Indien de tijd van thuiskomst ligt na 23.59 uur van de afgaande dag, zal het volgende worden toegepast. De dag waarop van boord wordt gegaan wordt aangemerkt als werkdag. De dag van thuiskomst wordt aangemerkt als afgaande dag waarbij de reisure zoals bij lid 1 van dit artikel worden toegepast.

Indien in een uitzonderingsgeval sprake is van een buitengewoon lange reistijd zal een passende regeling worden getroffen.

ARTIKEL 17

VOEDING

De rederij draagt er zorg voor dat aan de bemanning voldoende voeding van een goede kwaliteit en in de nodige variatie wordt verstrekt. De rederij stelt hiervoor een budget vast.

ARTIKEL 18

KOSTEN

Kosten gemaakt in het belang van de werkgever worden, voor zover redelijk, vergoed tegen overlegging van de bewijsstukken.

ARTIKEL 19

REIS- EN VERBLIJFKOSTEN

1. Indien in opdracht van de werkgever anders dan per vliegtuig of huurauto gereisd is, worden de reis- en verblijfkosten tegen overlegging van de desbetreffende bewijsstukken vergoed, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel.

2. Zoveel mogelijk moet gereisd worden met het openbaar vervoer in de laagste tariefklasse. Zo mogelijk wordt ten aanzien van bijkomende kosten, zoals maaltijden, overnachting, taxiritten en dergelijke, gepaste zuinigheid betracht en wordt tevoren met de kapitein/kapitein-Scheepsmanager overleg gepleegd.
3. Medewerkers ontvangen een toeslag als vergoeding voor kleine kosten die gemaakt worden tijdens het reizen naar en van de ligplaats van het schip voor periodieke aflossing. Medewerkers worden geacht om met een broodmaaltijd op dienstreis te gaan. Voor kleine kosten, zoals consumpties, ontvangen medewerkers een toeslag. De toeslag wordt gekoppeld aan de ligplaats van het vaartuig.
De vergoeding bedraagt:

€ 5 euro	Ligplaats in Nederland of België
€ 10 euro	Ligplaats in Duitsland
€ 15 euro	Ligplaats in alle overige landen

Bij vlieguren buiten Nederland, Duitsland of België wordt men geacht de eerste 3 uur op de luchthaven consumpties te genieten van de kleine kosten vergoeding. Indien medewerker langere wachttijd heeft, kunnen in overleg met kapitein/kapitein-scheepsmanager extra kosten voor consumpties, lunch en avondmaaltijden worden gedeclareerd. Deze kosten dienen redelijk te zijn en worden alleen vergoed tegen overlegging van de bewijsstukken.
4. Eveneens worden de reiskosten vergoed indien de medewerker tijdens de dienst aan boord, in overleg met de werkgever, vrije tijd opneemt die verrekend wordt met het tegoed aan vrije dagen.

ARTIKEL 20

BIJDRAGE ZORGVERZEKERING

De medewerkers voor wie de verplichte werkgeversbijdrage op 0% is gesteld en voor zolang hiervan sprake is, ontvangen een bijdrage van € 70,00 bruto per maand gedurende de looptijd van deze CAO.

ARTIKEL 21

AFKOOP EIGEN RISICO ZORGVERZEKERING

Aan de medewerker wordt de mogelijkheid geboden om deel te nemen aan een collectieve verzekering van AZVZ ter dekking van de kosten van de zorg. De kosten voor het eigen risico (à 385,- in 2024) zijn afgekocht door de werkgever. De voorwaarde hiervoor is dat de medewerker een aanvullend pakket afsluit bij deze verzekeraar.

ARTIKEL 22

EHBO-VERGOEDING

Aan degenen, die op 1 december van enig jaar in het bezit zijn van een geldig EHBO-diploma, zal jaarlijks een vergoeding van € 210,00 bruto worden betaald.

ARTIKEL 23

VERGOEDING VAN CERTIFICATEN EN OFFICIËLE VAARDOCUMENTEN

De kosten van de onderstaande certificaten en vaardocumenten komen voor vergoeding in aanmerking:

- EU kwalificatiecertificaat schipper
- Leeftijdsverlenging EU kwalificatiecertificaat schipper
- Bijschrijven radarpatent op EU kwalificatiecertificaat schipper
- ADN verklaring
- Marifoocertificaat
- Verklaring van goed gedrag
- Kosten behorende bij benodigde gewaarmerkte kopieën voor de certificaten en vaardocumenten.
- Kosten voor het verkrijgen van de vaarbevoegdheid
- Kosten van het vernieuwen van het Monsterboekje

ARTIKEL 24

PENSIOEN / EERDER STOPPEN MET WERKEN

1. De rechten op ouderdomspensioen alsmede het partner- en wezenpensioen van medewerkers van de (kruiplijn)coastervaart van 18 jaar en ouder, worden ontleend aan het "Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij".
2. 5% regeling pensioen
Het pensioengevend loon bestaat uit verschillende componenten. Een van deze componenten is het extra forfait van 5% mits er sprake is van aanvullende toeslagen (artikel 17.2 pensioenreglement). Bij Chemgas heeft dit alleen betrekking op de vervangingstoeslag. In voorgaande jaren heeft Chemgas hierover pensioen afgedragen. Gezien de geringe omvang zijn Nautilus en Chemgas overeengekomen dat vanaf 1 januari 2019 het toeslagenforfait van 5% niet meer wordt toegepast.
3. Maatwerk vervroegd pensioen / minder werken
Indien er bij een medewerker de behoefte is eerder met pensioen te gaan of minder te werken tot aan pensioendatum, kan er een schriftelijk verzoek worden ingediend bij Chemgas. Dit verzoek dient minimaal 6 maanden voor de gewenste pensioendatum ingediend te zijn.
Vervolgens zal Chemgas met deze medewerker in gesprek gaan. Gezien de complexiteit en de individuele behoeftes zal Chemgas de verschillende mogelijkheden in de vorm van maatwerk in kaart brengen. Hierbij kan worden gedacht aan het aaneengesloten
opmaken van vrije dagen tot aan pensioen, vroegpensioen aanvragen, deeltijd werken o.i.d..
Uitgaande van het feit dat de medewerker het merendeel van de bijdrage voor zijn rekening neemt, zal ook Chemgas een bijdrage doen. Wat voor bijdrage dit is, is afhankelijk van
an de persoonlijke situatie. Chemgas hanteert voor deze bijdrage, in welke vorm dan ook, een minimaal aaneengesloten dienstverband van 10 jaar.
Naast het gepersonaliseerde maatwerk en de berekeningen van Chemgas wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld een financieel adviseur te raadplegen. De kosten hiervoor, tot een maximum van Euro 1000,-, worden door Chemgas vergoed.
Voor afloop van deze CAO 2026-2027 zal in een separaat overleg gesproken worden over de specifieke nog op te stellen "RVU CAO Handelsvaart"

ARTIKEL 25

NEVENFUNCTIE

1. De medewerker is gehouden de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen gehonoreerde nevenfuncties te gaan verrichten en van uitbreiding in bestaande gehonoreerde nevenfuncties.

2. Indien deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan als strijdig met of schadelijk voor de vervulling van de functie kunnen worden beschouwd, dient de werkgever binnen een maand na de verzending van de bedoelde kennisgeving de medewerker schriftelijk en gemotiveerd mede te delen dat verrichting of uitbreiding van de nevenfuncties niet geoorloofd is.
3. Voordat de werkgever een beslissing neemt over het al of niet toestaan van het verrichten van werkzaamheden in verband met een gehonoreerde nevenfunctie of een uitbreiding daarvan, is hij verplicht de medewerker ter zake te horen.
4. Indien door de werkgever binnen een maand geen antwoord wordt gegeven op een schriftelijk verzoek aangaande gehonoreerde nevenfuncties wordt dit beschouwd als goedkeuring.

ARTIKEL 26

VAKBONDSFACILITEITEN

1. De vakbondsbijdrage, welke door het bedrijf afgestaan wordt ten behoeve van scholing en vorming van vakbondsleden, is vastgesteld op € 66,79 per jaar per medewerker, waarop deze CAO van toepassing is.
2. De kaderleden die zich daadwerkelijk inzetten voor vakbondswerkzaamheden, hebben per jaar recht op twee compensatiedagen.
3. Chemgas stelt de medewerkers met ingang van 1 januari 2007 in de gelegenheid gebruik te maken van de fiscale faciliteit ten aanzien van de vakbondscontributie.

ARTIKEL 27

LOON

De lonen worden gedurende de looptijd verhoogd met de volgende percentages:

- 5% per 1 januari 2026
- 3,9% per 1 januari 2027

Met ingang van 1 oktober 2007 is de in de voorgaande CAO toegepaste indexeringsregeling komen te vervallen. Mocht na 31 december 2027 geen nieuwe CAO worden afgesloten dan herleeft deze indexeringsregeling met dien verstande dat dan de eerste indexatie per 1 juli 2028 plaatsvindt met het stijgingspercentage over het eerste halfjaar van 2026, te weten:

1. Als referentieperiode wordt aangehouden oktober - april en april - oktober.
2. Het stijgingspercentage wordt vastgesteld met 2 cijfers achter de komma, hetgeen rekenkundig wordt afgerond.
3. Onder prijscompensatie wordt verstaan de bestaande prijscompensatieregeling op basis van het consumentenprijsindexcijfer alle huishoudens (afgeleide reeks, basis 2015 =100).