

CAO voor de Binnenscheepvaart

Looptijd: 1 januari tot en met 31 december 2013

De ondergetekende organisaties,

- de vereniging Centraal Bureau voor de Rijn- en Binnenvaart gevestigd te Rotterdam, kantoor houdend aan het Vasteland 12e te Rotterdam,
- de vereniging Binnenvaart Branche Unie, gevestigd te Rotterdam, kantoor houdend aan het Vasteland 12c te Rotterdam,

elk als partij aan werkgeverszijde, en

- Nautilus International, gevestigd te Rotterdam, kantoor houdend aan de Schorpioenstraat 266 te Rotterdam,
- CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht, kantoor houdend aan de Tiberdreef 4 te Utrecht,

elk als partij aan werknemerszijde, verklaren de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

- A. Werkgever:
de in Nederland gevestigde onderneming die de binnenscheepvaart uitoefent en één of meer werknemers in dienst heeft,
- B. Werknemer:
degene die krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in loondienst is van een werkgever en die krachtens dit dienstverband (als bemanningslid) werkzaam is op vaartuigen die gebruikt worden in de binnenscheepvaart, waaronder mede begrepen
 - de leerling die in dienst is van een werkgever in het kader van een opleiding, en
 - degene die als vakantiewerker op een vaartuig te werk is gesteld, mits behorend tot de voorgeschreven bemanningssterkte;
- C. Binnenscheepvaart:
vrachtvaart en andere dienstverlening met vaartuigen op de binnenwateren, met uitzondering van vaartuigen die uitsluitend geschikt zijn voor het vervoer van passagiers, veerboten en -ponten;
- D. Werkgeversorganisatie:
elke partij aan werkgeverszijde;
- E. Werknemersorganisatie:
elke partij aan werknemerszijde;
- F. Partijen:
alle partijen aan werkgevers- en werknemerszijde gezamenlijk;
- G. Stichting:
de Stichting CAO Binnenscheepvaart;

- H. **Arbeidstijd:**
de tijd gedurende welke de werknemer arbeid op, aan en voor het schip verricht, is ingedeeld om te werken of zich gereed moet houden om te werken volgens de instructies van de werkgever of zijn vertegenwoordiger;
- I. **Gezagvoerder:**
degene die aan boord het gezag van de werkgever uitoefent.

Artikel 2

Werkings sfeer

1. De CAO is van toepassing op alle werkgevers en werknemers in de binnenscheepvaart.
De bepalingen betreffende de beloning zijn mede van toepassing op ondernemingen die medewerkers aan werkgevers ter beschikking stellen en op aan werkgevers ter beschikking gestelde medewerkers.
De werkgever aan wie een medewerker ter beschikking wordt gesteld dient zich ervan te vergewissen dat deze bepalingen worden nageleefd.
2. De CAO heeft een minimumkarakter; er mag uitsluitend ten gunste van de werknemer van worden afgeweken.
Werkgever en werknemer mogen evenwel een afwijkend arbeidsvoorwaardenpakket overeenkomen dat als geheel tenminste gelijkwaardig is; daarbij kunnen overeengekomen vaste beloningsbestanddelen geheel of gedeeltelijk in de plaats treden van bestanddelen die in de CAO geregeld zijn.
3. Partijen kunnen dispensatie verlenen van één of meer bepalingen van de CAO. Een dispensatieverzoek moet schriftelijk worden ingediend bij een werkgevers- of werknemersorganisatie en dient gemotiveerd aan te geven van welke bepalingen dispensatie wordt gevraagd. Partijen nemen daarop een beslissing die schriftelijk en met redenen omkleed aan de indiener van het verzoek kenbaar wordt gemaakt.
4. De pensioenovereenkomst van Partijen wordt uitgevoerd door de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart.

Artikel 3

Stichting

1. Er is een Stichting CAO Binnenscheepvaart, die ten doel heeft:
 - a. de naleving van de CAO te bevorderen,
 - b. het bevorderen van de opleiding en ontwikkeling van werknemers en werkgevers in het kader van arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden in de binnenscheepvaart,
 - c. het bevorderen en/of subsidiëren van opleidingen van leerlingen die een vakopleiding volgen voor een functie in de binnenscheepvaart,
 - d. het bevorderen van een goede toepassing van wettelijke regelingen inzake arbeidsomstandigheden en arbobeleid in de binnenscheepvaart en van een goed functionerende sectorale arbeidsmarkt, alsmede
 - e. het innen en beheren van de gelden die voor de verwezenlijking van deze doeleinden bestemd zijn.De statuten en reglementen van de Stichting maken deel uit van de CAO.

2. De werkgever is jaarlijks een bijdrage verschuldigd aan de Stichting. Een gedeelte van de bijdrage komt voor rekening van de werknemer, die zijn aandeel in de bijdrage aan de werkgever verschuldigd is. De werkgever is gerechtigd het werknemersaandeel op het loon in te houden. De bijdrage is een percentage van het SV-loon van de werknemers, die vallen onder de werkingsfeer van de CAO, voor het betreffende kalenderjaar. Het percentage en het werknemersaandeel worden jaarlijks door CAO-partijen bepaald en vóór het begin van het jaar aan de Stichting bekend gemaakt. De bijdrage is vastgesteld op 0,2%; het werknemersaandeel is vastgesteld op 0%. De bijdrage is bestemd voor de financiering van de kosten verbonden aan de werkzaamheden van de Stichting.
Bij gebreke van de voor het vaststellen van de verschuldigde bijdrage benodigde informatie kan de Stichting de bijdrage naar beste weten vaststellen.
De bijdrage is terstond en ineens opeisbaar vanaf 31 december.

Artikel 4

Geschillen

Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdend met de uitleg of de toepassing van de CAO, geen staking of uitsluiting toepassen.

Zij zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden.

Artikel 5

Duur en opzegging van de CAO

1. De CAO is aangegaan voor de periode van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2013.
2. Opzegging van de CAO door één der partijen dient uiterlijk drie maanden voor het einde van deze periode te geschieden.
3. Indien geen opzegging heeft plaatsgevonden wordt de CAO geacht stilzwijgend voor één jaar te zijn verlengd.
4. Partijen kunnen in bijzondere omstandigheden de CAO tussentijds opzeggen. In dat geval eindigt de looptijd van de CAO eerder dan vastgelegd in lid 1 van dit artikel.

Artikel 6

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever draagt, behoudens wettelijk geregelde verplichtingen, zorg voor goede arbeidsomstandigheden en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, één en ander zoals een goed werkgever betaamt.
De werkgever geeft de nodige aanwijzingen en voorschriften en stelt de benodigde veiligheidsmiddelen ter beschikking.
2. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) zijn werk te laten hervatten, zo nodig met in redelijkheid aanvaardbare technische aanpassingen van de werkplek of aanpassingen in de organisatie.
3. De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de geldende arbeidsvoorwaarden, alsmede van wijzigingen daarvan.

Artikel 7

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle geldende voorschriften en verstrekte aanwijzingen in acht te nemen, alsmede de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermindering van gevaren voor de veiligheid of gezondheid van hemzelf of van anderen, één en ander zoals een goed werknemer betaamt.
2. De werknemer is verplicht arbeidsongeschiktheid direct te melden aan de werkgever.
De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe reïntegratie.
3. De werknemer is verplicht ook buiten zijn diensttijd arbeid te verrichten voor zover de geldende voorschriften dat toelaten.
Met betrekking tot de werkzaamheden van de bemanning aan boord is de werknemer verplicht de aanwijzingen van de gezagvoerder op te volgen. Dit geldt ook voor de tijdstippen waarop en de tijden gedurende welke de werkzaamheden moeten worden verricht en het verrichten van overwerk.

Artikel 8

Risicoïnvastarisatie en -evaluatie

De werkgever kan voor de op grond van de Arbeidsomstandighedenwet uit te voeren risicoïnvastarisatie en -evaluatie gebruik maken van de door partijen overeengekomen en door het Steunpunt RI&E-instrumenten erkende BrancheRIE voor de binnenscheepvaart, die kan worden gedownload van www.rie.nl.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 9

Indiensttreding

1. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan uitsluitend schriftelijk een wederzijdse proeftijd van twee maanden worden overeengekomen.
In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.
2. Onverminderd het bepaalde in het 1e lid wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd,
 - b. hetzij voor bepaalde tijd.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke tijdsduur van toepassing is.
Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 10

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 7: 679 BW eindigt de arbeidsovereenkomst onmiddellijk.

Tijdens of aan het einde van de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd.

Behoudens het overigens bepaalde in het Burgerlijk Wetboek (BW) eindigt de arbeidsovereenkomst in alle andere gevallen:

- a. door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 672 BW of
- b. van rechtswege:
 - op de kalenderdatum of
 - op de laatste dag van het tijdvak of van de bepaalde werkzaamheden genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

Artikel 11

Nevenwerkzaamheden

1. Het is de werknemer niet toegestaan al dan niet tegen beloning enigerlei arbeid voor derden of als zelfstandige te verrichten, tenzij de werkgever hem schriftelijk toestemming heeft verleend. Dit geldt niet voor werkzaamheden waarvan het tijdsbeslag en het risico van bijkomstige aard zijn.
2. Overtreding van het bepaalde in het 1e lid wordt beschouwd als een dringende reden voor ontslag in de zin van artikel 7: 678 BW.
3. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van nevenwerkzaamheden als bedoeld in het 1e lid en die daarvoor geen toestemming van de werkgever heeft, heeft gedurende die arbeidsongeschiktheid geen aanspraak op bovenwettelijke doorbetaling.

ARBEIDSTIJD EN DIENSTROOSTER

Artikel 12

Arbeidstijd

1. De normale arbeidstijd bedraagt gemiddeld 40 uur per week.
De normale arbeidstijd op jaarbasis bedraagt 1846 uur en wordt als volgt berekend:

aantal kalenderdagen:		365,25
af wegens aanspraak op vrije tijd:		
- zater- en zondagen 2/7x 365,25 =	104,357	
- vakantiedagen	25	
- tweede Paas-, tweede Pinkster- en Hemelvaartsdag	3	
- Kerstdagen en Nieuwjaarsdag 5/7 x 3 =	<u>2,143</u>	
		<u>134,5 -/-</u>
aantal werkdagen:		230,75

normale arbeidstijd op jaarbasis: 230,75 x 8 uur = 1846 uur.
2. In afwijking van het bepaalde in het Arbeidstijdenbesluit Vervoer verricht de werknemer in elke periode van 52 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 48 uren per week arbeid.

Artikel 13

Dagelijkse dienstdienst

1. De dagelijkse dienstdienst kan 9, 10, 11 of 12 uren zijn.
In de dagelijkse dienstdienst is 1 uur schaftijd inbegrepen; de overige uren zijn arbeidstijd.
Wijziging van het aantal uren dagelijkse dienstdienst vereist de instemming van de werknemer.
Aanvang en einde van de dienstdienst en de schaftijd worden door de gezagvoerder aan boord bepaald.
2. De dagelijkse dienstdienst valt binnen het tijdvenster van 06.00 tot 20.00 uur.
De werkgever en de werknemer kunnen evenwel overeenkomen dat de dienstdienst dagelijks wordt vastgesteld:
 - a. binnen het tijdvenster van 05.00 tot 23.00 uur of
 - b. binnen het tijdvenster van 00.00 tot 24.00 uur.

Artikel 14

Dienstroosters

1. De diensttijd wordt op maandag tot en met vrijdag ingeroosterd.
De werkgever en de werknemer kunnen evenwel:
 - a. in overleg bepalen dat diensttijd incidenteel wordt verschoven naar een zaterdag, zondag of feestdag, dan wel
 - b. een dienstrooster overeenkomen waarin zaterdagen en/of zon- en feestdagen structureel zijn opgenomen.
2. Per jaar kan de normale arbeidstijd (1846 uur) als volgt worden ingeroosterd:

dagelijkse diensttijd	normale arbeidstijd	aantal werkdagen	aantal roostervrije dagen
9 uur	8 uur	230,75	134,50
10 uur	9 uur	205,11	160,14
11 uur	10 uur	184,60	180,65
12 uur	11 uur	167,82	197,43

3. Roostervrije dagen die niet in vrije tijd aan de werknemer worden toegekend worden beloond tegen het overwerktaarif, berekend over de arbeidstijd per werkdag.
Dit geldt ook indien overwerk in het dienstrooster wordt opgenomen door het aantal werkdagen uit te breiden en het aantal roostervrije dagen te verminderen.

Artikel 15

Verschoven diensttijd

1. Het incidenteel verschuiven van diensttijd naar een zaterdag, een zondag of een christelijke feestdag wordt gecompenseerd in vrije tijd.
Indien ten hoogste 5 uur wordt verschoven naar een zaterdag vóór 13.00 uur heeft de werknemer recht op een halve vrije dag; in alle overige gevallen heeft de werknemer recht op een hele vrije dag.
2. Eens per twee maanden dient de werkgever de werknemer in de gelegenheid te stellen zijn tegoed aan wegens verschoven diensttijd verworven vrije dagen op te nemen.
De werkgever dient de werknemer vóór 18.00 uur op de voorafgaande dag mede te delen dat één of meer vrije dagen opgenomen kunnen worden.
In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen delen van een werkdag als vrije tijd worden opgenomen.

Artikel 16

Overwerk

1. Buiten de dagelijkse diensttijd gewerkte uren worden beloond tegen het toepasselijke overwerktaarif.
2. De werkgever en de werknemer kunnen een structureel gemiddeld aantal overuren overeenkomen.
Het gemiddelde aantal overuren moet vooraf voor tenminste een maand worden vastgesteld.

Artikel 17

Registratie van gewerkte uren

Indien incidenteel diensttijd naar een zaterdag, een zondag of een christelijke feestdag wordt verschoven en/of incidenteel wordt overgewerkt is de werkgever verplicht deze uren op een voor de werknemer controleerbare wijze te registreren.

Artikel 18

Feestdagen

1. De werknemer heeft aanspraak op vrije dagen met behoud van loon voor de navolgende christelijke feestdagen, voor zover deze niet vallen op een zaterdag of zondag:
 - Nieuwjaarsdag;
 - Tweede Paasdag;
 - Hemelvaartsdag;
 - Tweede Pinksterdag;
 - beide Kerstdagen.
2. Op christelijke feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij overeengekomen is deze dagen op te nemen in het dienstrooster.

Artikel 19

Vakantie

1. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 werkdagen vakantie met behoud van loon. Werknemers die 55 jaar en ouder zijn hebben recht op de navolgende aantallen extra vakantiedagen:

55 t/m 59 jaar	: 2 dagen
60 jaar	: 3 dagen
61 jaar	: 4 dagen
62 jaar	: 5 dagen
63 jaar	: 6 dagen
64 jaar	: 7 dagen.
2. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is heeft recht op een evenredig deel van de in het 1e lid genoemde vakantie.
3. Van de in het 1e lid genoemde vakantie zullen, behoudens het bepaalde in het 5e lid, als regel drie weken aaneengesloten worden verleend.
4. Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
5. Indien een dienstrooster is overeengekomen worden de vakantiedagen geacht te zijn inbegrepen in de roostervrije perioden. Indien werknemer drie weken aaneengesloten vakantie wil opnemen dienen zo nodig dienstperioden met andere werknemers te worden geruild.
6. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden de resterende vakantiedagen alsnog aan de werknemer verleend of vergoed.

Artikel 20

Geoorloofd verzuim

1. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in de Wet arbeid en zorg en artikel 7: 628 BW heeft werknemer in de navolgende gevallen recht op betaald verlof, mits hij dit in de onder a, d, e, f en g bedoelde gevallen tijdig aanvraagt en de gebeurtenis bijwoont:

a.	bij huwelijk van de werknemer	2 dagen
	bij huwelijk van de kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters	1 dag
	bij ondertrouw van de werknemer	1 dag
b.	bij de bevalling van de echtgenote	2 dagen
c.	bij overlijden van de echtgeno(o)t(e)	4 dagen
	bij overlijden van een inwonend kind	4 dagen
	bij overlijden van een niet-inwonend kind	2 dagen

- | | | |
|----|--|-----------------------------|
| d. | voor het bijwonen van de begrafenis van : | |
| | een der ouders of schoonouders | 2 dagen |
| | een schoonzoon of schoondochter | 1 dag |
| | een broer, zuster, zwager of schoonzuster | 1 dag |
| | een kleinkind of een der grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) | 1 dag |
| e. | bij 25- en 40-jarige echtviering van de werknemer | 1 dag |
| | bij 25-, 40-, 50- en 60-jarige echtviering van de ouders of schoonouders | 1 dag |
| f. | bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer | 1 dag |
| g. | bij vervulling van een van overheidswege zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting en voor het afleggen van een binnenvaartexamen | de werkelijk benodigde tijd |
2. Voor de toepassing van het bepaalde in het 1e lid worden ongehuwde werknemers die duurzaam samenwonen gelijkgesteld met gehuwden indien de samenwoning tenminste een jaar heeft geduurd en bij de werkgever bekend is.

LOON, TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 21

Functionies en loon

- In aanvulling op de wettelijke regeling van functies wordt de functie van kapitein onderscheiden. De kapitein is een schipper die door de werkgever als kapitein is aangesteld.
- De werknemer wordt geacht werkzaam te zijn in de functie waarin hij is aangesteld. Indien de in het vaartijdenboek vermelde functie echter aanspraak geeft op een hoger loon ontvangt hij het bij die functie behorende loon.
- De lonen zijn opgenomen in de bij de CAO behorende loontabel met 1 januari 2013 als datum van ingang.
Het weekloon is het maandloon gedeeld door 4,3333; het uurloon is het weekloon gedeeld door 40.
Op jaarbasis bedraagt het loon $(365,25/7) \times 40 = 2087$ uren.
- Onverminderd het bepaalde in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag geldt voor de werknemer het maandloon als contraprestatie voor de normale arbeid in zijn functie.
Voor de werknemer onder 23 jaar in de functie van matroos, volmatroos of matroos-motordrijver geldt, afhankelijk van het aantal gehele jaren dat hij in zijn functie werkzaam is, het loon vermeld bij de aanduiding van het aantal functiejaren.
Voor de werknemer in de functie van lichtmatroos of deksman geldt het wettelijk minimum(jeugd)loon.
- Voor stagiairs en andere leerlingen die niet tot de voorgeschreven bemanning behoren geldt een stagevergoeding van € 316,25 per maand.
- De beloning van de werknemer zal zodanig worden vastgesteld dat er ten gevolge van de overgang naar het beloningsstelsel van de CAO geen inkomensachteruitgang zal plaatsvinden.

Artikel 22

Loonontwikkeling

1. Per 1 januari en per 1 juli worden de lonen en de stagevergoeding verhoogd met het stijgingspercentage van de afgeleide consumentenprijsindex voor alle huishoudens in de voorafgaande periode van april tot oktober casu quo van oktober tot april indien en voor zover dit indexcijfer in de laatste maand van de betreffende periode hoger is dan het indexcijfer waarop de voorgaande verhoging uit hoofde van deze bepaling gebaseerd was.
2. In afwijking van het bepaalde in het 1e lid worden de lonen en de stagevergoeding per 1 januari 2013 met 0,5 % en per 1 juli 2013 met 1,5% verhoogd.

Artikel 23

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van enig jaar tot en met 30 april van het volgende jaar.
2. De werknemer ontvangt in de maand mei 8% vakantietoeslag over de som van het loon, inclusief onregelmatigheidstoeslag en toeslagen voor structurele arbeid op zaterdagen en zon- of feestdagen en structureel overwerk, in het vakantietoeslagjaar.
3. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid uitbetaald.

Artikel 24

Onregelmatigheidstoeslagen

1. Indien overeengekomen is dat de diensttijd dagelijks wordt vastgesteld binnen het tijdvenster van 05.00 tot 23.00 uur heeft de werknemer recht op een onregelmatigheidstoeslag van 16% op het loon.
2. Indien overeengekomen is dat de diensttijd dagelijks wordt vastgesteld binnen het tijdvenster van 00.00 tot 24.00 uur heeft de werknemer recht op een onregelmatigheidstoeslag van 24% op het loon.
3. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen wordt de onregelmatigheidstoeslag geacht
 - vooraf tenminste voor een kalendermaand te zijn vastgesteld en
 - bij beperking van het overeengekomen tijdvenster tot het einde van de kalendermaand van toepassing te blijven.

Artikel 25

Toeslagen voor arbeid op zaterdagen en zon- of feestdagen

1. Voor het verschuiven van normale arbeidstijd naar een zaterdag geldt een toeslag van 50% op het uurloon.
Voor het verschuiven van normale arbeidstijd naar een zon- of feestdag geldt een toeslag van 100% op het uurloon; deze toeslag wordt berekend over tenminste 5 uren.
2. Indien een dienstrooster is overeengekomen waarin de normale arbeidstijd structureel voor 1/7 deel op zaterdagen en 1/7 deel op zondagen, alsmede op feestdagen is ingeroosterd geldt een toeslag van 19% op het loon.
Indien op Nieuwjaarsdag en de Kerstdagen gewerkt wordt, ontvangt de werknemer een extra vergoeding; in afwijking van het bepaalde in het 1e lid bedraagt deze vergoeding per dag acht maal het uurloon plus het overwerkstarief (135% van het uurloon) berekend over de gewerkte uren.
3. Indien zonder normale arbeidstijd te verschuiven incidenteel op een zater-, zon- of feestdag wordt gewerkt, worden alle op die dag gewerkte uren beloond als overwerk.
4. De extra beloning voor het werken op een christelijke feestdag is van toepassing vanaf 18.00 uur op de voorafgaande dag tot 06.00 uur op de eerstvolgende werkdag.
De extra beloning voor het werken op een bij Koninklijk Besluit als zodanig aangewezen nationale feestdag en Koninginnedag is van toepassing van 00.00 tot 24.00 uur op die dag.

Artikel 26

Overwerktoeslagen

1. Het overwerktaarif bedraagt per uur:
 - tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur 116,5% van het uurloon,
 - tussen zaterdag 06.00 en 18.00 uur 150% van het uurloon,
 - tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur 180% van het uurloon.
2. Indien een dienstrooster is overeengekomen waarin de normale arbeidstijd structureel voor 1/7 deel op zaterdagen en 1/7 deel op zondagen is ingeroosterd bedraagt het overwerktaarif op alle dagen 135% van het uurloon.
3. Indien een dienstrooster waarin structureel overwerk is opgenomen of een structureel gemiddeld aantal overuren (per maand) is overeengekomen kan het overwerk worden beloond door middel van een procentuele overwerktoeslag op het loon.
Het percentage van de overwerktoeslag wordt bepaald door de overwerkbeloning op jaarbasis, uitgedrukt in uurloonen, te delen door 20,87.

Artikel 27

Doorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid wordt aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW 100% van de vaste beloning doorbetaald. De vaste beloning is het loon inclusief de als vast (structureel) overeengekomen toeslagen en/of overeengekomen gemiddelde overwerkvergoeding.
Indien de werknemer ook variabele (incidentele) beloningscomponenten ontvangt wordt de doorbetaling aangevuld tot 80% van de gemiddelde beloning wanneer dit hoger is dan de vaste beloning. De gemiddelde beloning wordt hierbij berekend over de drie voorafgaande kalendermaanden.
De maximum doorbetaling bedraagt 195% van het loon.
2. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW wordt aan de werknemer tenminste het wettelijk minimum(jeugd)loon doorbetaald.

Artikel 28

Reis- en verblijfkosten

1. De werkgever en de werknemer dienen een regeling overeen te komen betreffende vergoeding van de kosten van het reizen naar en van boord.
2. Indien de werknemer zijn levensonderhoud aan boord zelf bekostigt ontvangt hij als tegemoetkoming in de meerkosten die samenhangen met het verblijf aan boord een vergoeding (menagegeld) van € 2,16 per gewerkte dag.
3. Voor zover de fiscale wet- en regelgeving dat toelaat worden de reiskostenvergoeding en het menagegeld netto uitbetaald.

Artikel 29

Vakbondscontributie

Mits de fiscale wet- en regelgeving het toestaat kan de werkgever de door de werknemer betaalde jaarlijkse vakbondscontributie fiscaal verrekenen via het brutoloon.
De werknemer die van deze faciliteit gebruik wenst te maken dient hierom tijdig te verzoeken en een door de betreffende vakbond afgegeven ontvangstbewijs over te leggen.