

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor Zeevarenden

Looptijd: 1 april 2024 – 1 mei 2026



Overeengekomen tussen:

Stena Line BV

en

Nautilus International

Hoek van Holland / Rotterdam

Inhoudsopgave

A Tussen cao-partijen	5
Artikel 1 Definities	5
Artikel 2 Werkingssfeer	5
Artikel 3 Loon en arbeidsvoorwaarden	5
Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 5 Inhuren uitzendkrachten	6
Artikel 6 Verplichtingen van partijen	6
Artikel 7 Wijzigingen van de overeenkomst	6
Artikel 8 Bemanning	6
Artikel 9 Geschillenregeling	6
Artikel 10 Afdracht Stichting SMV	7
Artikel 11 Gelijkheidsbeginsel	7
Artikel 12 Informatieverstrekking	7
Artikel 13 Interpretatie van de overeenkomst	7
Artikel 14 Duur en beëindiging van de cao	7
B Gagevoorwaarden	8
Artikel 15 Indeling in gagegroepen	8
Artikel 16 Gage	9
Artikel 16A Gegarandeerde APC	9
Artikel 16B Compensatie bedieningsgeld/bijverdiensten	9
Artikel 16C All-In gage	9
Artikel 16D gage tabellen zeevarenden vanaf 1 april 2024	10
Artikel 17 Vaarbevoegdheidsverhogingen	16
Artikel 18 Diensttijdverhogingen	16
Artikel 19 Gage na promotie	17
Artikel 20 Pensioenpremie	17
Artikel 21 Wijziging in de functie-inhoud	17
Artikel 22 Tantièmes, gratificaties	17
Artikel 23 Verblijftoelage (dit artikel is per 1 januari 2022 vervallen vanwege introductie all-in gage)	18
C Arbeidsvoorwaarden	19
Artikel 24 De arbeidsovereenkomst	19
Artikel 25 Arbeid door officieren te verrichten	19

Artikel 26 Veiligheid van opvarenden, schip en/of lading	19
Artikel 27 Doorlopen zeewacht.....	20
D Arbeidstijdenregeling.....	21
I Algemene bepalingen.....	21
Artikel 28 Vaar- en verlofsysteem (zie artikel 46)	21
Artikel 29 Deeltijdarbeid	22
Artikel 30 Aanvang arbeidsdag, rusttijden en onderbrekingen	22
Artikel 31 Tijdstip aankomst, respectievelijk vertrek.....	22
Artikel 32 Algemene bepalingen betreffende overwerk.....	22
Artikel 33 Vast aantal overuren en bijslag (artikel is vanaf 1 januari 2022 vervallen vanwege all-in gage)	23
Artikel 34 Overwerk en tarieven	23
II Berekening en verrekening	23
Artikel 35 Berekening van het overwerk.....	23
Artikel 36 Verrekening van de gage	24
III Dienst in de haven of op de rede	24
Artikel 37 Normale arbeidsduur per etmaal	24
Artikel 38 Stille wachten in Nederland en/of in de thuishaven	24
Artikel 39 Stille wachten in het buitenland.....	25
Artikel 40 Stand-by blijven in het buitenland.....	25
IV Dienst op zee en op dagen van aankomst en/of vertrek (zeedienst)	25
Artikel 41 Aantal benodigde officieren	25
Artikel 42 Normale arbeidsduur	26
E Verlof.....	27
Artikel 43 Vakantietoeslag	27
Artikel 44 Verlof ter compensatie van de zaterdag en zondag.....	27
Artikel 45 Periodiek verlof.....	27
Artikel 46 Algemene bepalingen voor het verlenen van verlof (zie art. 28)	28
Artikel 47 Kort verzuim.....	28
Artikel 48 Palliatief verlof.....	28
F Bepalingen betreffende opleiding en studie	29
Artikel 49 Bijscholing en volgen van cursussen.....	29
Artikel 50 Stagenemers	29
Artikel 51 Vaarbevoegdheidsbewijzen.....	29

G Diverse bepalingen	30
Artikel 52 Uniformkleding, beschermende kleding.....	30
Artikel 53 Tegemoetkoming van reiskosten woon-werk in Nederland	30
Artikel 54 Conduiterapport	30
Artikel 55 Kosten keuringen	30
Artikel 56 Veiligheid, gezondheid, hygiëne	31
Artikel 57 Verzekering bagage.....	31
Artikel 58 Verlof bij ziekte etc. naaste verwanten	31
Artikel 59 Doorbetaling tijdens ziekte.....	31
Artikel 60 Werkgeversbijdrage eigen risico zorgverzekering.....	31
Artikel 61 Zorgverzekering	31
Artikel 62 Vakbondscontributie	31
Artikel 63 Tuchtcollege voor de Scheepvaart/Kapitein.....	32
H Beëindiging van de individuele arbeidsovereenkomst.....	33
I. Algemene bepalingen.....	33
Artikel 64 Opzegging, ziekte, afrekening.....	33
Artikel 65 Afvloeiingsregeling.....	33
II. Opzegging van de individuele arbeidsovereenkomst	33
Artikel 66 Opzeggingstermijnen	33
Artikel 67 Opzeggingstermijnen kapiteins	34
Artikel 68 Pensionering	34
I Beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst	35
Artikel 69 Doorlopen individuele arbeidsovereenkomst	35
BIJLAGE I - Ranglijst	36
BIJLAGE II – Regeling Loodsgelden (update 1 januari 2019)	38
BIJLAGE III – Overige bepalingen.....	39
BIJLAGE IV – Addendum op CAO Zeevarenden 2024-2026.....	40

A Tussen cao-partijen

Artikel 1 Definities

1.
 - a. **Werkgever:** Stena Line BV
 - b. **Werknemer:** iedere zeevarende die krachtens een arbeidsovereenkomst bij de werkgever werkzaam is op een zeeschip dat door de werkgever wordt beheerd.
 - c. Zeevarenden **de onder d bedoelde gezellen en de onder e bedoelde scheepsofficieren.**
 - d. **Scheepsgezellen**, hierna te noemen "gezellen", **de functionarissen zoals vermeld in het functie-indelingsschema voor gezellen in artikel 15 onder a.**
 - e. **scheepsofficieren**, hierna te noemen "officieren" **de functionarissen zoals vermeld in het functie-indelingsschema voor officieren in artikel 15 onder b.**
2. Onder OSS wordt verstaan: On Board Sales & Services.
Tot de OSS behoren de gezellen catering, shop en receptie, alsmede de managers OSS.
3. Onder "zondagen" worden mede begrepen de feestdagen, t.w. Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, Koningsdag, Bevrijdingsdag (5 mei) en de Kerstdagen.
4. Onder "maandgage" wordt verstaan: de in artikel 3 bedoelde gage.
5. Onder "daggage" wordt verstaan 1/365 x 12 x de maandgage.
6. Onder "uurverdienste" wordt verstaan:
 - per 1 januari 2022 1/233 x (de maandgage) voor werknemers met een all-in gage.
 - per 1 januari 2022 1/192 van de maandgage voor werknemers zonder all-in gage.
7. Onder "etmaal" wordt verstaan: een periode van middernacht tot de volgende middernacht.
8. Onder "stille wacht in Nederland" wordt verstaan: het in opdracht in een Nederlandse haven aan boord blijven om - ongeacht of al dan niet daadwerkelijk dienst wordt gedaan - ter beschikking te zijn voor het uitvoeren van zowel onvoorziene als te voorziene werkzaamheden.
9. Onder "stille wacht in het buitenland" wordt verstaan: het in opdracht in het buitenland in de haven of op de rede aan boord blijven om - naast het volbrengen van de normale arbeidsduur en het eventueel verrichten van overwerk - ter beschikking te zijn voor het treffen van maatregelen, welke door onvoorziene omstandigheden noodzakelijk mochten worden en voor het uitoefenen van incidentele controle, welke is vereist om de veiligheid van opvarenden, schip en lading te waarborgen.
10. Onder "stand-by blijven" wordt verstaan: in het buitenland in opdracht in de haven of op de rede gedurende een bepaalde periode aan boord blijven om buiten de normale arbeidsduur en uren besteed aan overwerk, ter beschikking te zijn voor het verrichten van verwachte werkzaamheden.
11. Onder "thuishaven" wordt verstaan: de haven waaruit het schip als regel de vaart uitoefent.
12. Onder "havendienst" wordt verstaan de dienst aan boord wanneer het schip het gehele etmaal in een haven ligt.

Artikel 2 Werkingssfeer

Deze cao is van toepassing op alle werknemers, tenzij met instemming van partijen bij deze cao voor bepaalde werknemers andere loon- en arbeidsvoorwaarden gelden.

Artikel 3 Loon en arbeidsvoorwaarden

1. Voor zeevarenden, niet behorende tot categorieën zeevarenden ten aanzien van wie loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn als weergegeven in lid 2, gelden minimaal de loon- en arbeidsvoorwaarden gelijk omschreven in deze cao.
2. Voor zeevarenden woonachtig in de Filipijnen, Indonesië, en in eventueel 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. Op alle zeevarenden is afdeling 12 van boek 7 titel 10 van het [Burgerlijk Wetboek](#) van overeenkomstige toepassing.

Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever

- 1 Werkgever is gehouden met zeevarenden als bedoeld in artikel 3 lid 1 arbeidsovereenkomsten aan te gaan die minimaal voldoen aan de voorwaarden zoals vermeld in de in artikel 3 lid 1 bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden.
- 2 Om de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal werkgever alle vacatures kenbaar maken aan het UWV.

Artikel 5 Inhuren uitzendkrachten

- 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 gage- en arbeidsvoorwaarden uit deze cao op deze uitzendkracht(-en) toepast, uitzendkrachten woonachtig in de Filipijnen, Indonesië en in eventuele andere bij cao overeen te komen landen uitgezonderd. In geval de inlener te dien aanzien in gebreke blijft, is de inlener aansprakelijk voor de schade die de betrokken zeevarende daardoor lijdt.
- 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 gage- en arbeidsvoorwaarden toepast uit de cao die daartoe is overeengekomen tussen de in het woonland gevestigde bonafide vakorganisaties en Nautilus (of, in het geval van ontstentenis van een dergelijke bonafide vakorganisatie, alleen Nautilus) enerzijds en werkgever anderzijds. Ingeval de inlener te dien aanzien in gebreke blijft, is de inlener aansprakelijk voor de schade die de betrokken zeevarende daardoor lijdt.

Artikel 6 Verplichtingen van partijen

- 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.
- 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 bedrijfsvoering zou kunnen ontstaan, voor zover gericht op het aanbrengen van wijzigingen in deze overeenkomst.

Artikel 7 Wijzigingen van de overeenkomst

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

Artikel 8 Bemanning

Terzake van de grootte en samenstelling van de bemanning zal als minimum gehanteerd worden de bemanning zoals omschreven in de *'Overeenkomst werkgelegenheid aan boord van ferries varende onder Nederlandse vlag'*, inclusief de tussen partijen overeengekomen addendums.

Artikel 9 Geschillenregeling

- 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 gerede partij aan de andere partij gemeld. In beide gevallen zijn partijen gehouden binnen twee maanden na schriftelijke melding geen overeenstemming wordt bereikt, zal tussen partijen worden geacht een verschil aanwezig te zijn indien een der partijen zulks schriftelijk meedeelt aan de wederpartij.

- 2 Alle geschillen die tussen partijen ontstaan, die naar aanleiding van of in verband met deze overeenkomst of daarbij behorende overeenkomsten tussen partijen, zullen worden voorgelegd aan de bevoegde Nederlandse 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.
- 3 Op deze overeenkomst en alle daarbij behorende overeenkomsten en reglementen tussen partijen is Nederlands recht van toepassing

Artikel 10 Afdracht Stichting SMV

De werkgever is aan Stichting Fonds Sociaal Maritieme Voorzieningen Zeescheepvaart jaarlijks een bijdrage verschuldigd van 0,192% van het premieplichtig loon WW, zoals dit door het UWV voor de in dienst zijnde zeevarenden per 31 december wordt vastgesteld.

Artikel 11 Gelijkheidsbeginsel

Waar in deze overeenkomst persoons- en functieaanduidingen worden gebruikt, wordt daarmee een persoon bedoeld.

Artikel 12 Informatieverstrekking

Jaarlijks zal werkgever aan Nautilus International inzicht verschaffen in het aantal te bemannen schepen en de voorgeschreven bemanning volgens de bemanningsplannen.

Artikel 13 Interpretatie van de overeenkomst

- 1 De overeenkomst is in de Nederlandse taal beschikbaar. Voor de onderdelen waarvoor dat wettelijk verplicht is zal een Engelse vertaling beschikbaar zijn
- 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 preferent.

Artikel 14 Duur en beëindiging van de cao

- 1 Deze overeenkomst is aangegaan voor de duur van 2 jaar en 1 maand, ingaande op 1 april 2024 tot 1 mei 2026.
- 2 De overeenkomst kan door één of beide partijen worden opgezegd met een opzegtermijn van een maand.
- 3 Opzegging dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.
- 4 Indien geen opzegging plaatsvindt, wordt deze overeenkomst telkens voor een jaar verlengd.

B Gagevoorwaarden

Artikel 15 Indeling in gagegroepen

De functies van de zeevarenden zijn in gagegroepen ingedeeld. Deze indeling is vastgelegd in de hierna volgende schema's.

Functie-indelingsschema gezellen

Gage groep	I Deck	II Engine	III OSS
G10			Steward General service (artikel 29 lid 6 sub b is van toepassing)
G20			Cook (doorvaarder)
G40			Employee Shop* Sales & Services assistant
G5A	Able seaman	Motorman	
G6A	ass. Bosun		
G70			Receptionist* All round Coordinator Storekeeper
G8A	Bosun		
G9A			Chef Coordinator Cook (Sous Chef)
G90			Chef Coordinator Housekeeping
G10A	Ship Technician 1)		Head Chef (Chief Cook)
G110			Supervisor Retail* Supervisor Housekeeping*

*Functies zijn per januari 2024 vervallen

Functie-indelingsschema officieren Deck & Engine

Gagegroep	
O1A	3rd Officer 4th Engineer
O2A	2nd Officer 3rd Engineer Elektricien
O4A	Chief Officer 2nd Engineer
O5A	Chief Engineer
O6A	Master

Functies OSS op basis van min-max

OM1A	OSS Manager >= 450 pax
OM2A	OSS Manager < 450 pax / Ass. OSS Manager

Artikel 16 Gage

Tijdens de looptijd zullen de gages als volgt worden verhoogd:

2024	1 april	6,50%
2025	1 januari	1,25%
	1 april	APC + 1,00%*
2026	1 april	APC + 1,00%*

* Automatische prijscompensatie (APC) zal worden gehanteerd vanaf 2025.

De grondslag voor de vaststelling van de APC is het afgeleide CPI jaargemiddelde van het voorafgaande jaar. De gageverhoging vindt plaats vanaf 1 april van het daaropvolgend jaar.

De APC heeft een minimum van 0% en maximum van 3%. Indien gedurende de looptijd van deze cao de CPI met meer dan 0,4% onder of boven de hierboven genoemde percentages komt dan zullen Nautilus en Stena Line direct in overleg treden hoe dit te compenseren. Indien het verschil onder de 0,4% blijft dan zal dit 'op de plank' worden gelegd en bij de nieuwe cao besprekingen worden meegenomen.

Artikel 16A Gegarandeerde APC

In aanvulling op bovenstaande principe afspraak is voor de jaren 2025 t/m 2026 een gegarandeerde APC van 3% afgesproken. Hierdoor worden de gages voor die jaren als volgt verhoogd:

1 april 2025	3% + 1% = 4%
1 april 2026	3% + 1% = 4%

Artikel 16B Compensatie bedieningsgeld/bijverdiensten

- Steward General Service en Restaurant Coördinatoren die op 31-12-1996 in dienst waren, ontvangen een (bedieningsgeld)toeslag op de gage ad € 39,15 bruto per dag (1 april 2024). De verrekening hiervan zal per dag plaatsvinden.
Bruto bedragen per 1 januari 2025; € 39,64, 1 april 2025; € 41,23, 1 april 2026; € 42,88.
- Steward General Service en Restaurant Coördinatoren die na 31-12-1996 in dienst traden, ontvangen geen (bedieningsgeld)toeslag op de gage.

Evenals bij het bedieningsgeld het geval was wordt de toeslag niet doorbetaald tijdens ziekte. In tegenstelling tot hetgeen gebruikelijk was bij het bedieningsgeld, zal de (bedieningsgeld)toeslag worden geïndexeerd met de percentages gageverhoging, zoals met de vakbond overeengekomen.

Artikel 16C All-In gage

Vanaf 1 januari 2022 geldt er een all-in gage voor de functies bij Deck & Engine (officieren en gezellen) plus de OSS Manager, de Assistent OSS Manager, de Coördinator Chief Galley en de Independent Chef (G9A).

In de gage zijn inbegrepen:

- overwerk (op basis van een arbeidsduur van 10,5 uur per dag
- verblijfstoelage (art. 24 cao Zeevarenden 2018-2021)

Artikel 16D gagetabellen zeevarenden vanaf 1 april 2024

Gagetabel gezellen OSS Stena Line per 1/4/2024

	G10	G20	G40	G70	G90	all-in gage all-in gage		
						G9A	G10A	G110
16 jaar	1286,67	1383,18	1438,48					
17 jaar	1403,25	1508,17	1569,35					
18 jaar	1635,70	1757,34	1829,69					
19 jaar	1870,92	2008,06	2090,74					
20 jaar	2104,80	2259,13	2352,63					
21 jaar	2338,44	2509,00	2614,04					
0 anc.	2455,77	2634,49	2745,64	2961,64	3090,84	3748,89	4.021,33	3226,90
1 anc.	2497,71	2678,93	2793,50	3010,32	3144,09	3813,47	4.090,56	3313,44
2 anc.	2538,93	2723,18	2840,96	3060,79	3200,35	3881,70	4.163,62	3408,86
3 anc.	2580,88	2768,24	2888,92	3116,07	3259,59	3953,56	4.239,70	3510,42
4 anc.	2621,98	2812,37	2936,76	3172,32	3321,72	4028,92	4.321,48	3617,39
5 anc.	2663,93	2856,96	2985,44	3231,10	3386,63	4107,64	4.405,60	3725,56
6 anc.	2705,76	2901,79	3035,79	3295,53	3458,62	4194,96	4.498,45	3836,37
7 anc.	2749,62	2948,90	3088,19	3369,92	3531,82	4283,74	4.594,52	3947,92
8 anc.			3140,00	3440,23	3605,26	4372,82	4.690,00	4061,03
9 anc.				3511,74	3725,56	4518,73	4.846,72	4186,38
10 anc.								
11 anc.								

Gagetabel gezellen D&E Stena Line per 1/4/2024

	G5A	G6A	G8A	G10A
16 jaar	1.905,92	1.930,85		
17 jaar	2.078,52	2.106,08		
18 jaar	2.422,42	2.454,06		
19 jaar	2.767,75	2.805,37		
20 jaar	3.113,56	3.154,81		
21 jaar	3.458,32	3.506,14		
0 anc.	3.632,09	3.680,93	4.105,00	4.021,33
1 anc.	3.695,51	3.735,88	4.174,25	4.090,56
2 anc.	3.758,63	3.791,43	4.249,03	4.163,62
3 anc.	3.821,90	3.846,39	4.326,30	4.239,70
4 anc.	3.885,45	3.904,55	4.406,32	4.321,48
5 anc.	3.949,60	3.965,35	4.493,50	4.405,60
6 anc.	4.015,19	4.025,54	4.594,38	4.498,45
7 anc.	4.084,88	4.093,19	4.689,71	4.594,52
8 anc.	4.153,98	4.155,58	4.787,54	4.690,00
9 anc.		4.219,56	4.876,60	4.846,72
10 anc.				
11 anc.				

Gagetabel officieren Stena Line per 1/4/2024

	01A	02A	04A	05A	06A
0 anc.	4.077,87	4.575,71	5.454,31	6.310,14	9.325,83
1 anc.	4.187,94	4.731,84	5.660,14	6.530,55	9.483,53
2 anc.	4.307,47	4.905,61	5.867,30	6.751,46	9.639,89
3 anc.	4.435,32	5.086,81	6.072,99	6.973,24	9.797,22
4 anc.	4.571,03	5.270,20	6.278,70	7.192,57	9.953,96
5 anc.	4.708,64	5.451,39	6.484,98	7.413,36	10.110,92
6 anc.	4.847,58	5.633,63	6.691,97	7.634,86	10.267,90
7 anc.	4.987,83	5.815,56	6.897,23	7.855,18	
8 anc.	5.131,56	5.996,61	7.104,23	8.076,81	
9 anc.	5.289,29	6.179,72	7.310,66	8.296,74	
10 anc.		6.361,93	7.517,37	8.517,42	
11 anc.		6.544,60	7.730,50 b		
12 anc.		6.732,06 a			

- a) gekdt uitsluitend voor 2e Stuurlieden in het bezit van het volledige vaarbevoegdheidsbewijs
b) gekdt uitsluitend voor 1e Stuurlieden

	minimum	maximum	
OSS Manager	4753,56	6.726,23	OM1A
OSS Manager < 450 pax	3615,00	5.603,05	OM2A
Assistent OSS Manager	3615,00	5.603,05	OM2A

Gagetabellen zeevarenden per 1 januari 2025

Gagetabel gezellen OSS Stena Line per 1/1/2025

	G10	G20	G40	G70	G90	G9A	G10A	G110
16 jaar	1302,80	1400,50	1456,50					
17 jaar	1420,80	1527,00	1589,00					
18 jaar	1656,20	1779,30	1852,60					
19 jaar	1894,30	2033,20	2116,90					
20 jaar	2131,10	2287,40	2382,00					
21 jaar	2367,70	2540,40	2646,70					
0 anc.	2486,50	2667,40	2780,00	2998,70	3.129,50	3795,80	4071,60	3.267,20
1 anc.	2528,90	2712,40	2828,40	3048,00	3.183,40	3861,10	4141,70	3.354,90
2 anc.	2570,70	2757,20	2876,50	3099,10	3.240,40	3930,20	4215,70	3.451,50
3 anc.	2613,10	2802,80	2925,00	3155,00	3.300,30	4003,00	4292,70	3.554,30
4 anc.	2654,80	2847,50	2973,50	3212,00	3.363,20	4079,30	4375,50	3.662,60
5 anc.	2697,20	2892,70	3022,80	3271,50	3.429,00	4159,00	4460,70	3.772,10
6 anc.	2739,60	2938,10	3073,70	3336,70	3.501,90	4247,40	4554,70	3.884,30
7 anc.	2784,00	2985,80	3126,80	3412,00	3.576,00	4337,30	4652,00	3.997,30
8 anc.			3179,30	3483,20	3.650,30	4427,50	4748,60	4.111,80
9 anc.				3555,60	3.722,10	4575,20	4907,30	4.238,70
10 anc.								
11 anc.								

Gagetabel gezellen D&E Stena Line per 1/1/2025

	G5A	G6A	G8A	G10A
16 jaar	1.929,70	1.955,00		
17 jaar	2.104,50	2.132,40		
18 jaar	2.452,70	2.484,70		
19 jaar	2.802,40	2.840,40		
20 jaar	3.152,50	3.194,30		
21 jaar	3.501,60	3.550,00		
0 anc.	3.677,50	3.726,90	4.156,30	4.071,60
1 anc.	3.741,70	3.782,60	4.226,40	4.141,70
2 anc.	3.805,60	3.838,80	4.302,10	4.215,70
3 anc.	3.869,70	3.894,50	4.380,40	4.292,70
4 anc.	3.934,00	3.953,40	4.461,40	4.375,50
5 anc.	3.999,00	4.014,90	4.549,70	4.460,70
6 anc.	4.065,40	4.075,90	4.651,80	4.554,70
7 anc.	4.135,90	4.144,40	4.748,30	4.652,00
8 anc.	4.205,90	4.207,50	4.847,40	4.748,60
9 anc.		4.272,30	4.937,60	4.907,30
10 anc.				
11 anc.				

Gagetabel officieren Stena Line per 1/1/2025

	O1A	O2A	O4A	O5A	O6A
0 anc.	4.128,80	4.632,90	5.522,50	6.389,00	9.442,40
1 anc.	4.240,30	4.791,00	5.730,90	6.612,20	9.602,10
2 anc.	4.361,30	4.966,90	5.940,60	6.835,90	9.760,40
3 anc.	4.490,80	5.150,40	6.148,90	7.060,40	9.919,70
4 anc.	4.628,20	5.336,10	6.357,20	7.282,50	10.078,40
5 anc.	4.767,50	5.519,50	6.566,00	7.506,00	10.237,30
6 anc.	4.908,20	5.704,10	6.775,60	7.730,30	10.396,30
7 anc.	5.050,20	5.888,30	6.983,50	7.953,40	
8 anc.	5.195,70	6.071,60	7.193,00	8.177,80	
9 anc.	5.355,40	6.257,00	7.402,00	8.400,50	
10 anc.		6.441,50	7.611,30	8.623,90	
11 anc.		6.626,40	7.827,10		
12 anc.		6.816,20	a		

- a) geldt uitsluitend voor 2e Stuurlieden in het bezit van het volledige vaarbevoegdheidsbewijs
b) geldt uitsluitend voor 1e Stuurlieden

	<u>minimum</u>	<u>maximum</u>	
OSS Manager	4813,00	6.810,30	OM1A
OSS Manager < 450 pax	3660,20	5.673,10	OM2A
Assistent OSS Manager	3660,20	5.673,10	OM2A

Gagetabellen zeevarenden per 1 april 2025

Gagetabel gezellen OSS Stena Line per 1/4/2025								
	G10	G20	G40	G70	G90	all-in gage		
						G9A	G10A	G110
16 jaar	1.354,90	1.456,50	1.514,80					
17 jaar	1.477,60	1.588,10	1.652,60					
18 jaar	1.722,40	1.850,50	1.926,70					
19 jaar	1.970,10	2.114,50	2.201,60					
20 jaar	2.216,30	2.378,90	2.477,30					
21 jaar	2.462,40	2.642,00	2.752,60					
0 anc.	2.586,00	2.774,10	2.891,20	3.118,60	3.254,70	3.947,60	4.234,50	3.397,90
1 anc.	2.630,10	2.820,90	2.941,50	3.169,90	3.310,70	4.015,50	4.307,40	3.489,10
2 anc.	2.673,50	2.867,50	2.991,60	3.223,10	3.370,00	4.087,40	4.384,30	3.589,60
3 anc.	2.717,60	2.914,90	3.042,00	3.281,20	3.432,30	4.163,10	4.464,40	3.696,50
4 anc.	2.761,00	2.961,40	3.092,40	3.340,50	3.497,70	4.242,50	4.550,50	3.809,10
5 anc.	2.805,10	3.008,40	3.143,70	3.402,40	3.566,20	4.325,40	4.639,10	3.923,00
6 anc.	2.849,20	3.055,60	3.196,60	3.470,20	3.642,00	4.417,30	4.736,90	4.039,70
7 anc.	2.895,40	3.105,20	3.251,90	3.548,50	3.719,00	4.510,80	4.838,10	4.157,20
8 anc.			3.306,50	3.622,50	3.796,30	4.604,60	4.938,50	4.276,30
9 anc.				3.697,80	3.871,00	4.758,20	5.103,60	4.408,20
10 anc.								
11 anc.								

Gagetabel gezellen D&E Stena Line per 1/4/2025				
	G5A	G6A	G8A	G10A
16 jaar	2.006,90	2.033,20		
17 jaar	2.188,70	2.217,70		
18 jaar	2.550,80	2.584,10		
19 jaar	2.914,50	2.954,00		
20 jaar	3.278,60	3.322,10		
21 jaar	3.641,70	3.692,00		
0 anc.	3.824,60	3.876,00	4.322,60	4.234,50
1 anc.	3.891,40	3.933,90	4.395,50	4.307,40
2 anc.	3.957,80	3.992,40	4.474,20	4.384,30
3 anc.	4.024,50	4.050,30	4.555,60	4.464,40
4 anc.	4.091,40	4.111,50	4.639,90	4.550,50
5 anc.	4.159,00	4.175,50	4.731,70	4.639,10
6 anc.	4.228,00	4.238,90	4.837,90	4.736,90
7 anc.	4.301,30	4.310,20	4.938,20	4.838,10
8 anc.	4.374,10	4.375,80	5.041,30	4.938,50
9 anc.		4.443,20	5.135,10	5.103,60
10 anc.				
11 anc.				

Gagetabel officieren Stena Line per 1/4/2025

	O1A	O2A	O3A	O4A	O5A	O6A
0 anc.	4.294,00	4.818,20	5.165,60	5.743,40	6.644,60	9.820,10
1 anc.	4.409,90	4.982,60	5.357,00	5.960,10	6.876,70	9.986,20
2 anc.	4.535,80	5.165,60	5.549,50	6.178,20	7.109,30	10.150,80
3 anc.	4.670,40	5.356,40	5.740,30	6.394,90	7.342,80	10.316,50
4 anc.	4.813,30	5.549,50	5.932,30	6.611,50	7.573,80	10.481,50
5 anc.	4.958,20	5.740,30	6.123,80	6.828,60	7.806,20	10.646,80
6 anc.	5.104,50	5.932,30	6.314,50	7.046,60	8.039,50	10.812,20
7 anc.	5.252,20	6.123,80		7.262,80	8.271,50	
8 anc.	5.403,50	6.314,50		7.480,70	8.504,90	
9 anc.	5.569,60	6.507,30		7.698,10	8.736,50	
10 anc.		6.699,20		7.915,80	8.968,90	
11 anc.		6.891,50		8.140,20 b		
12 anc.		7.088,80 a				

a) geldt uitsluitend voor 2e Stuurlieden in het bezit van het volledige vaarbevoegdheidsbewijs

b) geldt uitsluitend voor 1e Stuurlieden => restrictie is per 1 juni 2025 vervallen

	minimum	maximum	
OSS Manager	5.005,50	7.082,70	OM1A
OSS Manager < 450 pax	3.806,60	5.900,00	OM2A
Assistent OSS Manager	3.806,60	5.900,00	OM2A

Gagetabellen zeevarenden per 1 april 2026
Gagetabel gezellen OSS Stena Line per 1/4/2026

	G10	G20	G40	G70	G90	G9A	G10A	G110
16 jaar	1.409,10	1.514,80	1.575,40					
17 jaar	1.536,70	1.651,60	1.718,70					
18 jaar	1.791,30	1.924,50	2.003,80					
19 jaar	2.048,90	2.199,10	2.289,70					
20 jaar	2.305,00	2.474,10	2.576,40					
21 jaar	2.560,90	2.747,70	2.862,70					
0 anc.	2.689,40	2.885,10	3.006,80	3.243,30	3.384,90	4.105,50	4.403,90	3.533,80
1 anc.	2.735,30	2.933,70	3.059,20	3.296,70	3.443,10	4.176,10	4.479,70	3.628,70
2 anc.	2.780,40	2.982,20	3.111,30	3.352,00	3.504,80	4.250,90	4.559,70	3.733,20
3 anc.	2.826,30	3.031,50	3.163,70	3.412,40	3.569,60	4.329,60	4.643,00	3.844,40
4 anc.	2.871,40	3.079,90	3.216,10	3.474,10	3.637,60	4.412,20	4.732,50	3.961,50
5 anc.	2.917,30	3.128,70	3.269,40	3.538,50	3.708,80	4.498,40	4.824,70	4.079,90
6 anc.	2.963,20	3.177,80	3.324,50	3.609,00	3.787,70	4.594,00	4.926,40	4.201,30
7 anc.	3.011,20	3.229,40	3.382,00	3.690,40	3.867,80	4.691,20	5.031,60	4.323,50
8 anc.			3.438,80	3.767,40	3.948,20	4.788,80	5.136,00	4.447,40
9 anc.				3.845,70	4.025,80	4.948,50	5.307,70	4.584,50
10 anc.								
11 anc.								

Gagetabel gezellen D&E Stena Line per 1/4/2026

	G5A	G6A	G8A	G10A
16 jaar	2.087,20	2.114,50		
17 jaar	2.276,20	2.306,40		
18 jaar	2.652,80	2.687,50		
19 jaar	3.031,10	3.072,20		
20 jaar	3.409,70	3.455,00		
21 jaar	3.787,40	3.839,70		
0 anc.	3.977,60	4.031,00	4.495,50	4.403,90
1 anc.	4.047,10	4.091,30	4.571,30	4.479,70
2 anc.	4.116,10	4.152,10	4.653,20	4.559,70
3 anc.	4.185,50	4.212,30	4.737,80	4.643,00
4 anc.	4.255,10	4.276,00	4.825,50	4.732,50
5 anc.	4.325,40	4.342,50	4.921,00	4.824,70
6 anc.	4.397,10	4.408,50	5.031,40	4.926,40
7 anc.	4.473,40	4.482,60	5.135,70	5.031,60
8 anc.	4.549,10	4.550,80	5.243,00	5.136,00
9 anc.		4.620,90	5.340,50	5.307,70
10 anc.				
11 anc.				

Gagetabel officieren Stena Line per 1/4/2026

	O1A	O2A	O3A	O4A	O5A	O6A
0 anc.	4.465,80	5.010,90	5.372,20	5.973,10	6.910,40	10.212,90
1 anc.	4.586,30	5.181,90	5.571,30	6.198,50	7.151,80	10.385,60
2 anc.	4.717,20	5.372,20	5.771,50	6.425,30	7.393,70	10.556,80
3 anc.	4.857,20	5.570,70	5.969,90	6.650,70	7.636,50	10.729,20
4 anc.	5.005,80	5.771,50	6.169,60	6.876,00	7.876,80	10.900,80
5 anc.	5.156,50	5.969,90	6.368,80	7.101,70	8.118,40	11.072,70
6 anc.	5.308,70	6.169,60	6.567,10	7.328,50	8.361,10	11.244,70
7 anc.	5.462,30	6.368,80		7.553,30	8.602,40	
8 anc.	5.619,60	6.567,10		7.779,90	8.845,10	
9 anc.	5.792,40	6.767,60		8.006,00	9.086,00	
10 anc.		6.967,20		8.232,40	9.327,70	
11 anc.		7.167,20		8.465,80		
12 anc.		7.372,40	a			

a) geldt uitsluitend voor 2e Stuurlieden in het bezit van het volledige vaarbevoegdheidsbewijs

minimum maximum

OSS Manager	5.205,70	7.366,00	OM1A
OSS Manager < 450 pax	3.958,90	6.136,00	OM2A
Assistent OSS Manager	3.958,90	6.136,00	OM2A

Indien de kapitein wordt aangesteld na het bereiken van de 51-jarige leeftijd zullen hem zoveel diensttijdverhogingen worden toegekend als hij volle jaren ouder is dan 51 jaar.

Artikel 17 Vaarbevoegdheidsverhogingen

Machinedienst:

- de derde WTK, die reeds 4 dienstjaren in het bezit is van de vaarbevoegdheid second engineer all ships, krijgt 4% vaarbevoegdheidsverhoging
- de derde WTK die – na de periode van de eerste bullit - reeds 4 dienstjaren in het bezit is van de vaarbevoegdheid Chief engineer all ships, krijgt 4% vaarbevoegdheidsverhoging
- de tweede WTK, die reeds 4 dienstjaren in het bezit is van de vaarbevoegdheid Chief engineer all ships, én als aflos HWTK wordt benoemd, krijgt 4% vaarbevoegdheidsverhoging.

Dekdienst:

- de tweede stuurman, die reeds 2 dienstjaren in het bezit is van de vaarbevoegdheid Chief mate all ships, krijgt 4% vaarbevoegdheidsverhoging.
- de tweede stuurman, die – na de periode van de eerste bullit - reeds 4 dienstjaren in het bezit is van de vaarbevoegdheid Master all ships, krijgt 4% vaarbevoegdheidsverhoging.
- de eerste stuurman, die reeds 4 dienstjaren in het bezit is van de vaarbevoegdheid Master all ships én als Aflos kapitein wordt benoemd, krijgt 4% vaarbevoegdheidsverhoging.

Voor werknemers in dienst getreden voor 1 april 2021 zijn cao-partijen expliciet overeengekomen dat de extra 4% vaarbevoegdheidsverhoging, van beide tweede bullits van art 17, wordt toegekend vanaf het moment dat de betrokken werknemer 4 dienstjaren heeft en in het bezit van het hogere vaarbevoegdheidsbewijs is.

Artikel 18 Diensttijdverhogingen

1. Voor elk jaar dat de zeevarende in dezelfde rang of functie onafgebroken in dienst bij de werkgever is, wordt hem een diensttijdverhoging per de eerste van de maand, waarin de benoeming heeft plaatsgevonden, toegekend tot het maximum genoemd in de gagetabel.
2. Tijdelijke werkzaamheid in hogere rang of functie geldt niet als onderbreking van de onafgebroken dienst in de aangegeven rang of functie; tijdelijke werkzaamheid in lagere rang of functie geldt evenmin als onderbreking.
3. Wanneer de dienstbetrekking met toestemming van de werkgever wordt onderbroken en een gage of uitkering wordt genoten, worden de dienstitijden voor en onmiddellijk na de onderbreking geacht aaneen te sluiten.
4. Eveneens worden de dienstitijden geacht aaneen te sluiten indien een zeevarende wederom een dienstverband aangaat met de werkgever binnen 12 maanden nadat zijn voorgaand dienstverband met die werkgever is beëindigd, anders dan op eigen verzoek of ontslag op staande voet.
5. Voor de toepassing van dit artikel wordt, onverminderd het bepaalde in lid 4, de officier die in een bepaalde rang bij een werkgever in dienst treedt geacht bij deze werkgever in onafgebroken dienst te zijn gedurende de helft van de in dezelfde rang reeds voorheen bij andere werkgevers volbrachte dienstitijd, echter nimmer langer dan 5 jaren. Op grond van de aldus berekende onafgebroken dienst wordt bepaald hoeveel diensttijdverhogingen hem bij de aanvang van zijn dienstverband worden toegekend, alsmede op welk tijdstip zijn eerstvolgende diensttijdverhoging zal ingaan.
6. Voor Nederlandse gezellen wordt ter bepaling van de gages de dienstitijd op buitenlandse schepen behaald, gelijkgesteld aan die welke is behaald op Nederlandse schepen.
7. Voor managers OSS geldt een afwijkende regeling (is gagetabel voor Managers OSS).

Artikel 19 Gage na promotie

1. Wanneer een gezet van 22 jaar of ouder of een officier ingevolge promotie in een hogere gagegroep wordt ingedeeld, begint betrokkene met de aanvangsgage in de gagegroep en zal de zogenaamde anciënniteitsdatum behorend bij de gagegroep vóór promotie van kracht blijven, met dien verstande, dat de gage in de nieuwe gagegroep met zoveel daarbij behorende diensttijdverhogingen wordt vermeerderd, dat de gage ná promotie hoger is (minimaal € 45,-), dan de gage vóór promotie, waarna bij het bepalen van de eerstvolgende anciënniteitsdatum rekening wordt gehouden met het aantal dagen, dat in de oude gagegroep was opgebouwd na de laatstelijk toegekende anciënniteit en mits de maximum gage in de oude gagegroep nog niet was bereikt. Vervolgens wordt na elk jaar diensttijd de volgende diensttijdverhoging in die gagegroep toegekend.
2. Wordt een scheepsgezel van jonger dan 22 jaar in een andere gagegroep geplaatst dan ontvangt hij de voor zijn leeftijd geldende gage in die groep. De jaarlijkse leeftijdsverhogingen worden hierna op de gebruikelijke wijze toegepast.
3. Bij verandering van functie binnen eenzelfde gagegroep behoudt de zeevarende de reeds verworven diensttijd verhogingen in die groep.

Let op: de leden 4, 5 van dit artikel zijn vanaf 1 januari 2022 vervallen vanwege het invoeren van de all-in gage. Zie artikel 16B

4. Wanneer een tweede werktuigkundige promotie maakt tot hoofdwerktuigkundige, wordt zijn maandgage (verhoogd met vaarbevoegdheidsverhoging) behorende bij de rang van tweede werktuigkundige (schaal L) fictief verhoogd met het door hem op het moment van promotie verdiende bedrag aan vaste overwerkvergoeding per maand, waarna inschaling plaatsvindt in de naastbij gelegen en hogere gageschaal zonder overwerkvergoeding voor hoofdwerktuigkundigen (schaal M zonder OWV). De vaste overwerkvergoeding per maand op het moment van promotie wordt als volgt berekend:
 - 24 vaarperiodes, hetgeen neerkomt op 192 vaardagen per jaar;
 - 192 maal het dagbedrag aan vaste overwerkvergoeding per vaardag op het moment van promotie is de vaste overwerkvergoeding op jaarbasis.
5. Wanneer een eerste stuurman promotie maakt tot kapitein wordt - voor zover als mogelijk - op overeenkomstige wijze gehandeld, als hiervoor onder 4. is gesteld voor de promotie van een tweede werktuigkundige tot hoofdwerktuigkundige.

Artikel 20 Pensioenpremie

Het deel van de pensioenpremie dat ten laste van de zeevarenden komt, wordt op de bruto gage ingehouden. Meer informatie over pensioen staat in het [pensioenreglement](#) van het BPF Koopvaardij.

Artikel 21 Wijziging in de functie-inhoud

Partijen bij de cao zullen zich periodiek beraden over het indelen in een gagegroep van functies waarvan de inhoud zich heeft gewijzigd dan wel van functies die nog niet zijn opgenomen in het in artikel 15 genoemde schema.

Artikel 22 Tantièmes, gratificaties

1. Aan alle zeevarenden kunnen boven de gages tantièmes en/of gratificaties worden toegekend.
2. Partijen worden met eventueel in te stellen premie-tantièmes en/of gratificatieregelingen in kennis gesteld.

Artikel 23 Verblijfstoelage (dit artikel is per 1 januari 2022 vervallen vanwege introductie all-in gage)

1. De zeevarende heeft recht op een verblijfstoelage indien hij in opdracht van de werkgever in Nederland werkzaamheden verricht, overeenkomstig onderstaande tabel:

gezellen officieren

1-jul-17	€ 6,45	€ 9,30
1-jul-18	€ 6,55	€ 9,44
1-jul-19	€ 6,65	€ 9,58
1-jul-20	€ 6,75	€ 9,72
1-jul-21	€ 6,89	€ 9,91

2. De zeevarende heeft echter slechts recht op de helft van de verblijfstoelage:
 - a. op de dag dat hij in Nederland aankomt of vanuit Nederland vertrekt of
 - b. op de dag dat hij in opdracht van de werkgever - anders dan aan boord van een schip - werkzaamheden moet verrichten in een periode, die korter is dan 4 uren.
3. De zeevarende heeft geen recht op de verblijfstoelage gedurende de dagen, waarop hij in een Nederlandse haven verblijft met een schip waarmee hij in die haven is aangekomen en voor hem de dienst aan boord aldaar niet eindigt. In deze periode zijn mede begrepen de dagen van aankomst in en van vertrek uit die haven.
4. De hoogte van de verblijfstoelage volgt de met de vakbond overeengekomen gageveranderingen.

C Arbeidsvoorwaarden

Artikel 24 De arbeidsovereenkomst

1. De individuele arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan voor onbepaalde tijd, onder vermelding van de datum waarop het dienstverband begint, alsmede van de rang/functie waarin de zeevarende zal dienstdoen.
2. Indien, in afwijking van het bepaalde in lid 1, de rang/functie waarin de zeevarende zal gaan dienstdoen niet in de individuele arbeidsovereenkomst is vermeld, dient deze in een aan de zeevarende te verstrekken brief te worden vastgelegd.
3. In afwijking van het gestelde in lid 1 kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan. Partijen zullen overleg plegen in het geval dat de werkgever overweegt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, langer dan één jaar aan te bieden. Herhaling van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met dezelfde persoon is mogelijk.
Indien er sprake is van meer dan drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met tussenpozen van minder dan zes maanden of in het geval de totale duur van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd meer dan 24 maanden bedraagt, zal vervolgens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden aangeboden. Een eenmalige arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaar of langer kan eenmalig met maximaal 3 maanden worden verlengd.
Tenzij de termijn van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op korter dan één maand wordt gesteld dient de einddatum uiterlijk één maand tevoren expliciet schriftelijk te worden bevestigd, bij gebreke waarvan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op de afloopdatum wordt gewijzigd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan niet worden aangegaan voor een rang/functie die door middel van (eventueel tijdelijke) promotie kan worden vervuld. In afwijking van het voorgaande wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een positie "tussen de rangen" na afloop niet omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op verzoek van werknemersorganisaties bij de cao, doch niet meer dan tweemaal per jaar, zal door de werkgever een overzicht van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden verstrekt.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kunnen de volgende proeftijden bedongen worden:
 - bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd maximaal 2 maanden
 - bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 2 jaar maximaal 2 maanden
 - bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan 2 jaar: maximaal 1 maand
 - bij een arbeidsovereenkomst voor een bepaald project/een bepaalde situatie (bijv. ziekte): maximaal 1 maand.
5. Eén exemplaar van de individuele arbeidsovereenkomst behoudt de werkgever, het andere ontvangt de zeevarende.
6. De zeevarende stelt zich op eerste aanwijzing onmiddellijk beschikbaar om te worden gemonsterd op een door of namens de werkgever aan te wijzen schip, hetwelk door de werkgever of een daarmee gelieerde werkgever wordt gereed. De werkgever is bevoegd de zeevarende over te plaatsen naar een ander schip dan waarop hij werd gemonsterd.

Artikel 25 Arbeid door officieren te verrichten

Aan officieren wordt geen arbeid opgedragen, die niet strookt met de positie, die zij aan boord bekleden; zulks ter beoordeling van de kapitein.

Artikel 26 Veiligheid van opvarenden, schip en/of lading

De kapitein kan in noodsituaties afwijken van de arbeids- en rusttijden als bedoeld in artikel 5.5.6.

[Arbeidstijdenbesluit](#) Vervoer.

Artikel 27 Doorlopen zeewacht

De kapitein is bevoegd gezellen en officieren van de dekdienst en/of van de machinedienst ook na aankomst in een haven of op de rede zeewacht te doen lopen, wanneer de veiligheid van opvarenden, schip en/of lading dit naar zijn oordeel noodzakelijk maakt. In bijzondere omstandigheden kan de kapitein scheepsgezellen OSS bij de zeewacht indelen. Indien van deze bevoegdheid wordt gebruik gemaakt, wordt dit met de reden, die hem daartoe noopte, in het scheepsdagboek vermeld. In de hierboven bedoelde gevallen is voor de tot het lopen van zeewacht aangewezen zeevarenden de arbeidstijdenregeling geldend voor de zeedienst van toepassing.

D Arbeidstijdenregeling

I Algemene bepalingen

Artikel 28 Vaar- en verlofsysteem (zie artikel 46)

Alle schepen

1. Het eventueel tekort aan opgebouwd verlof als gevolg van het rouleren over de schepen c.q. ploegen komt voor rekening van de werkgever en zal steeds aan het eind van het jaar worden bekeken.
Het vaarschema op de route Hoek van Holland-Harwich is week op - week af (8 op/ 6 af) met als gevolg dat er sprake is van 192 vaardagen. Het vaarschema op de route Hoek van Holland - Killingholme/Immingham is ook gebaseerd op een totaal van 192 vaardagen, waarbij er echter geen sprake is van een vaste wisseldag.
Rekening houdende met 40 werkdagen periodiek verlof op jaarbasis ontstaat er met beide vaarschema's een negatief verlof van 21 dagen. Deze dagen worden door de werkgever gecompenseerd. Deze compensatie wordt per kalenderdag bijgeboekt met uitzondering van ziektedagen.
In het geval men volgens bovenvermelde vaar- en verlofschema dienst heeft gedaan, c.q. verlof heeft genoten en het verloftegoed bij ontslagname (op eigen verzoek van de zeevarende, of bij ontslag wegens dringende redenen) in de loop van het jaar, een negatief saldo vertoont als gevolg van het op voorhand en op schriftelijk verzoek van de zeevarende verleende verlof, zal het teveel genoten (negatief) verlof worden verrekend via de eindafrekening. Bij pensionering geldt deze verrekeningsbepaling niet.
2. De zeevarende, die meer dan 40 werkdagen periodiek en ander vast verlof (geen compensatieverlof) heeft (zgn. leeftijdsverlof e.d.), zal boven het in lid 5 vermelde periodiek verlof op jaarbasis samen met de werkgever inspanningen verrichten om het verlof in te roosteren.
3. Bij de bepaling van de grootte van de bovenrol voor ziekte, wordt uitgegaan van het gemiddeld ziekteverzuim per functie/per jaar. In het geval van een excessief hoog ziekteverzuim moet een beroep kunnen worden gedaan op de eigen medewerkers die met verlof zijn. Hierbij wordt uitgegaan van een maximale oproepfrequentie van 7 reizen van 24 uur per jaar, waarbij deze extra reizen gecompenseerd zullen worden op het moment dat het ziekteverzuim beneden het gemiddelde op jaarbasis ligt. De zeevarende en de werkgever zullen zich inspannen om dit verlof binnen zes maanden na het ontstaan in te roosteren.
4. De zeevarende doet dienst volgens het week-op/week-af systeem (gemiddeld 8 werkdagen, 6 verlofdagen).
5. In het week-op/week-af systeem zal op jaarbasis 24 weken aan boord worden dienst gedaan en 28 weken vrijaf gegeven worden, waarvan 5 weken periodiek verlof, op te nemen in een onafgebroken periode van 3 weken en een onafgebroken periode van 2 weken.
6. Zeevarenden die afkomstig zijn uit de Republiek Kaapverdië en per 1-1-1991 in dienst zijn zullen dienstdoen volgens de volgende vaar/verlofsystemen:
 - a. Indien zij in Nederland woonachtig zijn: week-op/week-af. Hierbij wordt de mogelijkheid geboden van een periode van drie en een periode van twee weken periodiek verlof of één aaneengesloten periode van zes weken periodiek verlof.
 - b. Indien zij in Republiek Kaapverdië woonachtig zijn: vijf maanden onafgebroken aan boord, gevolgd door 2,5 maand verlof.
7. Bij de invulling van het werkschema aan boord wordt uitgegaan van de volgende uitgangspunten:
 - een aaneengesloten periode van 8 uur rust per etmaal tussen 12.00 uur van de ene dag en 12.00 uur van de daaropvolgende dag
 - onvoorziene omstandigheden voorbehouden een werktijd van 8 uur en maximaal 2,5 uur overwerk per etmaal
 - voor het personeel van de dek- en machinedienst een 4 uur op en 8 uur af wachtsysteem. Het personeel van de dek- en machinedienst zal op zaterdag en zondag in principe maximaal 8 uur worden ingezet.

8. Zeevarenden op de route Hoek van Holland-Killingholme/Immingham varen afwisselend de schema's 7 op 7 af en 9 op 5 af.
9. In overleg met Nautilus International zal in het kader van het vaar- en verlofsysteem m.b.t. OSS een systematiek worden uitgewerkt voor het uitlopen van extra verlof in de laagseizoen periode, die loopt van oktober tot en met maart/april met uitzondering van de laatste 3 weken in december en de eerste week in januari. Uitgangspunt hierbij is dat zeevarenden met een saldo van meer dan 25 verlofdagen, gemiddeld 7 verlofdagen in deze periode opnemen.

Artikel 29 Deeltijdarbeid

De werkgever zal zich in principe positief opstellen ten opzichte van het varen in deeltijd door zeevarenden wanneer er twee of meer zeevarenden in dezelfde functie en kwaliteit tegen elkaar kunnen invaren.

Artikel 30 Aanvang arbeidsdag, rusttijden en onderbrekingen

1. De kapitein, of namens deze het betrokken hoofd van dienst, regelt de aanvang van de arbeidsdag, de duur van de rusttijden, alsmede de onderbrekingen voor het gebruik der maaltijden. Als onderbreking gelden slechts perioden van tenminste een half uur. 's Morgens en 's middags worden de zeevarenden in de gelegenheid gesteld gedurende een redelijke tijd koffie of thee te gebruiken.
2. In afwijking van de dagen maandag t/m zaterdag worden op zondag de werkzaamheden zoveel mogelijk beperkt tot hetgeen noodzakelijk is. Hieronder is bijvoorbeeld te verstaan hetgeen verband houdt met het waarnemen en het overgeven van de wachten, hetgeen nodig is voor de bediening en verzorging van de bemanning en passagiers en hetgeen nodig is voor de goede gang van huishoudelijke zaken aan boord.

Artikel 31 Tijdstip aankomst, respectievelijk vertrek

1. Een schip is aangekomen op het tijdstip, waarop het is afgemeerd, of ten anker gekomen, op de plaats van bestemming.
2. Een schip is vertrokken op het tijdstip, waarop het is ontmeerd, of anker-op is gegaan, tenzij dit is geschied met de bedoeling om binnen een afstand van 20 mijl opnieuw af te meren, of ten anker te gaan (zg. verhalen of verstomen).
3. De havendienst gaat in te 00.00 uur van de dag volgende op de dag, waarop het schip is aangekomen. De zeedienst gaat in te 00.00 uur van de dag, waarop het schip vertrekt.

Artikel 32 Algemene bepalingen betreffende overwerk

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

Artikel 33 Vast aantal overuren en bijslag (artikel is vanaf 1 januari 2022 vervallen vanwege all-in gage)

1. De overwerk c.q. toeslagregelingen krachtens de artikelen 34, 37 en 42 zijn - in verband met de toekenning van een all-in gage of vaste overwerkvergoeding (vov) - niet van toepassing op de functies :
 - Kapitein / 1^e stuurman;
 - hoofdwerktuigkundige / 2e werktuigkundige;
 - elektriciën;
 - OSS-manager/aflos OSS-manager.
2. Met inachtneming van het bepaalde in lid 4 worden als compensatie voor alle gemaakte overuren en toeslagen toegekend:
 - aan de 1e stuurman in dienst van de werkgever een vast aantal overuren van 50 per maand, zomede een bijslag van 5% van (de maandgage + voedingsgeld per maand);
 - aan de 2e werktuigkundige in dienst van de werkgever een vast aantal overuren van 46 per maand, zomede een bijslag van 5% van (de maandgage + voedingsgeld per maand).
 - aan zowel de onderhoudswerktuigkundigen als de elektriciens een vaste overwerkvergoeding op basis van 46 overuren per maand. Het vaste aantal overuren en de bijslag worden uitsluitend toegekend over de dagen waarop betrokkene, met het oogmerk dienst te doen aan boord van een schip -niet zijnde een opliggend schip- aanwezig is. Voor het vaste aantal overuren wordt per uur uitbetaald 150% van de uurverdiensle.
3. Voor de dienst op schepen in aanbouw kunnen in overleg tussen partijen afwijkende regelingen worden getroffen.
4. Indien de hoofdwerktuigkundige als bedoeld in lid 1 bij de zeewachten is ingedeeld, of de 1e stuurman, of de 2e werktuigkundige op zee boven de 8-uren zeewacht, extra zeewacht moet vervullen ten gevolge van ziekte of een ongeval van wachtbevoegde officieren wordt hem voor het aantal extra wachturen overwerkvergoeding op grond van het bepaalde in artikel 37 lid 2, toegekend.

Artikel 34 Overwerk en tarieven

1. Overwerk is werk dat – met inachtneming van het bepaalde in artikel 30 lid 2. wordt verricht nadat de normale arbeidsduur (8 uur) is volbracht.
2. Voor een uur overwerk wordt betaald voor zeevarenden zonder all-in gage op:
 - a. werkdagen: voor elke eerste 2 overuren: 135% van de uurverdiensle; voor alle volgende overuren: 150% van de uurverdiensle;
 - b. zaterdagen: voor alle overuren: 150% van de uurverdiensle;
 - c. zondagen: voor alle overuren: 200% van de uurverdiensle.

Voor de uren overwerk boven de 10,5 gewerkte uren per dag wordt betaald voor zeevarenden met all-in gage (m.u.v. Kapitein, HWTK en OSS Manager):

- a. werkdagen en zaterdagen: 150% van de uurverdiensle
- b. zondagen: 200% van de uurverdiensle

II Berekening en verrekening

Artikel 35 Berekening van het overwerk

De berekening van het overwerk geschiedt per uur, waarbij een overblijvend gedeelte van een uur geldt voor een vol uur, behalve wanneer de werkzaamheden worden verricht in onmiddellijke aansluiting aan de normale arbeidsduur. In dit geval wordt de voortgezette arbeid berekend per half uur waarbij een overblijvende periode van minder dan 30 minuten geldt voor een half uur.

Artikel 36 Verrekening van de gage

1. De verrekening van de gage vindt maandelijks plaats overeenkomstig de bij de werkgever gevolgde vaste gewoonte. De werkgever brengt geen verandering in de door haar gevolgde vaste gewoonte dan nadat hierover overleg heeft plaats gevonden tussen partijen bij de cao.
2. Onverminderd het bepaalde in het vorig lid kan overwerk ter tijd voor tijd verrekening worden gereserveerd, indien de werkgever en de zeevarende daarmee instemmen, of indien bijzondere omstandigheden zich voordoen en met het oog daarop tussen partijen bij de cao een regeling is getroffen.
3. Heeft "tijd-voor-tijd"-verrekening van het overwerktegoed plaats, dan wordt de geldelijke waarde van het tegoed voor elke dag vrijaf, verminderd met 1 x de op het moment van verrekening geldende daggage bedoeld in artikel 1, lid 5.

III Dienst in de haven of op de rede

Artikel 37 Normale arbeidsduur per etmaal

1. Tijdens havendienst op dagen wanneer het schip gedurende een geheel etmaal in de haven ligt, is de normale arbeidsduur per etmaal op:
 - a. werkdagen: 8 uren, als regel liggende tussen 06.00 uur en 18.00 uur;
 - b. zaterdagen en zondagen: 0 uren.
2. De normale arbeidsduur vangt aan op het tijdstip waarop voor het eerst in het etmaal werk wordt gevorderd en eindigt zodra 8 uren werk zijn verricht.
3. In de thuishaven vangt het werk bij voorkeur niet voor 08.00 uur aan.
4. Voor werk gevorderd tijdens de normale arbeidsduur wordt een toeslag gegeven indien het wordt verricht voor 06.00 uur of na 18.00 uur. Deze toeslag is inbegrepen in de gage.

Stena Line en Nautilus bespreken het onderwerp stille wacht (artikel 38 en 39) opnieuw in de nabije toekomst. Indien partijen hieromtrent definitieve afspraken overeenkomen kunnen deze tussentijds geïmplementeerd worden in de cao.

Artikel 38 Stille wachten in Nederland en/of in de thuishaven

1. In Nederlandse havens mag aan de officier en de scheepsgezel dek- en machinedienst het waarnemen van stille wacht worden opgedragen.
2. De eerste stille wacht na aankomst zal uiterlijk ingaan: twee uren na het tijdstip van aankomst, doch op werkdagen niet eerder dan 10.00 uur. De in dit lid bedoelde eerste stille wacht zal tenminste 6 uren duren; hiervan kan naar redelijkheid, rekening houdend met de belangen van de betrokkenen, worden afgeweken.
3. De stille wacht wordt op toerbeurt gelopen.
4. De door de officier resp. scheepsgezel dek- en machinedienst waar te nemen stille wacht zal een aaneengesloten periode van 24 uren duren. Hiervan kan worden afgeweken in verband met het tijdstip van aankomst en/of vertrek van het schip, dan wel, indien dit voor de officier niet ongunstiger is.
5. Iedere periode van 24 uren stille wacht zal, tenzij dit door het vertrek van het schip niet mogelijk is, door een periode van tenminste 24 uren vrijaf worden gevolgd.
6. 24 Uren stille wacht geven recht op één kalenderdag vrijaf. 24 Uren stille wacht op zaterdag geven recht op een extra halve kalenderdag vrijaf. 24 Uren stille wacht op zondag geven recht op een extra kalenderdag vrijaf. Stille wachten die korter duren dan 24 uur worden proportioneel vergoed.
7. Indien de hoofdwerktuigkundige of de eerste stuurman met het waarnemen van de stille wacht is belast, heeft hij recht op de hiervoor geldende vergoeding.

Artikel 39 Stille wachten in het buitenland

1. De zeevarenden zijn gehouden aan boord te blijven zolang zij geen toestemming van de kapitein hebben om aan de wal te gaan. Wordt een gevraagde toestemming geweigerd, dan moet de kapitein de redenen in het scheepsdagboek vermelden.
2. In elke buitenlandse haven moet stille wacht worden gelopen, tenzij de veiligheid van opvarenden, schip en/of lading op andere wijze voldoende gewaarborgd is. In dit geval kan het lopen van stille wacht achterwege blijven.
3. Stille wacht wordt gelopen vanaf het tijdstip van aankomst van het schip tot aan het vertrek. De beslissing géén stille wacht te lopen geldt voor dezelfde periode, doch kan in bijzondere gevallen tussentijds worden herzien.
4. De stille wacht wordt op toerbeurt gelopen.
5. De door de officier of zeevarende dek- en machinedienst waar te nemen stille wacht zal een aaneengesloten periode van 24 uren duren. In verband met de tijd van aankomst of van vertrek van het schip kan deze periode worden verkort of verlengd, doch een eventuele verlenging mag niet meer bedragen dan 12 uren.
6. Alle uren van de stille wacht worden vergoed, uitgezonderd de uren van de normale arbeidsduur en de uren waarvoor overwerkvergoeding is verschuldigd.
7. Op maandag tot en met zaterdag wordt elk op toerbeurt waargenomen uur stille wacht vergoed met 30% van de uurverdiensite. Op zondag worden drie uren op toerbeurt waargenomen stille wacht gecompenseerd met één uur vrijaf in Nederland
8. De vergoeding voor elk uur buiten toerbeurt waargenomen stille wacht bedraagt op:
 - a. werkdagen: 67,5% van de uurverdiensite;
 - b. zaterdagen: 75% van de uurverdiensite;
 - c. zondagen: 100% van de uurverdiensite.
9. De hoofdwerktuigkundige en de eerste stuurman behoeven alleen bij de stille wacht te worden betrokken als zij minder dan drie officieren onder zich hebben die met het waarnemen van de stille wacht kunnen worden belast.
10. Indien de hoofdwerktuigkundige of de eerste stuurman met het waarnemen van de stille wacht is belast, heeft hij recht op de hiervoor geldende vergoeding. Eventueel door deze officieren gedurende hun stille wacht gemaakte overuren worden niet in mindering gebracht op het aantal te vergoeden stille wacht uren.

Artikel 40 Stand-by blijven in het buitenland

1. Indien een officier of een scheepsgezel van de dek- en machinedienst gedurende één of meerdere uren stand-by moet blijven, is hiervoor per uur een vergoeding verschuldigd van:
 - a. op werkdagen : 67,5% van de uurverdiensite;
 - b. op zaterdagen : 75 % van de uurverdiensite;
 - c. op zondagen : 100 % van de uurverdiensite.
2. Indien de periode van "Stand-by blijven", tezamen met de onmiddellijk er aan voorafgaande en/of onmiddellijk er op volgende gewerkte uren, minder dan 4 uren bedraagt, worden 4 stand-by-uren vergoed, op welke 4 uren in mindering worden gebracht de in deze periode gewerkte uren.

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

Artikel 41 Aantal benodigde officieren

Met uitzondering van bepaalde omstandigheden moeten op zee de voor het driewachtenstelsel benodigde officieren aan boord zijn. Wanneer echter door het ontbreken van één of meer officieren geen drie wachten worden gelopen, ondergaat daardoor de in artikel 40 bepaalde normale arbeidsduur per etmaal geen verandering.

Artikel 42 Normale arbeidsduur

1. Tijdens zeedienst is de normale arbeidsduur, zaterdagen en zondagen inbegrepen, 8 uren. De normale arbeidsduur vangt aan op het tijdstip waarop voor het eerst in het etmaal werk wordt gevorderd en eindigt zodra 8 uren werk zijn verricht. De dag van aankomst en/of vertrek wordt als zeedienst aangemerkt.
2. Indien tijdens de normale arbeidsduur op
 - a. werkdagen voor 06.00 uur of na 18.00 uur
 - b. zaterdagen
 - c. zondagenwerk wordt gevorderd, bestaat recht op een toeslag, deze toeslag is in de gage inbegrepen.

E Verlof

Artikel 43 Vakantietoeslag

De zeevarende heeft voor elke maand dienstverband aanspraak op een vakantietoeslag. Gedeelten van een maand worden proportioneel in aanmerking genomen. De vakantietoeslag wordt twee keer per jaar uitbetaald, t.w. in juni (over de voorafgaande periode december t/m mei) en in december, over de voorgaande periode juni t/m november. De vakantietoeslag bedraagt 8% van de maandgage.

Artikel 44 Verlof ter compensatie van de zaterdag en zondag

1. Voor elke zaterdag en voor elke zondag waarop de zeevarende i.v.m. zijn dienstbetrekking buiten Nederland verblijft, wordt hem per dag een werkdag compensatieverlof toegekend.
2. Voor elke zaterdag en voor elke zondag waarop de zeevarende in Nederland moet dienstdoen - anders dan het waarnemen van stille wacht - wordt hem per dag een werkdag compensatieverlof toegekend.
3. Indien een zeevarende op een zaterdag en/of zondag moet reizen tussen zijn woonplaats en het schip waarop hij dienst moet gaan doen, respectievelijk waarop hij dienst heeft gedaan, wordt hem daarvoor een werkdag verlof toegekend. Dit verlof wordt echter niet toegekend indien:
 - a. reeds uit andere hoofde voor die dag(en) aanspraak op verlof bestaat;
 - b. het reizen een gevolg is van het wonen van de zeevarende buiten Nederland.
4. Op schriftelijk verzoek van de zeevarende dan wel met diens schriftelijke toestemming, kan compensatieverlof op voorhand worden verleend, hetwelk later kan worden verrekend met het aldan gekweekte tegoed aan compensatieverlof.

Artikel 45 Periodiek verlof

1. De zeevarende heeft recht op periodiek verlof als volgt:

bij een onafgebroken dienstverband van	hoofdwerktuigkundige 1e stuurman 2e werktuigkundige	overige officieren en gezellen
	aantal werkdagen per jaar *)	
0 tot 5 jaren	35	29
5 tot 10 jaren	36	30
10 tot 15 jaren	37	31
15 tot 20 jaren	38	32
20 tot 25 jaren	39	33
25 en meer jaren	40	34

In verband met de bijzondere dienstuitoefening heeft de zeevarende daarenboven recht op 11 werkdagen extra verlof.

De kapitein heeft recht op 9 werkdagen extra verlof voor het verrichten van loodsdiensten in Engeland. Dienstdoende kapiteins ontvangen deze verlofdagen pro rata.

2. Aan oudere zeevarenden wordt extra periodiek verlof toegekend op de volgende basis *) :
 - op 53-jarige leeftijd 1 werkdag
 - op 54-jarige leeftijd 3 werkdagen
 - op 55-jarige leeftijd 5 werkdagen
 - op 56-jarige leeftijd 6 werkdagen
 - op 57-jarige leeftijd 7 werkdagen
 - op 58-jarige leeftijd 9 werkdagen
 - op 59-jarige leeftijd 10 werkdagen

3. Aan de zeevarende zal in het jaar voorafgaande aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd maximaal vijf werkdagen extra vrijaf met behoud van gage worden toegekend in geval van het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering. De aan het bijwonen van bedoelde cursus verbonden kosten zullen worden vergoed tot maximaal € 165,40.

* Voor een gedeelte van het jaar naar evenredigheid.

Artikel 46 Algemene bepalingen voor het verlenen van verlof (zie art. 28)

1. Het verlof bestaat uit periodiek verlof (waaronder zgn. diensttijdverlof), extra verlof m.i.v. de bijzondere dienstuitoefening, extra ouderenverlof, compensatieverlof en verlof ter compensatie van de feestdagen.
2. In geval van niet te vermijden onderbreking of verschuiving van de ingangsdatum van het periodiek verlof, zal de werkgever de daaruit voortvloeiende, aantoonbare, schade naar redelijkheid en billijkheid vergoeden. Tijdens periodiek verlof is men niet oproepbaar en tijdens het overige verlof wel. (Zie art. 28 lid 5).
3. Het tijdvak van het verlof wordt in onderling overleg binnen de desbetreffende tak van dienst geregeld. De zeevarende heeft eventueel het recht om het tijdvak van het verlof door de werkgever vast te laten stellen.
4. Op het verloftegoed van degene die tijdens de week-op 's nachts na 24.00 uur niet meer heeft gewerkt en die na binnenkomst afstapt en daarna de volgende dag uiterlijk om 10.00 uur weer opstapt zal één verlofdag in mindering worden gebracht. Een en ander laat eerder overeengekomen regelingen met betrekking tot extra varen c.q. extra verlof in verband met pieken in het ziekteverzuim en/of pieken in het passagiersvervoer onverlet.
5. De werkgever verstrekt de zeevarende maandelijks een opgave van het verloftegoed.
6. Het op verzoek van de zeevarende uitbetalen van bovenwettelijke verlofdagen geschiedt volgens de volgende formule: $\frac{7}{5}$ (het aantal uit te betalen dagen) + $\frac{7}{5} \times$ (het periodiek verlof per jaar) / 365 x het aantal uit te betalen dagen.

Artikel 47 Kort verzuim

1. De zeevarende heeft boven zijn eventuele aanspraken op verlof in de hierna te noemen gevallen - indien hij daarbij aanwezig is of deze bijwoont - recht op vrijaf met behoud van gage over het daarbij vermelde aantal werkdagen:
 - I 4 dagen i.v.m. het overlijden van de partner of echtgenote of één van de inwonende kinderen;
 - II 3 dagen i.v.m. het overlijden van één van de niet-inwonende kinderen of behuwd-kinderen;
 - III 2 dagen i.v.m. het overlijden van één der ouders, schoonouders of grootouders;
 - IV 2 dagen bij zijn huwelijk;
 - V 1 dag i.v.m. het huwelijk van een kind en bij het huwelijk of overlijden van een broer, zuster, zwager of schoonzuster.
 - VI 2 dagen i.v.m. de bevalling van de partner of echtgenote.
 - VII 1 dag: i.v.m. overlijden broer, zuster, zwager, of schoonzuster.
1. Bestuurs- en kaderleden (Council- en National Committee leden) van één der contracterende werknemersorganisaties hebben, wanneer hun organisatie daarom verzoekt, jaarlijks recht op acht werkdagen en overige leden twee werkdagen vrijaf met behoud van gage, voor het bijwonen van (een) door hun organisatie belegde vergadering(en). Voor het bijwonen van bovengenoemde vergaderingen wordt derhalve geen verlof afgeschreven.

Artikel 48 Palliatief verlof

In overleg met de werkgever kan de zeevarende in staat gesteld worden palliatief verlof op te nemen. De regeling dient in overeenstemming te zijn met de bedrijfscultuur.

Via deze [link rijksoverheid](#) zijn de wettelijke soorten verlof terug te vinden.

F Bepalingen betreffende opleiding en studie

Artikel 49 Bijscholing en volgen van cursussen

De werkgever zal - mede teneinde de veiligheid ter zee te vergroten - zo goed als mogelijk is bevorderen dat zeevarenden de kennis die noodzakelijk is voor de uitoefening van hun functie aan boord, op een zo hoog mogelijk peil houden; dan wel uitbreiden met kennis omtrent de nieuwe ontwikkelingen in hun beroep. Indien daartoe, naast het raadplegen van vakliteratuur, ook het volgen van schriftelijke of mondelinge herhalings- of bijscholingscursussen naar de mening van de werkgever gewenst, dan wel noodzakelijk is, zal zij dit onder de aandacht van de zeevarenden brengen en deze aanmoedigen om zich voor het volgen van een dergelijke cursus op te geven.

De werkgever zal, wanneer een zeevarende zich voor het volgen van een mondelinge cursus, als in de aanhef van dit artikel bedoeld, wenst in te schrijven, met het verlenen van zijn verlof zoveel als mogelijk is rekening houden met de aanvangs- en de einddatum van de cursus. Een verzoek om in de gelegenheid te worden gesteld een dergelijke cursus te mogen volgen, zal zo spoedig mogelijk worden ingewilligd, waarbij rekening moet worden gehouden met reeds door andere zeevarenden gedane verzoeken en het bestand aan zeevarenden bij de werkgever. Wanneer de werkgever een zeevarende opdraagt om een op het beroep gerichte applicatiecursus, dan wel een door de werkgever georganiseerde bedrijfs- of scholingscursus, of -bijeenkomst te volgen, wordt de tijd die hiermede is gemoeid niet in mindering gebracht op zijn tegoed aan verlof. De kosten van dergelijke cursussen worden gedragen door de werkgever.

Artikel 50 Stagenemers

1. Ten behoeve van de opleiding tot officier kunnen boven de normale bemanningssterkte stagenemers worden gemonsterd, om hen de voorgeschreven vaartijd c.q. praktijktijd te laten behalen. Dit zal geen invloed hebben op het aantal te monstern zeevarenden. In dit kader biedt de werkgever de ruimte voor 2 stagiaires op jaarbasis.
2. De voorwaarden, waaronder stagenemers worden gemonsterd, zijn vermeld in een afzonderlijke regeling tussen de partijen bij de cao.
3. Indien een officier als mentor is aangewezen en hij de hem toegewezen stagenemers zo mogelijk in overeenstemming met de verstrekte richtlijnen heeft begeleid (behulpzaam zijn bij het bijhouden van de takenboeken ten behoeve van de zeevaartdiploma's), zal de werkgever hem een premie toekennen als compensatie voor de aan deze begeleiding bestede tijd. De hoogte van de premie is afhankelijk van het aantal dagen waarop de begeleiding heeft plaatsgevonden en zal zijn gebaseerd op het bedrag van € 46,06 per maand. De premie is echter onafhankelijk van het aantal stagenemers dat door eenzelfde mentor wordt begeleid.
4. De werkgever biedt de mogelijkheid tot het invullen van zgn. snuffelstages. Daarnaast levert de werkgever in het kader van het project 'Kort meevaren' een bijdrage aan de meevaarregeling voor jongeren, die zich aan het oriënteren zijn op het beroep van zeevarende.

Artikel 51 Vaarbevoegdheidsbewijzen

De kosten verbonden aan de verkrijging van de door de Overheid ingestelde "Vaarbevoegdheidsbewijzen" komen ten laste van de werkgever.

G Diverse bepalingen

Artikel 52 Uniformkleding, beschermende kleding

1. De werkgever verstrekt uniformkleding en beschermende kleding overeenkomstig werkgeverbeleid. Dit is terug te vinden op het Stena Line [HQ portaal](#).
2. De zeevarende is aansprakelijk voor het juiste gebruik en het in goede staat houden van de uniform- en beschermende kleding.

Artikel 53 Tegemoetkoming van reiskosten woon-werk in Nederland

1. Onder reiskosten wordt verstaan: Kosten voor de op de meest doelmatige en economische wijze van reizen tussen de plaats waar de aan de zeevarende opgedragen werkzaamheden door hem worden verricht en zijn woonplaats.
2. De tegemoetkoming vanaf 1 april 2024 bedraagt € 0,21 per kilometer of tegen overlegging van een OV bewijs 2e klasse.
3. De tegemoetkoming vanaf 1 april 2025 bedraagt € 0,23 per kilometer of tegen overlegging van een OV bewijs 2e klasse.
4. Voor zeevarenden die naar de Europoort (EP) reizen met het openbaar vervoer geldt: eendachtig het hiervoor bepaalde in 1-2: de reiskostenvergoeding betreft de reisafstand van de woonplaats naar Rotterdam Zuid. Daarna kan een taxi gebeld worden via RTC naar de EP, het samen gebruikmaken van de taxi van en naar Rotterdam zuid wordt gestimuleerd en altijd gecoördineerd door de Kapitein.
5. De zeevarende heeft recht op bovenstaande vergoeding op de dag van aankomst in en op de dag van vertrek uit de Nederlandse haven, echter tot een maximum per jaar van 24 maal bij aankomst en 24 maal bij vertrek. Aanvullend heeft de zeevarende recht op bovenstaande vergoeding indien hij op andere dagen in verband met zijn dienstbetrekking moet reizen b.v. als men wordt opgeroepen tijdens verlof voor het maken van extra reizen.
6. Mocht het schip een zodanige ligplaats hebben dat het niet of slechts met veel vertraging of moeilijkheden mogelijk is van een plaatselijk openbaar vervoermiddel gebruik te maken, dan zal de werkgever, indien niet zelf voor vervoer heeft gezorgd, de door de zeevarende gemaakte kosten naar redelijkheid vergoeden.
7. Vanwege nieuwe wetgeving aangaande CO2 registratie voor woon-werk verkeer zal vanaf 1 juli 2024 iedere zeevarende maandelijks de gemaakte reiskosten moeten declareren via het HR/Payroll systeem (ADP Workforce).

Artikel 54 Conduiterapport

Met iedere zeevarende wordt door zijn leidinggevende op regelmatige basis gesprekken gevoerd conform het 'Systeem Beoordeling en Functioneringsgesprek', waarvoor de Ondernemingsraad haar instemming heeft verleend.

Ten aanzien van de officieren zal het conduiterapport worden opgemaakt aan de hand van de mede door de ondernemingsraad geaccordeerde aanpak 'Evaluatie en ontwikkelingsgesprek'

Artikel 55 Kosten keuringen

1. De kosten verbonden aan de medische keuringen en eventuele herkeuringen van de gezichts- en gehoororganen komen voor rekening van de werkgever.
2. De dag van de tweejaarlijkse medische keuring wordt niet als verlofdag gerekend.

Artikel 56 Veiligheid, gezondheid, hygiëne

1. Aan boord kan de grootst mogelijke veiligheid slechts worden bereikt indien met de inzichten van de kapitein en de bedrijfsleiding rekening wordt gehouden.
Hierbij dient grote prioriteit te worden toegekend aan de kwaliteit en de omgeving van de arbeidsplaats, waarbij ondermeer zal worden gedacht aan het voorkomen van bezwarende omstandigheden, de gezondheid, de zwaarte van de arbeid, gevaar, lawaai en trillingen.
2. De werkgever zal, rekening houdende met de wettelijke voorschriften en de MLC ter bevordering van de veiligheid, gezondheid en de hygiëne aan boord, daartoe strekkende regelingen opstellen en de veiligheidsvoorlichting en -instructie geven.
3. Bij het in lid 2 genoemde zal in elk geval rekening worden gehouden met:
 - voorschriften ter beveiliging van een ieder die zich aan boord bevindt;
 - de verplichtingen van de kapitein om elke onveilige situatie (w.o. begrepen het werken met giftige stoffen en gassen) te melden en de wijze waarop deze melding plaatsvindt;
 - hoe moet worden gehandeld bij een onveilige situatie.
4. De werkgever zowel als de kapitein zullen de veiligheid aan boord in de ruimste zin van het woord bevorderen, alsmede de voorschriften en de ter uitvoering daarvan gegeven nadere aanwijzingen opvolgen. De kapitein zal erop toezien dat de voorgeschreven beveiligingen worden toegepast en de persoonlijke beschermingsmiddelen worden gebruikt.

Artikel 57 Verzekering bagage

Voor de periode gedurende welke de zeevarende aan boord dienstdoet, waaronder mede begrepen het reizen naar en van het schip, zal de werkgever voor haar rekening een collectieve verzekering afsluiten tegen de gevolgen van diefstal, beschadiging en vermissing van de persoonlijke eigendommen van de zeevarende c.q. deze risico's voor eigen rekening nemen. De in de verzekering genoemde voorwaarden zullen ter kennis van de zeevarende worden gebracht.

Artikel 58 Verlof bij ziekte etc. naaste verwanten

Ingeval van ernstige ziekte met mogelijk levensgevaar, respectievelijk ingeval van overlijden van een naast familielid is de werkgever gehouden alle medewerking te verlenen de zeevarende met verlof te laten gaan. Onder een naast familielid van de zeevarende wordt in dit artikel verstaan: echtgeno(o)t(e), partner, kind, vader of moeder.

Artikel 59 Doorbetaling tijdens ziekte

1. Gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid wordt de gage en vakantietoeslag, volledig voor rekening van de werkgever doorbetaald. Tijdens het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid zal de uitkering worden vastgesteld op 100% van de gage en vakantietoeslag, voor diegenen die geschreven overwerk hebben en op 70% voor diegenen die een gage hebben, waarin het overwerk is verwerkt. (voor diegenen, die geschreven overwerk hebben, komt dit dus neer op ten minste 70% van het dagloon volgens de ziekwet.)
2. In afwijking van lid 1 geldt voor kapiteins dat hij de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid recht heeft op zijn gage vermeerderd met vakantiegeld.

Artikel 60 Werkgeversbijdrage eigen risico zorgverzekering

De werkgeversbijdrage voor de afkoop van het eigen risico van de zorgverzekering van de zeevarenden bedraagt 0,42% van het loon.

Artikel 61 Zorgverzekering

De werkgever betaalt een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering ten bedrage van € 180,- bruto in de jaren 2024 t/m 2026 gelijktijdig met de gage van april / betaling in mei van dat jaar. Vanaf april 2025 wordt de tegemoetkoming geïndexeerd met de van toepassing zijnde APC zoals beschreven in artikel 16.

Artikel 62 Vakbondscontributie

1. De zeevarende heeft het recht de vakbondscontributie te voldoen uit zijn brutoloon.

2. De werknemer stuurt zijn 'Jaaropgave vakbondscontributie' daartoe aan de gageadministratie uiterlijk 1 maand voor afloop van het kalenderjaar t.b.v. de administratieve verwerking.

Artikel 63 Tuchtcollege voor de Scheepvaart/Kapitein

1. Voor het geval de kapitein zich voor de Tuchtcollege voor de Scheepvaart moet verantwoorden zal de werkgever geen sancties nemen – behoudens in zeer duidelijke gevallen van grove nalatigheid of schuld – in afwachting van de uitspraak van de Tuchtcollege voor de Scheepvaart.
2. In gevallen van grove nalatigheid of schuld kan – in afwachting van de uitspraak van de Raad voor de Scheepvaart – tot schorsing met behoud van gage worden overgegaan.
3. Ingeval de uitspraak van de Tuchtcollege voor de Scheepvaart ongunstig is voor de kapitein zal de werkgever na overleg met Nautilus International beslissen over eventuele disciplinaire- of verdergaande maatregelen.
4. Eén en ander laat onverlet het recht van de werkgever ontslag wegens een dringende reden te verlenen in overeenstemming met de wettelijke bepalingen.

H Beëindiging van de individuele arbeidsovereenkomst

I. Algemene bepalingen

Artikel 64 Opzegging, ziekte, afrekening

1. De opzegging van de arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te geschieden.
2. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd, dat de zeevarende ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid, noch gedurende de tijd, dat de zeevarende verhinderd is zijn arbeid te verrichten, omdat hij, anders dan met het oogmerk om de overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde, tenzij deze ongeschiktheid of verhindering ten minste twee jaren heeft geduurd.
3. Het einde van de arbeidsovereenkomst is de zeevarende gerechtigd tot een geldelijke vergoeding van nog niet genoten verlofdagen. Over het contant verrekenende verlof wordt periodiek verlof berekend. Ter bepaling van het aantal dagen periodiek verlof wordt het aantal te verrekenen verlofdagen eerst met behulp van de factor 7/5 in kalenderdagen omgezet. Indien de berekening van het aantal verlofdagen met een 1/2 dag of een groter gedeelte van 1 dag sluit, wordt daarvoor een gehele dag gerekend; gedeelten van minder dan een 1/2 dag worden verwaarloosd. De vergoeding bedraagt: voor elke werkdag niet genoten verlof $7/5 \times 12/365 \times$ de maandgage. Voorts heeft de zeevarende recht op betaling van de hem nog toekomende vakantietoeslag. Deze wordt proportioneel berekend over de periode dienstverband waarover nog geen vakantietoeslag was verrekend. Deze periode wordt vermeerderd met het aantal kalenderdagen compensatieverlof dat contant wordt verrekend. De aldus uit te betalen vakantietoeslag wordt berekend tegen de bij de uitdiensttreding geldende maandgage.

Artikel 65 Afvloeiingsregeling

Indien de werkgever als gevolg van een fusie, een reorganisatie of inkrimping het personeelsbestand moet verminderen, hebben de daardoor getroffen zeevarenden recht op een uitkering krachtens een afvloeiingsregeling. In dergelijke situaties geldt de zogenoemde Sociale Begeleidingsregeling. De kern van de regeling is dat de boventallige zeevarende bij gedwongen afscheid meekrijgt: de wettelijke transitievergoeding maal 1,5 en een outplacement/opleiding budget van 5000 Euro bruto ingeval van een gespecificeerde declaratie.

II. Opzegging van de individuele arbeidsovereenkomst

Artikel 66 Opzeggingstermijnen

1. De individuele arbeidsovereenkomst voor bepaalde en voor onbepaalde tijd kan worden beëindigd door elk der partijen met inachtneming van de opzeggingstermijnen, zoals vermeld in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Deze luiden - kort samengevat - als volgt: De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.Alle opzeggingen gebeuren tegen het einde van de maand.

Indien de werkgever opzegt met toestemming van het UWV, wordt zijn opzegtermijn met één maand verkort. De opzegtermijn van de zeevarende bedraagt één maand, tenzij deze termijn schriftelijk verlengd is. Bij verlenging mag de opzegtermijn van de zeevarende niet langer zijn dan zes maanden. De opzegtermijn van de werkgever is bij verlenging minimaal twee keer zo lang als die van de zeevarende. De termijn van opzegging bedraagt voor zowel de zeevarende als de werkgever tenminste één maand.

2. Gedurende de proeftijd is zowel de zeevarende als de werkgever bevoegd de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen beëindigen.

Artikel 67 Opzeggingstermijnen kapiteins

1. In afwijking van artikel 66 lid 1 sub a, tot en met d, bedraagt de opzegtermijn bij een arbeidsovereenkomst met een kapitein:
 - voor de werkgever: voor elk vol jaar dat de dienstbetrekking heeft geduurd één week, met een maximum van 13 weken;
 - Voor de kapitein: voor elke volle twee jaren dat de dienstbetrekking heeft geduurd één week, met een maximum van 13 weken.
2. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt zullen de termijnen worden verhoogd met 1 week voor elk vol jaar dat de kapitein na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest. Deze verhoging bedraagt maximaal 13 weken.
3. De kapitein maakt, indien de werkgever dit verlangt, ook na de opzegging, gedurende de opzeggingstermijn een aantal reizen mede, mits mag worden verwacht, dat hij bij het verstrijken van de opzegtermijn weder in Nederland kan zijn teruggekeerd.

Artikel 68 Pensionering

Uiterlijk zes maanden voor het moment waarop de zeevarende met pensioen gaat, kan hij via het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij een schriftelijke aanvraag doen om op de hoogte te worden gesteld van de situatie na pensionering. De zeevarende informeert de werkgever over de aanvraag, met name de beoogde pensioeningsdatum. Het dienstverband eindigt zonder nadere opzegging op de datum waarop de zeevarende de in de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd bereikt.

I Beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 69 Doorlopen individuele arbeidsovereenkomst

In geval van beëindiging der collectieve arbeidsovereenkomst zonder dat die overeenkomst aanstonds door een nieuwe wordt vervangen, blijven op de dan lopende individuele arbeidsovereenkomsten de bepalingen van deze cao van toepassing totdat het dienstverband is beëindigd.

=====

BIJLAGE I - Ranglijst

Uitwerking van de Nadere Overeenkomst inzake inrichting van de ranglijsten, geldend voor Stena Line BV, hierna te noemen "de werkgever".

Deze uitwerking maakt deel uit van de Nadere Overeenkomst afgesloten tussen Stena Line BV enerzijds en Nautilus International.

Met ingang van 1 januari 2012 is de Wet Zeevarenden en het daarbij behorende Besluit Wet op de Zeevaartdiploma's en het daarbij behorende Bemanningseisenbesluit vervangen en is een uitvloeisel van het STCW-verdrag (Standards on Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers), dat in 1995 is overeengekomen en door Nederland is geratificeerd.

Artikel 1 - Ranglijst

1. De werkgever kent twee doorlopende ranglijsten, namelijk één voor kapiteins en stuurlieden en één voor hoofdwerktuigkundigen en werktuigkundigen.
2. De plaats op de ranglijst wordt bepaald door de diensttijd bij de werkgever in een functie, waaraan de Wet Zeevarenden de bevoegdheid toekent om als officier zelfstandig wacht te mogen lopen.
3. Een officier wordt voor het eerst op de ranglijst geplaatst op het tijdstip, waarop hij in het bezit zijnde van het benodigde vaarbevoegdheidsbewijs in dienst treedt van de werkgever.
4. De datum van indiensttreding is gedurende de gehele carrière van doorslaggevende betekenis voor de volgorde van de promotie tot de hogere rangen. De onderlinge volgorde blijft in beginsel dan ook gehandhaafd. Slechts indien er sprake is van zogenoemde niet excuseerbare redenen - vast te stellen in overleg tussen de werkgever en Nautilus International- zal de oorspronkelijke plaats op de ranglijst voor een officier verloren gaan.
5. Met betrekking tot promotie tot kapitein of hoofdwerktuigkundige houdt de werkgever zich het recht voor in bijzondere gevallen van promotie van de ranglijst af te wijken. Een dergelijke afwijking zal slechts plaatsvinden, indien duidelijke en aantoonbare redenen aanwezig zijn, die naar het oordeel van de werkgever de betrokken officier ongeschikt maakt tot het voeren van het gezag dan wel het geven van leiding aan boord van zijn schepen. Deze redenen zullen steeds tijdig ter kennisgeving worden gebracht aan de betrokken officier en Nautilus International.
6. De werkgever zal geen officieren tussen de rangen aannemen.
7. De ranglijst zal openbaar zijn en jaarlijks opnieuw worden bijgewerkt en uitgegeven.

Artikel 2 - Cursus Scheepsmanagement.

Indien een officier voldoet aan de daarvoor geldende vaartijdeisen en naar de mening van de werkgever over de capaciteiten beschikt om een functie te vervullen waarvoor de cursus scheepsmanagement vereist wordt, dan zal hij voor rekening van de werkgever, op een in overleg met de werkgever vast te stellen tijdstip, kunnen deelnemen aan deze cursus.

Artikel 3 - Tijdelijk dienstdoen in een hogere rang

1. Voor het dienstdoen in een hogere rang zal als regel de hoogst op de ranglijst geplaatste officier in de daaropvolgende rang worden aangewezen.
2. Bij de betaling voor het dienstdoen in een hogere rang zal voor wat betreft de verhouding varen en verlof de factor 1:1 aangehouden worden.
3. Indien een officier in totaal gedurende een periode van zes maanden in een hogere rang heeft dienstgedaan, volgt de definitieve benoeming in de hogere rang. Voor officieren die in dienst zijn getreden vanaf 1 april 2019 tellen voor 'dienstdoen' alleen de vaardagen mee.

4. Voor het vaststellen van de periode van dienst in een hogere rang worden alle kalenderdagen, waarin in de hogere rang wordt dienstgedaan, bij elkaar opgeteld. Een incidenteel voorkomende periode van dienst in een hogere rang van maximaal 14 kalenderdagen wordt hierbij niet meegerekend. Van een incidentele periode is slechts sprake, indien gedurende een periode van minimaal twee maanden en vijftien kalenderdagen na deze periode geen dienst wordt gedaan in de hogere rang.

Stena Line en Nautilus zullen de ranglijstsystematiek aan het einde van 2021 evalueren op basis van beoordelingsformulieren die sinds 2018 worden gebruikt. Bij een eventueel akkoord tussen Stena Line en Nautilus op een aangepaste ranglijstsystematiek kan deze gedurende de looptijd van de nieuwe cao worden geïmplementeerd.

Tot die tijd wordt er – na tekening van dit onderhandelingsakkoord – in geval van een promotiegevende vacature aan de bovenste drie zeevarenden van de groep daar direct onder, de mogelijkheid geboden om hun interesse in de vacature kenbaar te maken. De promotie zal gaan naar degene die geïnteresseerd is én de hoogste plaats op de ranglijst heeft wanneer men de 3 kandidaten in ogenschouw neemt.

Bijvoorbeeld:

- Zeevarende 1, 2 en 3 hebben allen interesse in het aannemen van de promotie. De promotie gaat naar zeevarende 1.
- Zeevarende 1 heeft geen interesse, zeevarenden 2 en 3 wel. De promotie gaat naar zeevarende 2.
- Zeevarende 1 en 2 hebben geen interesse in promotie, zeevarende 3 wel. De promotie gaat naar zeevarende 3.

BIJLAGE II – Regeling Loodsgelden (update 1 januari 2019)

Om het verschil in de hoogte van de vergoedingen tussen de routes Hoek van Holland – Killingholme en Hoek van Holland – Harwich gelijk te trekken is met ingang van 1 januari 2008 ervoor gekozen om de loodsgelden te koppelen aan de vaardagen in plaats van het aantal verrichtingen (rondreizen). Onder vaardagen worden verstaan de daadwerkelijk op het schip gevaren dagen met uitzondering van eventuele re-integratie verplichtingen.

De regeling houdt het volgende in:

- Het behalen van het loodsbrevet vormt een onlosmakelijk deel van de functie van kapitein.
- Voor een kapitein en kapitein / aflos 1^e stuurman geldt een vergoeding van € 51,16 bruto per vaardag (peildatum 1 november 2018). Vanaf 1 januari 2022 is het loodsgeld opgenomen in de gage en vervalt dit aandachtsstreepje.
- Voor een 1^e stuurman geldt een vergoeding van € 26,48 bruto per vaardag (peildatum 1 mei 2021) als er als 1^e stuurman dienst wordt gedaan
- Zowel de kapitein als de kapitein / aflos 1^e stuurman ontvangt 9 dagen extra verlof.
- Bij tijdelijke detachering aan de wal (bijvoorbeeld tijdens dok en nieuwbouw) behouden de hiervoor genoemde officieren hun loodsgeld, gebaseerd op de verhouding 8 op / 6 af (week op / week af).
- Voor stuurlieden met een vaste aanstelling als 1^e stuurman, die in het bezit zijn van het volledige loodsbrevet (d.w.z. aan beide zijden van de betreffende route), maar dit loodsbrevet in de praktijk nog niet gebruiken, geldt een vergoeding van € 82,34 bruto per maand (peildatum 1 mei 2021). Indien in een incidentele situatie door omstandigheden alleen het loodsbrevet van één zijde van de route kan worden overlegd, zal ook de vergoeding van € 82,34 bruto van toepassing zijn, onder de voorwaarde dat betrokkene er alles aan zal doen om zo spoedig mogelijk ook het loodsbrevet van de overzijde te halen. Bij (tijdelijke) gebruikmaking van het loodsbrevet van deze groep van 1^e stuurlieden als loods op een timecharter schip, dan bedraagt de vergoeding € 51,16 bruto per vaardag (peildatum 1 mei 2021). Na beëindiging van de timecharter periode vervalt deze vergoeding en herleeft de vergoeding van € 82,34 bruto per maand (peildatum 1 mei 2021).
- Op voornoemde bedragen zal de prijscompensatie worden toegepast per 1 mei en 1 november gebaseerd op de reeks consumentenprijsindex alle huishoudens afgeleid met respectievelijk de referteperiodes september/maart en maart/september.
- De te maken kosten voor het behalen en behouden van het loodsbrevet komen voor rekening van de werkgever.
- De studietijd voor het behalen en behouden van het loodsbrevet komt voor rekening van de werknemer. Vanaf 1 augustus 2022 wordt de [wetgeving](#) dienaangaande gevolgd en komt de studietijd voor rekening van de werkgever.
- De werkgever draagt er zorg voor dat er te allen tijde voldoende 1^e stuurlieden in het bezit zijn van een loodsbrevet.

BIJLAGE III – Overige bepalingen

Regelingen RAZ en RTO

Voor wat betreft de werkgelegenheid voor zeevarenden zullen partijen bij de cao de Regeling Arbeidsvoorziening Zeescheepvaart (RAZ) en de Regeling Tewerkstelling niet-EU Officiëren (RTO) naleven.

SER- Fusiegedragsregels

Partijen bij de cao zijn het er over eens dat in alle gevallen die hiertoe aanleiding geven, de werkgever zich op de hoogte dient te stellen van en zicht dient te laten leiden door de [SER-fusiegedragsregels](#)

Goed werk

Ter stimulering van opleiding(-initiatieven) in de zeevaartsector zal de werkgever ten behoeve van studenten:

- jaarlijks 2 stagiaires plaatsen
- de mogelijkheden bieden voor snuffelstages
- schoolverlaters kunnen inzetten boven de sterkte (1 per dienst) ten behoeve van zeevarenden:
- de gelegenheid geven tot lifestyle advies via deelname aan het PMO-onderzoek

Reparatie derde WW-jaar

Het derde WW-jaar is gerepareerd middels verzekering bij de Stichting PAWW waarbij de premie ten laste van de werknemer komt.

Omzetten vakantiedagen wegens all-in gage

Bij alle werknemers is het tegoed aan vakantiedagen verlaagd met 21,29% (het percentage waarmee de gage per die datum is verhoogd).

Op individuele basis konden werknemers aangeven dat zij in plaats van de verlaging van het aantal vakantiedagen de voorkeur geven aan het betalen (inhouden) van een eenmalig bedrag van de waarde van die vakantiedagen.

BIJLAGE IV – Addendum op CAO Zeevarenden 2024-2026

Addendum op CAO Zeevarenden 2024-2026

Principe afspraak aanvullend op de CAO Zeevarenden Stena Line BV 2024- 2026

Tussen Stena Line BV enerzijds en Nautilus International anderzijds is de volgende principeafspraken aanvullende op de CAO zeevarenden Stena Line BV overeengekomen.

Overwegende:

- Dat met het afsluiten van de nieuwe cao Zeevarenden de volgende afspraak is gemaakt aangaande de toepassing van de APC voor zeevarenden:

Er is een principe afspraak dat vanaf 2025 er een automatische prijscompensatie zal worden gehanteerd. Hierbij zijn de volgende uitgangspunten van toepassing:

- a. Grondslag voor de vaststelling van de APC is het afgeleide CPI jaargemiddelde van het voorafgaande jaar.
- b. De gageverhoging vindt plaats vanaf 1 april van het daaropvolgende jaar.
- c. De APC heeft een minimum van 0% en een maximum van 3%.
- d. Indien gedurende de looptijd van deze cao de CPI met meer dan 0,4% onder of boven de in punt c genoemde percentage komt dan zullen Nautilus en Stena Line direct in overleg gaan hoe dit te compenseren. Indien het verschil onder de 0,4% blijft dan zal dit 'op de plank' worden gelegd en bij de nieuwe cao besprekingen worden meegenomen.

Komen partijen als volgt overeen:

- In aanvulling op bovenstaande principe afspraak is voor 2027 een gegarandeerde APC van 3% afgesproken met een additionele verhoging van 1%. Hierdoor worden de gages voor dat jaar als volgt verhoogd: 1 april 2027 $3\% + 1\% = 4\%$
- Bij de cao besprekingen voor de nieuwe cao vanaf 1 mei 2026 worden de salarisontwikkelingen in de andere binnen Stena Line van toepassing zijnde cao's meegenomen in de vaststelling van de toekomstige salarisontwikkelingen in de cao zeevarenden Stena Line B.V..

Aldus in tweevoud opgemaakt in Hoek van Holland / Rotterdam d.d. 18 juli 2024.

Stena Line BV

Nautilus International

Head of People

Senior National Secretary

Algemeen Directeur

Aldus overeengekomen en getekende te Hoek van Holland en Rotterdam

Partij ter ene zijde,

1. Stena Line B.V. gevestigd te Hoek van Holland

Algemeen Directeur

Head of People

En

2. Nautilus International gevestigd te Rotterdam

Senior national secretary

