



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

REGLEMENT

VOOR

ZEEVARENDEN

IN DIENST AAN BOORD VAN SCHEPEN VAN

P&O NORTH SEA FERRIES B.V.

Collectieve arbeidsovereenkomst voor zeevarend personeel in dienst van P&O North Sea Ferries B.V. zoals van kracht per 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.

CAO 1 januari 2026 t/m 31 december 2026

INHOUD

		artikel	pagina
Hoofdstuk 1	Definities	1	3
Hoofdstuk 2	Loon- en arbeidsvoorwaarden		4
	Looptijd		4
	Werkingsfeer		4
	Loon- en arbeidsvoorwaarden	2	4
	Inhuren uitzendkrachten	3	4
	Verplichting werkgever	4	5
	Verplichting werknemer	5	5
	Verplichtingen van Partijen	6	5
	Geschillenregeling	7	5
	Gelijkheidsbeginsel	8	5
	Interpretatie van de overeenkomst	9	6
	Beëindiging van de overeenkomst	10	6
	Aanvulling en wijziging van de loon en- arbeidsvoorwaarden	11	6
	Gage verhoging en prijscompensatie	12	6
	Indexering van vergoedingen	13	7
	Indeling in loongroepen Kapiteins/Officieren	14	7
	Gages	15	8
	Diensttijdverhoging	16	8
	Dienst doen in hogere rang	17	9
	Gage na promotie	18	9
	Pensioen en Pensioenpremie	19	9
	Tantièmes en gratificaties	20	10
	Aanstelling	21	10
	Parttime werken	22	10
	Vakantietoeslag	23	11
	Opzegtermijn	24	11
	Wijze van opzegging	25	11
	Einde dienstverband van rechtswege	26	11
Hoofdstuk 3	Arbeidstijden		12
	Normale arbeidsduur en aflossing	27	12
Hoofdstuk 4	Vaar- en verlofsysteem		13
	Vaar- en verlofsysteem	28	13
	Bijzonder verlof	29	14
	Zorg verlof-loopbaan onderbreking-levensloop	30	14
	Geboorte-, partnerverlof	30A	14
	Algemene bepalingen voor het verlenen van verlof	31	15
Hoofdstuk 5	Arbeidsongeschiktheid		16
	Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid	32	16
	Werkloosheid	33	16
	WGA-Hiaat regeling	34	16
Hoofdstuk 6	Scholing		17
	Cursussen	35	17

Hoofdstuk 7	Diversen		18
	Monstering	36	18
	Stagiaire officieren	37	18
	Keuringen	38	18
	Monsterboekje en Vaarbevoegdheidsbewijs	39	18
	Vergoeding van reiskosten	40	19
	Repatriëring bij ziekte van naaste verwanten	41	19
	Verbod van aannemen van geschenken	42	20
	Smokkelen	43	20
	Vergoeding van zorgverzekering	44	20
	Werkgeversbijdrage AZVZ	45	20
	Alcohol en drugs	46	20
	Sociale begeleidingsregeling	47	20
Appendix I	Toeslagen en vergoedingen (van kracht per 1-1-2017)		
Appendix II	Artikelen van kracht voor zeevarenden met onbepaald tijds contract voor 1/10/2015		
Appendix III	Gagetabellen kapiteins, officieren en gezellen in dienst voor 1/10/2015		
Appendix IV	Gagetabellen kapiteins, officieren en gezellen in dienst na 30/9/2015		
Appendix V	Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) inzake WGA-hiaat regeling		
Appendix VI	Geldige resultatenlijst(en)		

Hoofdstuk 1 Definities

Artikel 1

DEFINITIES

1. Onder "werkgever" wordt in dit reglement verstaan: P&O NORTH SEA FERRIES B.V.
2. Onder "werknemer" wordt in dit reglement verstaan: ledere zeevarende die op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam is op schepen die door werkgever worden bemand.
3. Onder "zeevarenden" wordt in dit reglement verstaan alle kapiteins, scheepsofficieren en gezellen in dienst bij de "werkgever"
4. Onder "scheepsofficieren", hierna te noemen officieren, wordt in dit reglement verstaan: stuurlieden, werktuigkundigen, maritiem officieren en OBS (Operations) managers zoals vermeldt in de indeling van loongroepen 1-7 in artikel 2
5. Onder "scheepsgezellen", hierna te noemen gezellen, wordt in dit reglement verstaan de in artikel 2 vermelde functies in loongroep 11-39,
6. Onder "maandgage" wordt verstaan: de in appendix III bedoelde gage.
7. Onder "daggage" wordt verstaan: 1/365 x 12 x de maandgage.
8. Onder "basisgage" wordt verstaan de maandgage exclusief overwerk.
9. Onder "gage" wordt verstaan: de maandgage inclusief overwerk.
10. Onder 'toeslag' wordt verstaan: een betaling, boven op het loon voor een activiteit die onderdeel uitmaakt van de werkzaamheden van een medewerker. Toeslagen zijn onderhevig aan initieel en prijscompensatie.
11. Onder 'vergoeding' wordt verstaan: een betaling die de medewerker ontvangt voor zijn/haar reis- en/of verblijfkosten en voor zijn/haar ziektekostenvergoeding. Deze vergoedingen zijn onderhevig aan prijscompensatie.
12. Onder "actieve dienst" wordt verstaan: de dagen welke in verband met de dienstuitoefening aan boord van de door de werkgever aangewezen schepen worden doorgebracht.
13. Onder "etmaal" wordt verstaan: de periode van 00.00 uur middernacht tot en met middernacht dezelfde dag om 24.00 uur.
14. Onder "feestdagen" worden begrepen Nieuwjaarsdag, 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2^e Pinksterdag, Koningsdag, Bevrijdingsdag (5 mei, 1x per 5 jaar) en beide Kerstdagen.
15. Partijen: P&O North Sea Ferries BV gevestigd en kantoorhoudende aan de Luxemburgerweg 2, 3198 LG Europoort te Rotterdam En Nautilus International, gevestigd en kantoorhoudende aan de Pegasusweg 200, 3067 KX te Rotterdam

Hoofdstuk 2 Loon- en arbeidsvoorwaarden

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 jaar, te weten van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.

Werkings sfeer

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 2

Loon- en arbeidsvoorwaarden

2.1 Voor Werknemers, niet behorende tot de categorieën werknemers ten aanzien van wie loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn zoals weergegeven in artikel 2.2, gelden loon- en arbeidsvoorwaarden gelijk omschreven in het reglement en in de stukken, welke onlosmakelijk deel uitmaken van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2.2 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, in het geval 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.

2.3 Op alle Werknemers bedoeld in artikel 2.1 is afdeling 12 van boek 7 titel 10 van het Burgerlijk Wetboek van (overeenkomstige) toepassing.

Artikel 3

Inhuren uitzendkrachten

3.1 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. Ingeval de Inlener te dien aanzien in gebreke blijft, is de Inlener aansprakelijk voor de schade die de betrokken zeevarende daardoor lijdt.

3.2 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, in 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 4

Verplichting van Werkgever

4.1 Werkgever is gehouden met Werknemers als bedoeld in artikel 2.1 arbeidsovereenkomsten aan te gaan op geen andere voorwaarden dan de in artikel 2.1 bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden.

4.2 Werkgever is gehouden de loon- en arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 2.2 na te leven tegenover de Werknemers als bedoeld in genoemd artikel lid.

Artikel 5

Verplichtingen van de Werknemer

5.1 De Werknemer is gehouden geen andere voorwaarden te stellen dan in artikel 2 bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden.

Artikel 6

Verplichtingen van Partijen

6.1 Partijen verbinden zich tegenover elkaar dat zij met alle hen ten dienste staande middelen zullen bevorderen dat de in artikel 2 bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden worden nageleefd.

6.2 Partijen verbinden zich tegenover 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 7

Geschillenregeling

7.1 In geval van een vooralsnog niet in onderling overleg op te lossen verschil van mening over 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 meeste gerede 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, als een der Partijen zulks schriftelijk meedeelt aan de wederpartij.

7.2 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 8

Gelijkheidsbeginsel

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

Artikel 9

Interpretatie van de overeenkomst

9.1 De overeenkomst is zowel in de Engelse als Nederlandse taal beschikbaar.

9.2 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 10

Beëindiging van de overeenkomst

10.2 Opzegging van deze overeenkomst dient plaats te hebben voor of op 30 november 2025 bij gebreke waarvan deze geacht wordt voor een jaar te zijn verlengd.

10.3 Opzegging dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven gericht aan de andere partij.

10.4 In geval van beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst zonder dat die overeenkomst aanstonds door een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen, blijven op de dan lopende individuele arbeidsovereenkomsten de bepalingen van dit reglement van toepassing totdat het dienstverband is geëindigd.

Artikel 11

Aanvulling en wijziging van de loon en arbeidsvoorwaarden

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen en/ of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de Regering en/ of de financiële situatie van de Werkgever is elk der partijen bij deze overeenkomst, 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.

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden welke na ondertekening van de overeenkomst tussen partijen worden overeengekomen, alsnog aan deze akte zullen worden gehecht. Bij tussentijdse wijziging of aanvulling in goed overleg in de aan deze akte gehechte, door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze akte worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt. Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel 12

Gageverhoging & prijscompensatie

Ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud wordt ieder kalenderjaar met ingang van 1 januari prijscompensatie toegekend, gebaseerd op de consumentenprijsindexcijfers (reeks alle huishoudens – afgeleid) volgens het zogenaamde "gekende landelijk systeem" (refertemaand: telkenmale oktober). In dit kader worden de lonen en afgeleide emolumenten per 1-1-2026 verhoogd met 3,007%.

We zijn overeengekomen dat er geen initiële verhoging wordt toegekend .

Artikel 13Indexering van vergoedingen (zie appendix I van het reglement)

De mentortoelage (artikel 37.3), de vergoeding zorgverzekering (artikel 44), de vergoeding loodsvrijstellingsverklaring (annex I, artikel 1.2), De commando vergoeding als aflos kapitein, (annex 1, artikel 1.3) en de kok toeslag vrachtschepen (annex I, artikel 1.5) worden sinds 1 januari 2017 jaarlijks geïndexeerd.

Artikel 14**INDELING IN LOONGROEPEN KAPITEINS/OFFICIEREN**

De functies van de kapiteins en officieren zijn in loongroepen ingedeeld. De indeling is vastgelegd in het hierna volgende schema:

Officieren			
Loongroep	1	Blanco	
Loongroep	2	4e WTK	3e Stuurman
Loongroep	3	3e WTK	2e Stuurman
Loongroep	4	2e WTK	1e Stuurman
Loongroep	5	HWTK	
Loongroep	6	Manager OBS/F&B	
Loongroep	7	Operation Manager OBS	
Loongroep	8	Kapitein	
Loongroep	9	Senior Manager OBS/F&B	
Loongroep	10	FRSM	

INDELING IN LOONGROEPEN GEZELLEN

De functies van de gezellen zijn in loongroepen ingedeeld. Deze indeling is vastgelegd in het hierna volgende schema:

Gezellen		
Loongroep	11	Startfunctie OBS
Loongroep	12	Bediende / Assistant Beveiliging
Loongroep	13	Barman / All-round Bediende
Loongroep	14	Matroos / Olieman
Loongroep	15	2-de Kok / Senior Bediende
Loongroep	16	Storekeeper / Kassier
Loongroep	17	Nacht Receptionist
Loongroep	18	Assistent Bootsman / Bankwerker
Loongroep	19	Assistent OBS Manager
Loongroep	20	Bootsman
Loongroep	21	1-ste Kok / Beveiliging
Loongroep	22	Receptionist
Loongroep	23	Chef Kok
Loongroep	30	Aankomend Assistent Bootsman
Loongroep	31	Scheepstechnicus
Loongroep	33	Team Leider (all-in)
Loongroep	35	Senior Steward (all-in)

Artikel 15

GAGES

1. De gage van de in een loongroep ingedeelde kapitein/officier/gezel wordt vastgesteld aan de hand van de bruto gage tabellen opgenomen in appendix III.
2. De gages van de in een loongroep ingedeelde kapitein/officier/gezel in dienst na 30/9/2015 wordt vastgesteld aan de hand van de bruto gage tabellen opgenomen in appendix IV.

Artikel 16

DIENTSTTIJDVERHOOGING

1. Voor elk jaar dat de zeevarende in dezelfde rang onafgebroken in dienst bij de werkgever is, wordt hem een diensttijdverhoging toegekend tot het maximum genoemd in de gage tabel. De eerstvolgende diensttijdverhoging wordt toegekend op de eerste dag van de maand van indiensttreding 1 jaar later en wordt de nieuwe anciënniteit datum.
2. Tijdelijke werkzaamheid in hogere rang geldt niet als onderbreking van de onafgebroken dienst in de aangegeven rang; tijdelijk werkzaamheid in lagere rang geldt evenmin als onderbreking, tenzij hier sprake is van een maatregel van disciplinaire aard.

Artikel 17

DIENST DOEN IN EEN HOGERE RANG

1. Onder het dienst doen in een hogere rang wordt verstaan het op aanwijzing van de werkgever vervullen van een functie aan boord in een hogere rang/functie dan die waarin de zeevarende is aangesteld.
2. Het dienstdoen in een hogere rang geldt niet als onderbreking van de dienst in de aangestelde rang.
3. Voor de periode dat de zeevarende in een hogere rang dan de aangestelde rang dienst doet, vindt indeling plaats in de bij die hogere rang behorende loongroep, inclusief 1e stuurlieden die dienstdoen als kapitein. Indeling geschiedt overeenkomstig het bepaalde in het volgende artikel "gage na promotie".
4. Het in die periode verdiende verlof wordt genoten tegen de gage van de hogere rang.
5. Kortstondig verlof genoten in een lagere rang en ziekte wordt niet als onderbreking aangemerkt tot een maximum van 4 weken.
6. Een zeevarende kan maximaal 2 jaar aaneengesloten in een hogere rang dienst doen. Na deze periode wordt deze functie definitief ingevuld. De werkgever verplicht zich tot het tijdig openstellen van de vacature, zodat deze binnen deze 2 jaar is ingevuld. *
7. Afgesproken is dat er 1 extra anciënniteit zal worden toegevoegd na 1 jaar (195 werkdagen, hier worden geen verlofdagen meegerekend) dienstdoen in hogere rang, daarbij de volgende aandachtspunten:
Het is niet mogelijk om anciënniteiten in hogere rang te stapelen
Mocht een zeevarende promoveren naar de hogere rang, dan zal de hogere anciënniteit worden toegepast als basis voor het nieuwe loon.
Met ingang van 1 januari 2024 zal dit geregistreerd gaan worden. Dagen voor 1 januari 2024 tellen niet mee.

* De periode van 2 jaar kan alleen verlengd worden in het geval dat de Wet Poortwachter dit noodzakelijk maakt. In deze situaties zal overleg met de Schepencommissie plaats vinden.

Artikel 18

GAGE NA PROMOTIE

1. Wanneer een zeevarende als gevolg van promotie in een hogere loongroep wordt ingedeeld, vervallen de tot dan toe verworven diensttijdverhogingen.
2. In de nieuwe loongroep begint de zeevarende met de aanvangsgage. De minimale gageverhoging bedraagt 1%. Als deze gage lager is dan de gage voor promotie, dan worden zoveel diensttijdverhogingen toegekend totdat de gage hoger is dan die de zeevarende genoot voor promotie.
3. Vervolgens wordt na ieder jaar diensttijd de volgende diensttijdverhoging toegekend.

Artikel 19

PENSIOEN EN PENSIOEN PREMIE

De zeevarenden zijn aangesloten bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij en gebruik maken van de pensioenregelingen overeenkomstig de door dit pensioenfonds gestelde bepalingen. Het deel van de pensioenpremie welke ten laste van de zeevarende komt, wordt op de gage ingehouden.

Werkgever zorgt voor premie afdracht voor Aanvullend Invaliditeits Pensioen en is ten laste van de zeevarende.

REGELING VERVROEGD UITTREDEN (RVU)

Momenteel werken cao-partijen in de Handelsvaart aan de Regeling Vervroegde Uittreding Handelsvaart, die nog door TNO moet worden gevalideerd. Na validatie zullen Nautilus en P&O Ferries de regeling bespreken en beoordelen of deelname aan deze regeling mogelijk en uitvoerbaar is. P&O Ferries sluit zich niet aan bij de CAO voor de Handelsvaart of andere cao's en doet geen juridische toezeggingen. Eventuele afspraken worden alleen concreet gemaakt

tijdens het overleg tussen P&O Ferries en Nautilus, afhankelijk van de inhoud en uitvoerbaarheid van de regeling.

Artikel 20

TANTIEMES EN GRATIFICATIES

Aan alle zeevarenden kunnen boven de gages, tantièmes en/of gratificaties worden toegekend. Bepalingen zijn opgenomen in het personeelshandboek. Partijen worden met eventueel in te stemmen tantièmes en/of gratificatieregelingen in kennis gesteld.

Artikel 21

AANSTELLING

1. De arbeidsovereenkomst kan hetzij voor bepaalde tijd, hetzij voor onbepaalde tijd worden aangegaan.
2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd wordt schriftelijk aangegaan, onder vermelding van de datum waarop het dienstverband begint, evenals van de rang waarin de zeevarende zal dienstdoen.
3. Eén exemplaar van de individuele arbeidsovereenkomst behoudt de werkgever, het andere ontvangt de zeevarende.
4. De zeevarende stelt zich op eerste aanwijzing onmiddellijk beschikbaar om te worden gemonsterd op een door of namens de werkgever aan te wijzen schip behorend tot de werkgever. De werkgever is bevoegd de zeevarende over te plaatsen naar een ander schip dan waarop hij werd gemonsterd.
5. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd kunnen schriftelijk de volgende proeftijden worden bedongen.
 - Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: maximaal 2 maanden.
 - Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur van 2 jaar of langer: 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.

Zowel de werkgever als de zeevarende kunnen gedurende de proeftijd de arbeidsovereenkomst onmiddellijk schriftelijk beëindigen.

Artikel 22

Parttime werken

Structureel parttime werken wordt op basis van 50% werken mogelijk onder de voorwaarde dat een tegenloper de andere 50% werkt en dat de continuïteit bij een aantal specifieke rangen (bijv. seniorschap) gewaarborgd blijft. Voor het werken bij een andere werkgever (voor 50%) dient de medewerker te allen tijde schriftelijk toestemming te hebben gekregen van de werkgever.

Als het dienstverband van de ene duo medewerker wordt beëindigd verplicht de andere duo medewerker zich ertoe weer 100% te gaan werken. In voorkomende gevallen (denk aan ziekte van een van de duo medewerkers) kan van de andere duo medewerker gevraagd worden op basis van 100% te gaan werken (i.v.m. continuïteit).

Parttime werken wordt, op basis van 66%, gedurende de looptijd van de CAO gefaciliteerd. Dit onder dezelfde voorwaarden die nu gelden voor het werken op 50% basis. Parttime werken op basis van 66% kan alleen in functies waarin tenminste drie medewerkers werkzaam zijn – op hetzelfde schip. De keuze voor het werken op basis van 66% is een eenmalige, bindende keuze, tenzij ontbindende voorwaarden van toepassing worden als gevolg van het feit dat bijvoorbeeld een van de medewerkers ziek wordt of met pensioen gaat. Deelname aan de vitaregeling is voor deze medewerkers uitgesloten. Mochten er ontbindende voorwaarden van toepassing zijn dan herleeft het recht op de vitaregeling.

Aanvragen voor parttime werken op basis van 66% dienen door het drietal geïnteresseerde zeevarenden ingediend te worden bij werkgever voorzien van motivatie. Het verzoek dient vier maanden voor de beoogde ingangsdatum te worden ingediend. De werkgever neemt binnen een termijn van één maand na de datum van de aanvraag een besluit. Het staat werkgever vrij om een dergelijke aanvraag af te wijzen indien acceptatie zou leiden tot operationele onmogelijkheden of de veiligheid hiermee in het geding komt. Een afwijzing wordt door de werkgever eveneens gemotiveerd richting de betrokken zeevarenden.

Partijen zijn overeengekomen dat de huidige regeling hetzelfde zal blijven voor deze CAO. Wat betekent dat Parttime werken actief wordt ondersteund door P&O Ferries op kostenneutrale basis. Met de regeling op basis van 50% en 66% en de VITA regeling

Artikel 23

VAKANTIETOESLAG

De zeevarende heeft jaarlijks op 1 april, voor elke maand dienstverband in de voorgaande 12 maanden, aanspraak op vakantietoeslag. Gedeelten van een maand worden proportioneel meegenomen. De vakantietoeslag bedraagt 8,33% van de op 31 maart daaraan voorafgaande geldende maandgage. De vakantietoeslag wordt na 1 april in een keer uitbetaald.

Artikel 24

OPZEGTERMIJN

De opzegtermijn bij een individuele arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt voor de werkgever 4 maanden. De opzegtermijn bij een individuele arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt voor de zeevarende 2 maanden.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, kunnen tussentijds alleen schriftelijk worden opgezegd met wederzijds goedvinden. De werkgever stelt de zeevarende uiterlijk 1 maand voor verlopen van het bepaalde tijdscontract op de hoogte van de intentie tot stopzetten, verlengen of omzetten in een contract voor onbepaalde tijd.

Artikel 25

WIJZE VAN OPZEGGING

Opzegging van de arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te geschieden tegen het einde van de maand. De opzegtermijn begint daarom te lopen op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de opzeggingsbrief door de werkgever is ontvangen.

Artikel 26

EINDE DIENSTVERBAND VAN RECHTSWEGE

De individuele arbeidsovereenkomst eindigt automatisch bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Hoofdstuk 3 Arbeidstijden

Artikel 27

NORMALE ARBEIDSDUUR EN AFLOSSING

1. Naast de gemiddelde normale arbeidsduur, zoals afgesproken tijdens de totstandkoming van all-in gages voor officieren en gezellen (10 uur en 45 minuten) kan, afhankelijk van schip, route en omstandigheden door kapitein of Hoofd van Dienst tot maximaal 12 uur arbeid per dag verlangd worden. Dit met in achtneming van het minimum aantal rusturen, zoals wettelijk bepaald. De normale werkuren per schip is voor iedere zeevarende vastgelegd op werkurenroosters en zijn gepubliceerd aan boord.
2. 's Morgens en 's middags en zonodig 's avonds (als er 's avonds gewerkt wordt), worden de zeevarenden in de gelegenheid gesteld gedurende 15 minuten koffie of thee te gebruiken.
3. De aflossing voor de Noordzee passagiersschepen geschiedt normaliter in de Nederlandse- en Belgische haven tussen 12.00 uur en 13.00 uur.
Overdracht van werkzaamheden tussen aflosser en afstapper vindt plaats in deze periode. In geval van bijzondere omstandigheden of op individueel verzoek, bepaalt de kapitein of het Hoofd van Dienst de wijze van overdracht.
Op de afstapdag kan tot 8 uren arbeid worden verlangd.
4. Afwijking voor aflossing in Hull door zeevarenden woonachtig in het buitenland kan alleen plaatsvinden met goedkeuring van de kapitein of Hoofd van Dienst. De aflossing voor schepen varende op andere routes wordt vastgesteld door de kapitein.

Hoofdstuk 4 Vaar- en verlofsysteem

Artikel 28

VAAR - EN VERLOFSYSTEEM

Alle zeevarenden werken op basis van gelijk op/gelijk af systeem, waarbij getracht wordt dit op basis van 15 dagen op - 13 dagen af te laten plaatsvinden. De op- en afstapdag wordt gezien als een dienstdag.

OPTIE A: VERLOFTEGOED

Bij aanvang van het kalenderjaar wordt voor iedere zeevarende het aantal kalenderdagen, waarop hij in dat jaar verlof zal hebben, opgeteld bij het eventuele verlofsaldo van het afgelopen jaar. Het basistegoed aan verlof in kalenderdagen binnen een vol jaar dienstverband bestaat uit:

- compensatieverlof voor alle zaterdagen, zondagen en feestdagen (111 kalenderdagen in totaal)
- periodiek verlof bestaande uit 62 dagen voor kapiteins
- periodiek verlof bestaande uit 56 dagen voor officieren en gezellen

Deze regeling is van toepassing voor alle kapiteins, officieren en gezellen in dienst na 30/9/2015 en de gagetabellen in appendix IV zijn van toepassing voor deze groep zeevarenden.

Zeevarenden in dienst van de werkgever met een contract voor onbepaalde tijd ingaande voor 1/10/2015 kunnen vrijwillig kiezen voor deze optie. Dit zal geschieden op kostenneutrale basis voor zowel werknemer als werkgever.

OPTIE B: VERLOFTEGOED

Voor zeevarenden in dienst van de werkgever met een contract voor onbepaalde tijd ingaande voor 1/10/2015, geldt hetgeen bepaald is in appendix II, artikel 2.2 voor het verlofgoed en vaar- en verlofsysteem.

WALDAGEN EN TRAININGEN

Als een zeevarende werkzaamheden verricht op verzoek van de werkgever aan de wal, op kantoor komt voor besprekingen of gedurende het verlof trainingen volgt, zal de dag die hiermee gemoeid is voor rekening van de werkgever zijn en niet op het verlofgoed in mindering worden gebracht. Per 1-1-2026 is afgesproken dat waldagen (artikel 28 van de Cao) voortaan in halve dagen worden geregistreerd. Dit geldt als een zeevarende op verzoek van de werkgever werkzaamheden aan de wal verricht, op kantoor komt voor besprekingen en gedurende het verlof trainingen volgt en voor keuringsdagen aan de wal (inclusief reistijd). Tot 4 uur werkzaamheden op een vrije dag is een halve verlofdag en alles boven de 4 uur is een hele verlofdag. Waar mogelijk kunnen halve dagen worden opgenomen in plaats van altijd een volledige dag.

AANVULLENDE BEPALINGEN

1. Bij opname van verlof wordt er voor elke kalenderdag vrijaf een dag van het tegoed afgeschreven; ook voor zaterdagen, zon- en feestdagen.
2. Bij ziekte worden ook deze "compensatiedagen" afgetrokken omdat dan blijkt dat deze niet verdiend worden.
3. Wanneer het dienstverband in de loop van het kalenderjaar begint of eindigt wordt het jaarlijks verlofgoed proportioneel herrekenend en vervolgens verminderd met het te genieten verlof c.q. genoten verlof.
4. In tegenstelling tot hetgeen in het Burgerlijk Wetboek is opgenomen zullen de niet opgenomen wettelijke en bovenwettelijke verlofdagen eerst 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan verjaren. Voorts worden de oudste verlofdagen geacht het eerst te zijn opgenomen.
5. Tijdens arbeidsongeschiktheid wordt periodiek verlof opgebouwd. Bij (gedeeltelijke) arbeidsgeschiktheid waarbij de zeevarende op arbeidstherapeutische basis wordt ingezet, dan wel vervangende aangepaste werkzaamheden verricht wordt verlof afgeschreven wanneer

verlof wordt opgenomen. Bij beëindiging van het dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid heeft de zeevarende recht op uitbetaling van niet opgenomen verlofdagen.

6. Leeftijd fasebewust personeelsbeleid, zoals wordt afgeproken tussen werkgever en werknemer organisaties, zal van toepassing zijn.

7. **Verlofopbouw in nieuw systeem**

Er is overeengekomen dat de nieuwe methode verlofopbouw geïmplementeerd zal worden in het nieuwe systeem Adonis. Het doel is het opbouwen van verlof te vergemakkelijken om de kans op fouten te verkleinen en medewerkers meer transparantie en duidelijkheid te geven over hun verloftegoed.

Medewerkers krijgen elke maand één twaalfde van de verlofdagen waar recht op is in plaats van het hele verlofsaldo aan het begin van het jaar.

Elke maand worden wijzigingen, in bijvoorbeeld FTE, meteen meegenomen in de toekenning van verlofdagen. De maandelijkse berekening is eenvoudig en makkelijk na te rekenen voor de medewerker.

De balansen blijven betrouwbaar door automatische toekenning van verlof door het nieuwe systeem Adonis (vervanger van PRSNL).

Artikel 29

BIJZONDER VERLOF

1. Als de zeevarende zich bevindt in het land waar hij/zij woonachtig is, heeft hij/zij op zijn/haar verzoek, boven zijn/haar eventuele aanspraken verlof zoals genoemd in artikel 16 recht op vrijaf met behoud van loon over het daarbij vermelde aantal kalenderdagen, zoals is bepaald in het Personeelshandboek.

2. Bestuurs- en kaderleden van Nautilus International hebben, als zij in Nederland zijn en indien hun organisatie dat verlangt, recht op acht hele dagen en andere leden twee hele dagen vrij af met behoud van gage om bijeenkomsten van hun organisatie bij te wonen.

Artikel 30

ZORG VERLOF - LOOPBAANONDERBREKING - LEVENSLLOOP

In overleg met de werkgever kan de zeevarende in staat gesteld worden (onbetaald) verlof op te nemen. Dit wordt verleend in overeenstemming met wettelijke bepalingen en wordt verder beschreven in het Personeelshandboek.

Artikel 30A

GEBOORTE-, PARTNERVERLOF

De wettelijke bepalingen voor het toekennen van geboorteverlof /partnerverlof zijn te vinden via de link <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/geboorteverlof-en-partnerverlof>. Deze link is ook te vinden in het personeelshandboek.

Artikel 31

ALGEMENE BEPALINGEN VOOR HET VERLENEN VAN VERLOF

1. Normaliter wordt het tijdvak van het verlof in onderling overleg tussen de groep kapiteins geregeld; voor officieren en gezellen wordt verlof met het Hoofd van Dienst geregeld. De uiteindelijke verantwoordelijkheid en goedkeuring ligt bij de werkgever.
2. In bijzondere omstandigheden (bijv. detachering) bepaalt de werkgever, in overleg met de zeevarende, het tijdvak van verlof.
3. De werkgever zal het verlof niet onderbreken, met uitzondering van omstandigheden van dringende aard.
4. In geval van niet te vermijden onderbreking of verschuiving van de ingangsdatum van het verlof, zal de werkgever de daaruit voortvloeiende, aantoonbare schade naar redelijkheid en billijkheid vergoeden.
5. Als er sprake is van een bovenmatig verloftegoed zal, in overleg met de zeevarende, zo spoedig mogelijk uitstaand verlof verleend worden door de werkgever, behoudens in omstandigheden van dringende aard. Bovenmatig verlof (richtlijn > 50 dagen) zal moeten worden opgenomen door de zeevarende, tenzij schriftelijk een andere afspraak met de werkgever is gemaakt met betrekking tot afbouw.
6. Bij negatief verloftegoed zal het Hoofd van Dienst bij een tekort van 15 dagen de zeevarende mondeling informeren met betrekking tot het tekort. Een gespreksnotitie zal gestuurd worden aan de salarisadministratie. Bij een tekort van meer dan 20 dagen zal in overleg tussen werkgever en de zeevarende een plan worden opgesteld om dit tekort terug te brengen door het kopen van deze dagen tegen het tarief van een daggage per tekort aan een verlofdag.

Hoofdstuk 5 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 32

BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De zeevarende, die tengevolge van ziekte of gebreken verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft recht op 100% van zijn daggage volgens de tabel plus vakantietoeslag zo lang het dienstverband voortduurt gedurende een tijdvak van één jaar (te rekenen vanaf de eerste dag van de ziekte). Perioden waarin de zeevarende wegens ziekte verhinderd is zijn functie uit te oefenen, worden samen genomen als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
2. De zeevarende die meer dan één jaar ziek is heeft gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid recht op 70% van zijn daggage volgens de tabel, plus vakantietoeslag.
3. De zeevarende heeft geen recht op loondoorbetaling gedurende een periode dat hij de genezing belemmert of vertraagt, of als hij weigert passende werkzaamheden te verrichten.
4. De zeevarende heeft geen recht op loondoorbetaling indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek, waarvan hij had moeten weten dat de aanwezigheid daarvan in verband met de belastbaarheideisen van de functie dusdanig cruciaal is, dat de werkgever bij wetenschap daarvan de zeevarende de voorliggende arbeidsovereenkomst niet als zodanig zou hebben aangeboden.
5. De zeevarende is verplicht zijn medewerking te verlenen aan ieder onderzoek dat een door de werkgever aangewezen arts wenselijk dan wel noodzakelijk acht. De zeevarende is voorts verplicht al die gegevens te verstrekken die van belang kunnen zijn voor de bepaling van de verwachte duur van de ziekte.
6. De werkgever is bevoegd de loonbetaling op te schorten voor de tijd gedurende welke de zeevarende zich niet houdt aan de door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften over het verstrekken van inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op gage vast te stellen. Bij een vermoeden hiervan wordt de zeevarende door de werkgever hiervan in kennis gesteld.
7. Verdere bepalingen ten aanzien van arbeidsongeschiktheid zijn vermeld in het Personeels-handboek.

Artikel 33

WERKLOOSHEID

Volgens de afspraken uit het Sociaal Akkoord 2013 heeft de reparatie van de WW/WGA via de Stichting Private Aanvulling WW & WGA (PAWW) per 1 juni 2019 plaats gevonden. Betaling van de premie komt voor rekening van de werknemer. De werkgever draagt zorg voor afdracht van de premie.

Artikel 34

WGA-HIAAT REGELING

Op basis van afspraken tussen CAO partijen geldt voor de zeevarende een WGA-hiaat verzekering. De Goudse Verzekeringen voert de afspraken uit die zijn vastgelegd in de betreffende collectieve arbeidsovereenkomst (zie appendix V).

Hoofdstuk 6 Scholing

Artikel 35 CURSUSSEN

1. Wanneer op verzoek van de werkgever een zeevarende een op het beroep gerichte cursus dan wel een door de rederij georganiseerde bedrijf- of veiligheidscursus of – bijeenkomst volgt, dan is de dag die hiermee is gemoeid voor rekening van de werkgever en zal niet op het verlofgoed in mindering worden gebracht. De kosten van dergelijke cursussen worden gedragen door de werkgever.
2. Werkgever heeft in het jaar 2022 in aanvulling op het voorgaande de scholingsbehoefte van de zeevarenden geïnventariseerd. Op basis daarvan is het aanbod van in-housetrainingen bepaald. Elke zeevarende heeft een account gekregen waarmee hem of haar toegang wordt verschaft tot de interne scholingsmogelijkheden van DP World (GoodHabitZ). Kosten en tijd die gemaakt worden voor trainingen die noodzakelijk, dan wel nuttig, zijn om te volgen ten behoeve van de uitoefening van de functie bij werkgever, worden na goedkeuring door werkgever vergoed.

Mocht er echter toch een individuele scholingsvraag zijn, dient dit te worden meegenomen in de jaarlijkse functioneringssystematiek (het gesprek met de leidinggevende). Mocht er vanuit een afdeling een aanvullende scholingsbehoefte zijn bijvoorbeeld in het kader van optimalisatie van een bepaalde dienstverlening die (ook) ten behoeve komt van P&O (bijvoorbeeld doordat daardoor minder gebruik hoeft te worden gemaakt van contractors), dient dit door de leidinggevende met HR te worden besproken, waarbij er een businesscase dient te worden opgemaakt waarin de kosten en de voordelen worden meegenomen.

3. Voor het op eigen verzoek deelnemen aan een cursus, waarbij om een bijdrage van de werkgever wordt verzocht, zullen individuele afspraken tussen werkgever en zeevarende worden gemaakt. Deze afspraken zullen schriftelijk worden vastgelegd.
4. Verdere bepalingen ten aanzien van scholing zijn vermeld in het Personeelshandboek.
5. De PEC-studiedagen worden vergoed met maximaal vijf verlofdagen.

Hoofdstuk 7 Diversen

Artikel 36

MONSTERING

1. De zeevarende is verplicht zich, vanaf de datum waarop de arbeidsovereenkomst begint, die dag inbegrepen, ter beschikking van de werkgever te houden om gemonsterd te worden op het door de werkgever aan te geven schip. De plaats en datum, waarop de monsterring zal geschieden en de dienst aan boord zal aanvangen, zullen aan de zeevarende tijdig per brief, e-mail, telefoon of mondeling door de werkgever worden medegedeeld.
2. Iedere zeevarende moet vóór de monsterring in het bezit zijn van de vereiste geldige papieren, zoals een monsterboekje, keuringsbewijzen, inentingsbewijzen, diploma's, certificaten, vaarbevoegdheidsbewijs, paspoort, visa, enz.

Artikel 37

STAGIAIRE OFFICIEREN

1. Algemeen

De stagiair is aan boord in verband met zijn opleiding. Hij/zij zal de kans krijgen om alle aspecten van het beroep te leren kennen aan boord van het schip waarop de stagiair is geplaatst. Dat zal er echter niet toe mogen leiden, dat hij/zij werkzaamheden worden opgedragen ter vervanging van door andere officieren te verrichten arbeid. De stagiair zal op geen enkele wijze meetellen voor de bepaling van de bemanningssterkte.

2. Mentor

Aan het begin van de stage zullen de stagegever en/of de kapitein een mentor aanwijzen die de stagiair begeleidt. De kapitein zal er voor zorgen dat de mentor in de gelegenheid wordt gesteld om zijn taak naar behoren uit te voeren. De mentor zal ervoor zorgen dat een juiste verdeling is tussen praktische en theoretische werkzaamheden van de stagiair binnen het kader van zijn/haar opleiding en vrije tijd.

3. Mentortoeslag

De werkgever zal de mentor een toeslag toekennen ter compensatie voor de aan de begeleiding bestede tijd. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van het aantal dagen waarop de begeleiding heeft plaatsgevonden en zal gebaseerd zijn op een bedrag van (per 1-1-2026) € 66,64 per maand. De premie is echter onafhankelijk van het aantal stagiaires dat door eenzelfde mentor wordt begeleid.

Artikel 38

KEURINGEN

De kosten verbonden aan de (eventuele) medische indiensttredingkeuring en de 2-jaarlijkse medische keuring, benodigd voor het varen op schepen van de werkgever of ingeval van detachering, komen voor rekening van de werkgever. De daarmee verband houdende keuring vindt plaats tijdens de actieve dienst.

Bij hoge uitzondering kan het management toestemming geven om de keuring buiten deze periode te laten verrichten. De dag van de medische keuring wordt niet als verlofdag gerekend. Reiskosten om de keuring te laten plaatsvinden worden vergoed op basis van zakelijke kilometers.

Artikel 39

MONSTERBOEKJE EN VAARBEVOEGDHEIDSBEWIJS

Aanvraag van monsterboekje of vaarbevoegdheidsbewijs vindt alleen plaats rond vervaldatum van het betreffende document, of indien een hoger vaarbevoegdheidsbewijs aangevraagd moet worden of als het monsterboekje vol is. Aanvraag kan door zeevarende worden ingediend bij de afdeling Human Resources, die voor verdere afhandeling en betaling zorgdraagt.

Artikel 40

VERGOEDING VAN REISKOSTEN

1. Als de zeevarende (inclusief de stagiair) die in een (bij de werkgever bekende) andere plaats woont dan de haven waar het schip ligt, op het in die haven liggende schip op verlangen van de werkgever gemonsterd zijn dienst doet, zullen hem/haar de gemaakte reiskosten in Nederland en België van de woonplaats naar het schip of danwel tot aan de grens (c.q. vliegveld) en omgekeerd voor trein- (2e klasse) en/of streekvervoer worden vergoed.
2. Voor zeevarenden woonachtig in het Verenigd Koninkrijk (VK) geldt een vergoeding op basis van wettelijk gemaakte kosten, tot een grens van de maximale prijs van 2^e klasse treinvervoer binnen Nederland. Het maximale bedrag is per 1/1/2026 €33,30 per op- of afstapdag en maximaal 34 keer per jaar en zal per kalenderjaar worden herzien op basis van OV 9292nl. De werkelijk gemaakte kosten zijn op dit moment €0,18 cent. Dit is een afgeleide van de OV vergoeding en zal ook per kalenderjaar worden herzien op basis van OV 9292nl.
3. Voor zeevarenden die hun woonplaats buiten Nederland, België of het VK hebben, geldt met ingang van 1 januari 2026 dat de reiskostenvergoeding wordt aangepast naar de maximale vergoeding (zoals die geldt voor inwoners van Nederland en voor het jaar 2026 vastgesteld op € 33,30) per keer dat een medewerker op- of afstapt en maximaal 34 keer per jaar (op basis van 9292OV). De vaste reiskostenvergoeding komt te vervallen. Partijen onderkennen dat deze systematiek voor medewerkers woonachtig buiten Nederland, België en het Verenigd Koninkrijk kan leiden tot verschillen in de vergoeding op grond van het aantal op/afstapdagen die de medewerker maakt. Mocht een schip een zodanige ligplaats hebben, dat het niet of slechts met veel vertraging of moeilijkheden mogelijk is om van een plaatselijk middel van openbaar vervoer gebruik te maken, dan zal de werkgever als hij niet zelf voor vervoer aansluitend op het openbaar vervoer heeft gezorgd, de door de zeevarende gemaakte reiskosten naar redelijkheid vergoeden, na voorafgaande toestemming van de werkgever. Partijen stellen vast dat het systeem en de tekst in de CAO, zoals altijd gehandhaafd, duidelijk is wat betreft de opstaphaven en de reiskosten die in dat kader moeten worden gemaakt en wel, dan wel niet, worden vergoed. De CAO is daarom leidend (geweest) en prevaleert, tenzij expliciet door schriftelijke overeenstemming (is/was) uitgezonderd.
4. Reiskosten van zeevarenden, die gemaakt worden voor bezoek op kantoor of een andere plaats op verzoek van de werkgever, worden vergoed op basis van zakelijke vergoeding per km, als er niet voor alternatief vervoer wordt gezorgd door de werkgever. De kilometervergoeding vanaf 1 januari 2025 is aangepast naar de maximale onbelaste reiskostenvergoeding van 23 eurocent.
5. De toekenning van het recht op reiskostenvergoeding wordt bepaald op het moment van indiensttreding. Verhuizing kan invloed hebben op de tegemoetkoming. Bij verhuizing naar het buitenland wordt punt 3 van dit artikel van toepassing.
6. Reiskosten voor zeevarenden die gedetacheerd zijn op charter schepen niet toebehorend aan de werkgever en kapiteins worden op basis van feitelijke kosten vergoed of op basis van de woon-werk vergoeding per kilometer.

Artikel 41

REPATRIERING BIJ ZIEKTE VAN NAASTE VERWANTEN

1. In geval van ernstige ziekte met mogelijk levensgevaar, respectievelijk in geval van overlijden van een familielid zullen de kosten van een eventuele repatriëring en de eventuele uitzending van een plaatsvervanger als volgt worden gedragen:
2. voor echtgeno(o)t(e), of geregistreerd partner, of kind(eren), of (een der) (schoon)ouders een tegemoetkoming van de werkgever van 100%;
3. voor een broer, zuster, zwager of schoonzuster 50%.
4. In alle overige gevallen is het ter beoordeling van de werkgever of in de eventuele repatriëringkosten en de kosten van uitzending van een plaatsvervanger zal worden bijgedragen.

5. De vraag, of er sprake is van mogelijk levensgevaar, is afhankelijk van het overleg tussen de behandelde arts en een door de werkgever aan te wijzen arts. De beslissing over een repatriëring berust bij de werkgever.
6. Onder "kinderen" worden in de zin van dit artikel verstaan: de wettige, gewettigde en/of erkende kinderen en pleeg- of stiefkinderen.
7. Onder "kosten van repatriëring" worden eveneens gerekend: alle daarmee verband houdende kosten, zoals het bagagevervoer, enz.

Artikel 42

VERBOD VAN AANNEMEN VAN GESCHENKEN

Het is de zeevarende verboden om zonder voorafgaande melding aan de werkgever van enig persoon, firma of leverancier geschenken of gunsten met een waarde meer dan € 25,00 aan te nemen dan wel een commissie te bedingen, in het bijzonder in verband met de uitvoering van herstelwerkzaamheden of voorziening van uitrustingsartikelen of proviand.

Artikel 43

SMOKKELEN

Het is de zeevarende verboden te smokkelen of aan smokkel medeplichtig te zijn. Overtreding van dit artikel vormt een dringende reden voor ontslag.

Artikel 44

VERGOEDING ZORGVERZEKERING

Een vergoeding van € 39,90 (per 1-1-2026) bruto per maand wordt door de werkgever vergoed als nominale bijdrage voor de zorgverzekering aan alle zeevarenden.

Artikel 45

WERKGEVERSBIJDRAGE AZVZ

Partijen zijn overeengekomen dat de werkgeversbijdrage voor de premiekorting in de aanvullende zorgverzekering van het AZVZ per 1 januari 2026 wordt verhoogd van 0,1% naar 0,25%, met als doel het beroep van zeevarende bij P&O Ferries aantrekkelijk te houden.

Artikel 46

ALCOHOL EN DRUGS

De zeevarende is verplicht het Alcohol- en Drugsbeleid, welke deel uitmaakt van de individuele arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de zeevarende na te leven. Verdere bepalingen ten aanzien van het Alcohol- en Drugsbeleid zijn vermeld in het Personeelshandboek. Bij indiensttreding van de zeevarende wordt een afschrift van dit beleid tezamen met de arbeidsovereenkomst persoonlijk overhandigt.

Artikel 47

SOCIALE BEGELEIDINGSREGELING

Indien de rederij als gevolg van een fusie, een reorganisatie of inkrimping het personeelsbestand moet verminderen, hebben de daardoor getroffen zeevarenden recht op een uitkering op grond van een met de vakbond nog nader over een te komen regeling.

In geval van een fusie, reorganisatie, inkrimping en overcompleet zal de werkgever gedurende de looptijd van deze cao een sociale regeling toepassen welke gebaseerd is op de kantonrechttersformule uit 2009.

APPENDIX 1 Toeslagen en vergoedingen (van kracht per 1-1-2017)

Artikel 1.1

SENIOR TOESLAG

Voor de functies Kapitein, Hoofdwerktuigkundige en 1^e Stuurman kan ter discretie van de Directie een aanstelling plaatsvinden als Senior Kapitein, HWTK of Senior 1^e Stuurman. Indien aangesteld, wordt 5% van de tabel gage als toeslag uitgekeerd.

Artikel 1.2

LOADS VRIJSTELLINGSVERKLARING (PEC) Als een kapitein een PEC verrichting uitvoert, geldt een toeslag van € 61.87 (per 1-1-2026) per verrichting en is gebaseerd op no cure, no pay basis. Voor stuurlieden in bezit van een PEC wordt een toeslag uitgekeerd van € 61.87 (per 1-1-2026) per maand. Als een stuurman een PEC verrichting uitvoert, geldt een toeslag van € 61.87 (per 1-1-2026) per verrichting, met aftrek van de maandelijks toeslag in diezelfde maand. De PEC-studiedagen worden vergoed met vijf verlofdagen.

Artikel 1.3

AFLOS KAPITEIN

Als door de operatie van het schip de 1^e Stuurman tijdelijk het commando overneemt van het schip, wordt over deze uren een toeslag toegekend van € 7,39 (per 1-1-2026) per uur.

Artikel 1.4

REIS- EN VERBLIJF VERGOEDING

Overnachtingen worden in principe geregeld door de werkgever; als dit niet het geval is, worden de werkelijke kosten vergoed, na voorafgaande goedkeuring van de werkgever en na overleg van bonnen. Maaltijden worden vergoed op basis van werkelijk gemaakte kosten, met een maximum van £ 33,26/€ 38,50 voor een diner en £ 15,12/€ 18,50 voor een lunch, na overlegging van bonnen. Deze bedragen gelden vanaf 1-1-2026 en worden bij de volgende cao opnieuw bekeken.

Artikel 1.5

KOK TOESLAG VRACHTSCHEPEN

Voor een eindverantwoordelijke 1^e kok, die dienst doet aan boord van vrachtschepen is een toeslag van toepassing van € 13,57 bruto per dag aan boord inclusief op- en afstapdag.

APPENDIX II Artikelen van kracht voor zeevarenden met onbepaalde tijd contract voor 1/10/2015

Artikel 2.1

VERREKENING VAN DE GAGE, DE TOESLAGEN ENZ. (referentie artikel 3)

- 1) De verrekening van de gage, de vaste toeslagen en andere geldelijke vergoedingen geschiedt maandelijks overeenkomstig een bij de rederij gevolgde vaste gewoonte. De rederij brengt geen verandering in de door haar gevolgde vaste gewoonte dan nadat hierover overleg heeft plaats gevonden tussen partijen bij de CAO'en. Partijen zijn overeengekomen dat de salarisbetalingsdatum bij P&O Ferries wordt gewijzigd van de 12e naar de 21e van de maand.

Artikel 2.2

VERLOFTEGOED, VAAR- EN VERLOFSYSTEEM (referentie artikel 16)

1. Bij aanvang van het kalenderjaar wordt voor iedere zeevarende het aantal kalenderdagen, waarop hij in dat jaar verlof zal hebben, opgeteld bij het eventuele verlofsaldo van het afgelopen jaar. Het basistegoed aan verlof in kalenderdagen binnen een vol jaar dienstverband bestaat uit:
 - compensatieverlof voor alle zaterdagen, zondagen en feestdagen (111 kalenderdagen in totaal)
 - periodiekverlof. Dit aantal dagen wordt voor de desbetreffende zeevarende aangevuld met:
 - extra periodiek verlof op grond van rang,
 - extra ouderenverlof,
 - extra verlof i.v.m. lengte dienstverband.
2. Het te verlenen verlof is het samengestelde verlof en is de som van het periodiek- en compensatieverlof, het verlof ter compensatie van de feestdagen, extra verlof, extra ouderenverlof en extra periodiek verlof.
3. Bij opname van verlof wordt er voor elke kalenderdag vrijaf een dag van het tegoed afgeschreven; ook voor zaterdagen, zon- en feestdagen. Bij ziekte worden ook deze "compensatiedagen" afgetrokken omdat dan blijkt dat deze niet verdiend worden.
4. Wanneer het dienstverband in de loop van het kalenderjaar begint of eindigt wordt het jaarlijks verloftegoed proportioneel herrekend en vervolgens verminderd met het te genieten verlof c.q. genoten verlof.
5. Voor zover er nog onvoldoende reglementaire verlofrechten bestaan om in een "2 weken op/af" werkschema (15 resp. 13 dagen) te kunnen varen, kunnen door officieren en receptionisten dagen worden ingekocht ten laste van de jaarlijkse bonus ter grootte van een maandgage. Het recht op een bonus wordt tijdens het dienstverband (pro rata) opgebouwd.
6. Scheepsgezellen kunnen, om bovengenoemd werkschema te kunnen varen, het eventueel tekort aan reglementaire verlofdagen "kopen" ten laste van hun (maand)gage. De werkgever zal de in te kopen dagen, zo regelmatig verdelen over de maandelijkse afrekeningen, als bij aanvang van het jaar te voorzien is.
7. Er wordt niet meer verlof ingekocht dan nodig is om binnen het jaar tot ten hoogste 167 verlofdagen te komen. Op schriftelijk verzoek van de zeevarende, dan wel met diens schriftelijk toestemming, kan verlof op voorhand worden verleend, hetwelk kan worden verrekend met het alsdan gekweekte tegoed aan verlof.
8. Het maken van reizen als gevolg van het wonen van de zeevarende buiten Nederland wordt niet als dienst beschouwd. Het reizen binnen Nederland in verband met de dienstbetrekking wordt niet als verlof beschouwd.
9. Kapiteins met een contract voor onbepaalde tijd in dienst voor 1/10/2015 hebben recht op één extra maandgage, met peildatum 31 december van het voorgaande jaar en uitbetaald in maart.

Artikel 2.3

PERIODIEK VERLOF PER 1/1/2017

De kapitein heeft recht op 62 kalenderdagen periodiek verlof per jaar *)

Officieren en gezellen recht op het aantal kalenderdagen periodiek verlof per jaar *) volgens onderstaande tabel:

Nautisch – Technisch bij een onafgebroken dienstverband van	Hoofdwerktuigkundige 1e Stuurman 2e Werktuigkundige	Officieren	Scheepsgezellen
0 tot 5 jaren	56	56	55
5 tot 10 jaren	56	56	56
10 tot 15 jaren	56	56	56
15 tot 20 jaren	56	56	56
20 tot 25 jaren	57	56	56
25 en meer jaren	58	56	56

OBS bij een onafgebroken dienstverband van	Operations Manager/HOD OBS	Officieren	Scheepsgezellen
0 tot 5 jaren	56	52	54
5 tot 10 jaren	56	53	55
10 tot 15 jaren	56	54	56
15 tot 20 jaren	56	55	56
20 tot 25 jaren	56	56	56
25 en meer jaren	56	56	56

* Voor een gedeelte van een jaar naar evenredigheid.

Artikel 2.4

Vitaregeling

Op medewerkers van 60 jaar en ouder, in dienst van P&O NSF BV en op wie de cao zeevarenden van toepassing is en die momenteel full time werken, is een Vitaregeling van toepassing. De ouderenregeling is gebaseerd op 80% werken, 93% salaris en 100% pensioenopbouw. De financiering van deze regeling wordt mede gevonden door inzet van gelden met bestemming 'extra verlof ouderen'.

Toevoeging artikel 2.4 VITA; Partijen hebben vastgesteld dat de VITA regeling nu een aantal jaren succesvol werkt. Op basis van de evaluatie, zoals afgesproken in voorgaande CAO's, zijn een aantal toevoegingen gedaan om de regeling toekomstbestendig te maken:

De volgende toevoegingen zijn overeengekomen;

- Medewerker dient minimaal 5 jaar in dienst te zijn bij P&O NSF.
- medewerker kan niet deelnemen aan de VITA als de medewerker de afgelopen 5 jaar een gedeelte of volledig parttime heeft gewerkt tenzij de aanpassing het gevolg is van een besluit van de rederij of andere medewerker(s) waardoor de betrokken medewerker niet meer in staat is parttime te werken.
- Verlofdagen dienen aan het eind van het jaar voor de deelname afgebouwd te zijn tot maximaal 30 dagen tenzij schriftelijk een andere afspraak met werkgever is gemaakt met betrekking tot afbouw.

De VITA-regeling blijft onderdeel van de CAO en wordt periodiek geëvalueerd. Tijdens deze evaluatie zijn operationele uitdagingen gesignaleerd. Partijen hebben afgesproken dat er tijdig overleg zal plaatsvinden met de Hoofden van Dienst om het aantal verlofdagen te monitoren, met als voorlopig uitgangspunt dat het aantal dagen verloftegoed wordt afgebouwd naar een maximum van 30 dagen voor aanvang van de VITA-regeling. Afspraken over de afbouw worden schriftelijk vastgelegd met de betrokken werknemer. De toepassing en verdere ontwikkeling van de VITA-regeling zal in de volgende CAO opnieuw worden besproken.

Artikel 2.4.1

EXTRA VERLOF OUDEREN.

Voor medewerkers die voor 1 oktober 2015 in dienst waren van P&O NSF BV en op wie de cao zeevarende van toepassing is, geldt onderstaande tabel

op 53-jarige leeftijd	1 kalenderdag
op 54-jarige leeftijd	3 kalenderdagen
op 55-jarige leeftijd	5 kalenderdagen
op 56-jarige leeftijd	6 kalenderdagen
op 57-jarige leeftijd	7 kalenderdagen
op 58-jarige leeftijd	9 kalenderdagen
op 59-jarige leeftijd	10 kalenderdagen

In het jaar voorafgaande aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kan aan de zeevarende maximaal vijf kalenderdagen extra vrijaf worden toegekend, met behoud van gage, 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 € 181,80.

**APPENDIX III GAGE TABELLEN VOOR KAPITEINS, OFFICIEREN EN
GEZELLEN IN DIENST VOOR 1/10/2015**

Jaar 2026											
GAGETABELLEN VOOR OFFICIEREN P&O NSF PER 01.01.2026 BESTAANDE CAO IN DIENST VOOR 01.10.2015											
JANUARI 2026											
RPI 2026: 3,077%											
1.03077	Stagiaire	3e Stuurman 4e wk	2e Stuurman 3e wk	1e Stuurman 2e wk	HWTk	Manager OBS/F&B	Senior Manager OBS	FRSM (functie obs vrachtschepen)	OBS - Operation Manager	Gezagsvoerder	
LOONGROEP	A	C	D	E	F	OBS-D	OBS-B	OBS-C	OBS-E	G	
1	1	2	3	4	5	6	9	10	7	8	
MANVANG		4,967.85	4,909.42	6,161.21	7,301.20	5,159.17	6,353.09	4,856.22	6,556.40	8,088.67	
1 ANC.		4,174.18	5,088.24	6,393.43	7,526.68	5,395.06	6,593.12	5,068.04	6,845.61	8,326.14	
2 ANC.		4,307.27	5,275.59	6,626.51	7,750.39	5,610.93	6,829.89	5,261.48	7,091.40	8,561.69	
3 ANC.		4,425.85	5,457.76	6,859.53	7,974.13	5,836.84	7,064.16	5,494.13	7,324.64	8,795.60	
4 ANC.		4,562.33	5,645.08	7,090.02	8,202.12	6,062.77	7,331.01	5,706.76	7,612.59	9,039.04	
5 ANC.		4,698.82	5,829.85	7,310.88	8,426.71	6,288.64	7,476.33	5,919.36	7,762.63	9,273.83	
6 ANC.		4,843.16	6,014.96	7,352.81	8,652.96	6,514.51	7,624.05	6,132.02	7,916.01	9,510.23	
7 ANC.		4,984.06	6,198.52	7,783.31	8,876.73	6,748.43	7,799.57	6,344.63	8,098.25	9,745.88	
8 ANC.		5,128.40	6,383.22	8,014.69	9,100.49	6,966.33	7,973.97	6,557.27	8,279.35	9,985.74	
9 ANC.		5,269.51	6,595.47	8,247.74	9,342.01	7,192.24	8,150.60	6,769.91	8,462.77	10,234.08	
10 ANC.			6,757.87	8,481.65	9,584.42					10,490.00	
11 ANC.				8,716.43							
12 ANC.											
13 ANC.											
14 ANC.											

GAGETABELLEN VOOR GEZELLEN P&O NSF PER 01-01-2026 CAO IN DIENST VOOR 01-10-2015

JANUARI 2026

LOONGROEP	A - Ovk	C - All-in	F ALL-IN	G - AU-in	H - All-in	K - All-in	N - All in	T - All-in	T - All-in	P - All-in	Q - All-in	U - All-in	V - All-in
RPI 3.007%	minimumloon												
1.03007	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	Start Functie OIS	Bediende	Barman	Maitros	2e Kok/ Second chief	Storkkeeper	Nachtreceptionist	Scheeps vakman	Assistent OIS Manager	Bootsman	As Kok/ Sous Chef	Receptionist	Chef Kok/ Head Chef
loongroep nieuw		Assistent Beveiliging	All Round bedienende/ Core Steward	Oliekman	Senior Bediende	Cashier		Barbevierer			Beveiliging		
16 Year													
17 Year													
18 Year		1,894.06	2,165.86	2,683.05	2,585.03	2,585.49							
19 Year		2,219.40	2,515.98	3,075.04	2,963.40	2,972.36							
20 Year		2,544.76	2,874.22	3,472.01	3,344.13	3,353.23							
21 Year		2,870.13	3,230.24	3,867.67	3,722.49	3,732.90							
22 Year/AANVANG		3,193.30	3,587.35	4,064.95	3,910.40	3,926.37	3,947.02	4,544.30	4,553.75	4,654.46	4,284.66	3,725.40	4,487.27
23 Year/1 ANC.		3,358.18	3,766.50	4,134.34	3,978.77	3,986.08	4,012.04	4,628.03	4,637.47	4,727.40	4,359.31	3,790.03	4,605.99
2 ANC.		3,418.50	3,829.32	4,204.91	4,048.31	4,043.34	4,079.46	4,706.81	4,716.29	4,810.48	4,436.46	3,856.77	4,734.33
3 ANC.		3,474.54	3,894.45	4,275.55	4,117.89	4,106.62	4,150.30	4,797.77	4,807.20	4,890.93	4,520.99	3,930.01	4,877.29
4 ANC.		3,530.53	3,958.44	4,347.40	4,191.12	4,172.29	4,223.58	4,891.17	4,900.63	4,977.73	4,611.80	4,008.63	5,021.39
5 ANC.		3,590.85	4,024.75	4,416.79	4,259.44	4,236.78	4,304.86	4,988.19	4,997.62	5,069.49	4,701.35	4,086.16	5,171.52
6 ANC.		3,648.00	4,086.42	4,491.04	4,331.50	4,309.59	4,385.04	5,093.68	5,103.13	5,163.82	4,800.91	4,172.24	5,322.94
7 ANC.		3,708.28	4,152.76	4,556.83	4,408.35	4,371.70	4,474.47	5,205.26	5,214.69	5,270.75	4,905.38	4,262.79	5,474.37
8 ANC.		3,769.74	4,221.29	4,646.90	4,481.55	4,445.68	4,575.60	5,313.26	5,322.69	5,390.21	5,007.40	4,351.06	5,630.54
9 ANC.							4,670.83	5,497.56	5,506.99	5,500.87	5,179.06	4,499.70	5,803.75
10 ANC.							4,770.78	5,536.41	5,545.82	5,620.39			
11 ANC.										5,737.31			
12 ANC.										5,903.36			
15 ANC.													

APPENDIX IV GAGE TABELLEN VOOR KAPITEINS, OFFICIEREN EN GEZELLEN IN DIENST NA 30/09/2015

Jaar 2026											
GAGETABELLEN VOOR OFFICIEREN PRO NSF PER 01.01.2026 CAO IN DIENST NA 30.09.2015											
JANUARI 2026											
RFI 2026 3,007%	Stapree	3e Stuurman 4e wk	2e Stuurman 3e wk	1e Stuurman 2e wk	RWTK	Manager OBS/1eB	Senior Manager OBS	FRSM (functie als vrachtschepen)	OBS - Operation Manager	Gezagsvoerder	
1.0007	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
LOONGROEP	1	2	3	4	5	6	9	10	7	8	
MAINYANG		4,278.58	5,163.72	6,589.77	7,809.03	5,374.07	6,634.08	4,894.38	6,988.33	8,652.35	
1ANC.		4,390.27	5,251.81	6,638.14	8,050.20	5,698.38	6,884.72	5,108.65	7,252.31	8,905.30	
2ANC.		4,530.41	5,548.85	7,007.46	8,208.52	5,844.66	7,131.94	5,322.95	7,512.71	9,157.24	
3ANC.		4,655.13	5,740.47	7,336.65	8,528.61	6,079.97	7,376.57	5,537.25	7,770.41	9,407.41	
4ANC.		4,786.67	5,937.49	7,583.19	8,772.63	6,315.28	7,656.14	5,751.54	8,064.89	9,667.80	
5ANC.		4,942.20	6,131.83	7,827.97	9,012.83	6,550.59	7,896.98	5,965.87	8,223.78	9,918.53	
6ANC.		5,094.03	6,326.13	8,078.20	9,254.86	6,785.88	7,961.24	6,180.15	8,385.33	10,171.77	
7ANC.		5,242.26	6,518.61	8,324.73	9,494.19	7,021.19	8,144.52	6,384.47	8,579.56	10,423.79	
8ANC.		5,394.05	6,713.88	8,572.18	9,733.48	7,256.49	8,326.67	6,608.76	8,771.27	10,680.33	
9ANC.		5,563.51	6,905.94	8,821.46	9,991.80	7,491.81	8,511.13	6,822.07	8,965.51	10,945.93	
10ANC.			7,107.93	9,071.62	10,251.10					11,218.67	
11ANC.				9,222.73							
12ANC.											
13ANC.											
14ANC.											

CAO 1 januari 2026 t/m 31 december 2026

APPENDIX V

Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) inzake WGA-hiaat regeling

Artikel 1 Werkingssfeer

Deze cao is van toepassing op de zeevarende die in dienst is bij een Werkgever van de Werkgeverspartijen, en verplicht is aangesloten bij BpfK en verzekerd is voor de WIA.

Artikel 2 Verplichtingen Werkgeverspartijen

1. Partijen nemen in de afzonderlijke cao's ongewijzigd de afspraken op uit deze cao.
2. Werkgevers zijn verplicht voor de bij hen in dienst zijnde zeevarenden, die vallen onder de werkingssfeer van deze cao, een WGA-hiaatverzekering af te sluiten bij De Goudse.
3. Werkgevers informeren zeevarenden schriftelijk over de inhoud en premie van de WGA-hiaat verzekering.

Artikel 3 Premie

1. De premie voor de WGA-hiaatverzekering is verschuldigd door de zeevarende.
2. Werkgevers houden de verzekeringspremie in op de gage van de zeevarende, voor zover de premie niet op andere wijze wordt geïnd.
3. Werkgevers dragen zorg voor correcte en tijdige afdracht van de door de zeevarende verschuldigde premie aan De Goudse.
4. De door de zeevarende verschuldigde premie wordt ten dele, voor zover en zolang de middelen daarvoor voldoende zijn, betaald uit de reserve WGA-hiaatverzekering die door de Stichting Bedrijfspensioen voor de Koopvaardij wordt beheerd zolang deze reserve niet is overgedragen aan een nader te bepalen derde.
5. De hoogte van de premie (rekenpremie) wordt jaarlijks vastgesteld door De Goudse.
6. Voor het jaar 2026 bedraagt de rekenpremie 0,325 % van het SV loon voor de werknemersverzekeringen gemaximeerd tot de WIA-loongrens.
7. Van deze rekenpremie wordt 0,1 % direct in rekening gebracht bij de zeevarende door inhouding op de loonafrekening door werkgever.

Artikel 4 Looptijd van de cao

Deze cao geldt met ingang van 1 januari 2026 en eindigt van rechtswege op 31 december 2028. De overeenkomst wordt geacht telkens met een jaar te zijn verlengd tenzij door een der Partijen deze uiterlijk twee maanden vóór het einde van de looptijd schriftelijk is opgezegd.

APPENDIX V

GELDIGE RESULTATENLIJST(EN)

poferries.com



Nautilus International
De heer M.H.W. van Dam
Pegasusweg 200
3067 KX Rotterdam

Datum: 10 februari 2026
Betreft: Resultatenlijst CAO zeevarenden P&O Ferries
Kenmerk:

P&O NORTH SEA FERRIES BV

Overheidsregister 2
Boschplantsoen
Havenkantnummer 1600
Rotterdamse Ferryhaven
Postbus 4123
3120 AC Rotterdam
The Netherlands

T. +31 (0)10 250000
F. +31 (0)10 250015
E. info@p-ferries.com
Registered in the Netherlands, 1410412

Beste Marcel, Beste Jelle,

In dit document zijn de resultaten opgenomen die zijn voortgekomen uit de cao-onderhandelingen tussen P&O North Sea Ferries B.V. (hierna te noemen: "P&O Ferries") en Nautilus International:

- 1) Partijen zijn een looptijd van één jaar overeengekomen, te weten van 1 januari 2026 t/m 31 december 2026.
- 2) Partijen zijn overeengekomen de cao-lonen en overige emolumenten aan te passen volgens het geldende prijscompensatiesysteem, met als referentieperiode oktober-oktober. In dit kader worden de lonen en afgeleide emolumenten verhoogd met 3,007 %
- 3) Afgesproken is dat geen initiële loonsverhoging wordt toegekend.
- 4) Momenteel werken cao-partijen in de Handelsvaart aan de Regeling Vervroegde Uittreding Handelsvaart, die nog door TNO moet worden gevalideerd. Na validatie zullen Nautilus en P&O Ferries de regeling bespreken en beoordelen of deelname aan deze regeling mogelijk en uitvoerbaar is. P&O Ferries sluit zich niet aan bij de CAO voor de Handelsvaart of andere cao's en doet geen juridische toezeggingen. Eventuele afspraken worden alleen concreet gemaakt tijdens het overleg tussen P&O Ferries en Nautilus, afhankelijk van de inhoud en uitvoerbaarheid van de regeling.
- 5) Partijen zijn overeengekomen dat de werkgeversbijdrage voor de premiekorting in de aanvullende zorgverzekering van het AZVZ per 1 januari 2026 wordt verhoogd van 0,1% naar 0,25%, met als doel het beroep van zeevarende bij P&O Ferries aantrekkelijk te houden.
- 6) P&O Ferries onderkent het belang van scholing en ontwikkeling, maar voor extra scholing boven het bestaande budget is geen structureel aanvullend budget beschikbaar. P&O faciliteert een digitaal opleidings- en trainingsplatform via DP World (GoodHabitz) ter ondersteuning van algemene ontwikkeling en vaardigheden. Individuele scholingsvragen worden besproken binnen de jaarlijkse functionerings- en beoordelingscyclus en vastgelegd via het appraisal-formulier. Afdelingsspecifieke aanvullende scholingsbehoeften kunnen in overleg met HR en de Ship Manager worden beoordeeld, op basis van een businesscase waarin kosten, baten en toegevoegde waarde inzichtelijk worden gemaakt.

- 7) Partijen zijn overeengekomen dat onderstaande bedragen gelden en dat deze bij de volgende cao opnieuw zullen worden bekeken:

Wat	Nu	Wordt per 1/1/2026
Lunch	€17.50,-	€18.50
Diner & drankje	€37.50,-	€38.50

- 8) Partijen zijn overeengekomen dat de reiskostenvergoeding wordt aangepast naar de maximale vergoeding (zoals die geldt voor inwoners van Nederland en voor het jaar 2026 vastgesteld op € 31.20) per keer dat een medewerker op- of afstapt (op basis van 9292OV) voor de medewerker die buiten Nederland, België of het Verenigd Koninkrijk woont. De vaste reiskostenvergoeding komt te vervallen. Partijen onderkennen dat deze systematiek voor medewerkers woonachtig buiten Nederland, België en het Verenigd Koninkrijk kan leiden tot verschillen in de vergoeding op grond van het aantal op/afstapdagen die de medewerker maakt.
- 9) Partijen zijn overeengekomen dat de PEC-studiedagen worden vergoed met vijf verlofdagen.
- 10) Partijen komen overeen dat het onderwerp opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte bij de volgende cao-onderhandelingen opnieuw zal worden besproken. Uitgangspunt hierbij is om de opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte te beperken tot de wettelijke opbouw van 30 dagen per jaar. In kaart zal worden gebracht welke besparing deze beperking oplevert en hoe het budget wat hiermee vrij komt gebruikt wordt voor loon- en arbeidsvoorwaarden. Bij een eventuele aanpassing zal onderzocht worden om het periodiek verlof terug te brengen naar 30 dagen en de vakantiedagen boven 30 over te hevelen naar de compensatiedagen. Op deze manier behouden zeevarenden dezelfde hoeveelheid vrije dagen op jaarbasis.
- 11) De VITA-regeling blijft onderdeel van de CAO en wordt periodiek geëvalueerd. Tijdens deze evaluatie zijn operationele uitdagingen gesignaleerd. Partijen hebben afgesproken dat er tijdig overleg zal plaatsvinden met de Hoofden van Dienst om het aantal verlofdagen te monitoren, met als voorlopig uitgangspunt dat het aantal dagen verloftegoed wordt afgebouwd naar een maximum van 30 dagen voor aanvang van de VITA-regeling. Afspraken over de afbouw worden schriftelijk vastgelegd met de betrokken werknemer. De toepassing en verdere ontwikkeling van de VITA-regeling zal in de volgende CAO opnieuw worden besproken.
- 12) Partijen hebben afgesproken dat waldagen (artikel 29 van de Cao) voortaan in halve dagen worden geregistreerd. Dit geldt als een zeevarende op verzoek van de werkgever werkzaamheden aan de wal verricht, op kantoor komt voor besprekingen, gedurende het verlof trainingen volgt en voor keuringsdagen aan de wal. Tot 4 uur werkzaamheden op een vrije dag is een halve verlofdag en alles boven de 4 uur is een hele verlofdag. Waar mogelijk kunnen halve dagen worden opgenomen in plaats van altijd een volledige dag.
- 13) Partijen spreken af dat de Senioren-toeslag regeling wordt uitgewerkt en bij de volgende cao-onderhandeling wordt besproken. Uitgangspunt is dat de voorwaarden van toekenning nader worden uitgewerkt en worden vastgelegd in de CAO.

- 14) Partijen zijn overeengekomen dat de salarissbetalingsdatum bij P&O Ferries wordt gewijzigd van de 12e naar de 21e van de maand. De redenen hiervoor zijn het nieuwe systeem Adonis dat is geïmplementeerd en de harmonisatie van alle lokale payrolls, waarmee continuïteit wordt gewaarborgd. P&O Ferries begrijpt dat deze wijziging gevolgen kan hebben voor medewerkers en biedt daarom een tijdelijk voorschot van €1.500 aan voor degenen die financieel geraakt worden en dit hebben aangegeven. Dit voorschot wordt uitbetaald op 12 maart 2026 en volledig verrekend op het salaris van 21 april 2026. Als het cao-akkoord niet vóór 9 maart wordt bereikt, zal de wijziging en het voorschot later in het jaar worden uitgevoerd, zodat medewerkers tijdig worden geïnformeerd en financiële continuïteit behouden blijft.
- 15) Met betrekking tot de functies core steward/2^e kok is afgesproken dat P&O nagaat of functieweging heeft plaatsgevonden. Mocht dit niet aantoonbaar worden gemaakt, dan treden partijen hierover in overleg.

Aldus onderling overeengekomen en getekend te Europoort/Rotterdam op 27 januari 2026:

Aldus overeengekomen en in tweevoud getekend

Rotterdam, 27 januari 2026

