

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**  
**VOOR DE BINNENSCHIEPVAART**  
**2000 - 2002**

## INHOUDSOPGAVE

|  | <b>Artikel</b>                               | <b>Pagina</b> |
|--|--|---------------|
| <b>Collectieve<br/>Arbeids-<br/>Overeenkomst</b> | 1. Definities                                | 1             |
|  | 2. Werkingssfeer                             | 2             |
|  | 3. Arbeidsvoorwaarden                        | 2             |
|  | 4. Stichting                                 | 3             |
|  | 5. Werkgelegenheid                           | 4             |
|  | 6. Geschillen                                | 4             |
|  | 7. Scheidsgerecht                            | 5             |
|  | 8. Opzegging                                 | 5             |
| <b>HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN</b>           |  |               |
| <b>Arbeids-<br/>voorwaarden-<br/>regeling</b>    | 1.1 Aanstelling                              | 7             |
|  | 1.2 Ontslag                                  | 7             |
|  | 1.3 Nevenfuncties                            | 8             |
|  | 1.4 Normale arbeidstijd                      | 8             |
|  | 1.5 Dienstroosters                           | 8             |
|  | 1.6 Arbeid op zaterdagen en zondagen         | 9             |
|  | 1.7 Exploitatiewijzen, bemanning en functies | 9             |
|  | 1.8 Registratie van gewerkte uren            | 9             |
|  | 1.9 Werkzaamheden                            | 9             |
|  | 1.10 Loon                                    | 10            |
|  | 1.11 Prijscompensatie                        | 10            |
|  | 1.12 Structurele loonsverhogingen            | 11            |
|  | 1.13 Vakantietoeslag                         | 11            |
|  | 1.14 Vakantie                                | 11            |
|  | 1.15 Scheepswacht                            | 12            |
|  | 1.16 Onkosten                                | 12            |
|  | 1.17 Arbeidsongeschiktheid                   | 12            |
|  | 1.18 Kort verzuim                            | 13            |
| <b>HOOFDSTUK 2 5-DAAGSE WERKWEEK</b>             |  |               |
|  | 2.1 Dienstrooster                            | 14            |
|  | 2.2 Overwerk                                 | 14            |
|  | 2.3 Vrije dagen                              | 15            |
|  | 2.4 Feestdagen                               | 15            |
|  | 2.5 Werkzaamheden                            | 15            |
|  | 2.6 Scheepswacht                             | 16            |
|  | 2.7 Reisuren                                 | 16            |
|  | 2.8 Continutoeslag                           | 16            |
| <b>HOOFDSTUK 3 SYSTEEMVAART</b>                  |  |               |
|  | 3.1. Dienstrooster                           | 17            |
|  | 3.2 Overwerk                                 | 17            |
|  | 3.3 Vrije tijd                               | 17            |
|  | 3.4 Feestdagen                               | 17            |
|  | 3.5 Aflossing                                | 17            |
|  | 3.6 Systeemtoeslag                           | 18            |
|  | 3.7 Continutoeslag                           | 18            |
| <b>HOOFDSTUK 4 GEMIDDELDE DIENSTTIJD</b>         |  |               |
|  | 4.1 Dienstrooster                            | 19            |
|  | 4.2 Overwerk                                 | 19            |

|     |                               |    |
|-----|-------------------------------|----|
| 4.3 | Registratie van gewerkte uren | 19 |
| 4.4 | Vrije dagen en feestdagen     | 20 |

**Bijlagen**

- Model Werkstaat
- Loontabellen

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VOOR DE BINNENSCHIEPVAART  
2000 - 2002**

De ondergetekende werkgevers- en werknemersorganisaties,

- het Centraal Bureau voor de Rijn- en Binnenvaart gevestigd te Rotterdam, kantoor houdend aan het Vasteland 12 e te Rotterdam,
- de Vereniging van Sleep- en Duwbooteigenaren "Rijn & IJssel" gevestigd te Arnhem, kantoor houdend aan de Merwekade/Boomstraat 29 te Dordrecht,
- het Nederlandsch Binnenvaartbureau gevestigd te 's-Gravenhage, kantoor houdend aan het Vasteland 12 e te Rotterdam,
- de Christelijke Bond van Ondernemers in de Binnenvaart gevestigd te Rotterdam, kantoor houdend aan het Vasteland 12 c te Rotterdam,

enerzijds en

- de FNV Bondgenoten gevestigd te Amsterdam, kantoor houdend aan de Prins Alexanderlaan 41 te Rotterdam,
- de CNV BedrijvenBond gevestigd te Houten, kantoor houdend aan de Kooikerweg 10 te Rotterdam,

anderzijds, verklaren de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

Artikel 1

**Definities**

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

A. Werkgever:

- de in Nederland gevestigde onderneming die de binnenscheepvaart uitoefent en één of meer werknemers in dienst heeft,
- de in Nederland gevestigde onderneming die één of meer werknemers uitleent aan een onderneming die de binnenscheepvaart uitoefent,
- de collectieve werkgever van de leerlingen die deelnemen aan een gemeenschappelijke opleidingsactiviteit van de werkgevers- en werknemersorganisaties;

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 begrepen
- degene die deelneemt aan een leerlingstelsel voor de binnenscheepvaart of in verband met een cursus stage loopt, en
- degene die als vakantiewerker op een vaartuig te werk is gesteld, mits behorend tot de voorgeschreven bemanningssterkte,
- de leerling die in dienst is van een collectieve werkgever in het kader van een gemeenschappelijke opleidingsactiviteit van de werkgevers- en werknemersorganisaties;

C. Binnenscheepvaart:

vrachtwagen en andere dienstverlening met vaartuigen op de binnenwateren, met uitzondering van vaartuigen die uitsluitend geschikt zijn voor het vervoer van passagiers;

- D. Werkgeversorganisaties:
- Centraal Bureau voor de Rijn- en Binnenvaart,
  - Vereniging van Sleep- en Duwbooteigenaren "Rijn & IJssel",
  - Nederlandsch Binnenvaartbureau,
  - Christelijke Bond van Ondernemers in de Binnenvaart;
- E. Werknemersorganisaties:
- FNV Bondgenoten,
  - CNV BedrijvenBond;
- F. CAO:  
de Collectieve ArbeidsOvereenkomst voor de Binnenscheepvaart;
- G. Arbeidsvoorwaardenregeling:  
de deel van de CAO uitmakende Arbeidsvoorwaardenregeling met inbegrip van de daarbij behorende model-werkstaat en loontabellen;
- H. Stichting:  
de Stichting CAO Binnenscheepvaart.

## Artikel 2

### **Werkingsfeer**

1. De CAO is van toepassing op alle werkgevers en werknemers in de binnenscheepvaart.
2. De bepalingen van de Arbeidsvoorwaardenregeling betreffende de beloning zijn mede van toepassing op werkgevers die werknemers uitlenen en op uitgeleende werknemers. De CAO wordt aangemeld bij de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche.

## Artikel 3

### **Arbeidsvoorwaarden**

1. De door partijen overeengekomen arbeidsvoorwaarden zijn neergelegd in de Arbeidsvoorwaardenregeling die deel uitmaakt van de CAO.  
De Arbeidsvoorwaardenregeling bestaat uit vier Hoofdstukken:
  - Hoofdstuk 1 is van toepassing op alle arbeidsverhoudingen voor zover in Hoofdstuk 2, 3 of 4 niet anders is bepaald,
  - Hoofdstuk 2 is van toepassing op de arbeidsverhoudingen die gebaseerd zijn op een 5-daagse werkweekrooster,
  - Hoofdstuk 3 is van toepassing op de arbeidsverhoudingen die gebaseerd zijn op een week op/week afrooster met een dagelijkse dienstdienst van 12 uur (systeemvaart),
  - Hoofdstuk 4 is van toepassing op de arbeidsverhoudingen die gebaseerd zijn op een rooster met een gemiddelde dagelijkse dienstdienst.Aan boord van een vaartuig kan slechts één van de Hoofdstukken 2, 3 of 4 van toepassing zijn. Hoofdstuk 4 kan worden toegepast in ondernemingen waarin de schipper-eigenaar deel uitmaakt van de bemanning. Ondernemingen waarin dit niet het geval is dienen toepassing te melden bij één van de werkgevers- of werknemersorganisaties en aldus partijen de mogelijkheid te bieden controle op de gelijkwaardigheid van de beloning uit te oefenen. Uitgangspunt daarbij zal zijn dat de beloning, rekening houdend met de overeengekomen gemiddelde dagelijkse dienstdienst, gelijkwaardig dient te zijn aan de in de Hoofdstukken 2 en 3 geregelde beloning.

2. De Arbeidsvoorwaardenregeling heeft een minimumkarakter; er mag uitsluitend ten gunste van de werknemer van worden afgeweken.  
Mits het gehele arbeidsvoorwaardenpakket tenminste gelijkwaardig blijft aan de Arbeidsvoorwaardenregeling mogen werkgevers met de werknemersorganisaties al dan niet bij collectieve arbeidsovereenkomst een gewijzigd arbeidsvoorwaardenpakket overeenkomen.  
Partijen kunnen, teneinde zekerheid over de gelijkwaardigheid van een arbeidsvoorwaardenpakket te verschaffen, aan werkgevers dispensatie verlenen. Een dispensatieverzoek moet schriftelijk worden ingediend bij één van de werkgevers- of werknemersorganisaties. Partijen nemen daarop een beslissing, die schriftelijk en met redenen omkleed aan de indiener van het verzoek kenbaar wordt gemaakt.  
Bij de vergelijking van arbeidsvoorwaardenpakketten blijven pensioen- en andere verzekerings-premies en beloningen die afhankelijk zijn van bedrijfsresultaten of andere onzekere factoren buiten beschouwing.
3. Indien werknemers toeslagen of vergoedingen ontvangen die niet in de CAO zijn geregeld behouden zij hun aanspraak daarop zolang als deze niet verwerkt is in hun loon. Deze bepaling geldt met name voor diplomatoeslagen en vergoedingen van premie voor de verzekering van persoonlijke bezittingen aan boord. Werknemers in de functie van lichtmatroos die recht hebben op een hoger loon dan het wettelijk minimum(jeugd)loon behouden hun aanspraak daarop.
4. Hetgeen door partijen is overeengekomen met betrekking tot pensioen en vrijwillig vervroegde uittreding is neergelegd in de verplichtgestelde regeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart respectievelijk de Collectieve ArbeidsOvereenkomst inzake vrijwillig vervroegde uittreding voor de Binnenscheepvaart.

#### Artikel 4

##### Stichting

1. Er is een Stichting CAO Binnenscheepvaart, die ten doel heeft:
  - de naleving van de CAO te bevorderen door middel van controle en voorlichting,
  - het bevorderen van de opleiding en ontwikkeling van werknemers en werkgevers in de bedrijfstak,
  - het bevorderen van een goed functionerende sectorale arbeidsmarkt, alsmede
  - 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. Deze bijdrage bedraagt 1,1% van het loon van de onderneming van de werkgever dat voor het betreffende kalenderjaar geldt als basis voor de premieheffing voor de Werkloosheidswet. De bijdrage is bestemd voor de financiering van de kosten verbonden aan de werkzaamheden van de Stichting.  
Een gedeelte van de bijdrage ter grootte van 0,1 % van het premieplichtig loon voor de Werkloosheidswet 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.  
Bij gebreke van de voor het vaststellen van de verschuldigde bijdrage benodigde informatie kan de Stichting de bijdrage naar beste weten vaststellen.  
De jaarlijkse bijdrage is terstond en ineens opeisbaar vanaf 31 december.
3. Partijen dragen hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen tot schadevergoeding als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3, vierde lid van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten, voor de periode waarover dit artikel algemeen verbindend is verklaard over aan de Stichting.
4. De werkgever en de werknemer zijn verplicht de inlichtingen te verstrekken die de Stichting met het oog op haar doeleinden redelijkerwijs noodzakelijk acht.  
Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens de Stichting gedurende tenminste 14 dagen nalatig blijft de vanwege de Stichting verzochte inlichtingen met betrekking tot de wijze waarop hij de CAO naleeft te verstrekken, dan wel onjuiste inlichtingen verstrekt, is hij verplicht aan de Stichting een door de Stichting te bepalen schadevergoeding te betalen. Bij het bepalen van de schadevergoeding wordt in ieder geval rekening gehouden met de aard, de omvang en de duur van de niet-naleving, alsmede met de loonsom van de onderneming van de werkgever. Daarnaast kan rekening gehouden worden met de mate waarin de werkgever alsnog achterstallige verplichtingen jegens zijn personeel nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de CAO.
5. De Stichting handelt bij de toepassing van het bepaalde in het 4e lid, de vaststelling van de schadevergoeding daaronder begrepen, overeenkomstig een door het bestuur vastgesteld reglement.
6. De door de Stichting uit hoofde van toepassing van het bepaalde in het 4e lid verkregen bedragen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van de Stichting.

#### Artikel 5

### **Werkgelegenheid**

1. De werkgever dient de werknemersorganisaties op hun verzoek twee maal per jaar informatie te verstrekken over de te verwachten ontwikkeling van de werkgelegenheid in zijn onderneming.
2. Met betrekking tot voorgenomen besluiten, zoals fusies, reorganisaties, structuuronderzoek, inkrimping, verkoop of sluiting van de onderneming, waarvan belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid in de onderneming kunnen worden verwacht, gelden de SER-Fusiegedragsregels voor alle werkgevers.
3. De werkgever dient in principe geen gebruik te maken van uitzendkrachten, behoudens wanneer dit als gevolg van bijzondere omstandigheden onvermijdelijk is.

### **Artikel 6**

#### **Geschillen**

1. In geval van een geschil over de uitleg of de toepassing van de CAO zullen partijen geen staking of uitsluiting toepassen, doch de in het 3e lid beschreven procedure volgen.
2. Tot de kennisneming van een geschil als bedoeld in het 1e lid is bevoegd een scheidsgerecht overeenkomstig het bepaalde in artikel 7.
3. Partijen zullen geen geschil bij het scheidsgerecht aanhangig maken alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd.  
De partij die naar aanleiding van een feit of omstandigheid van oordeel is dat de CAO niet op de juiste wijze wordt uitgelegd of toegepast zal aan de andere partij schriftelijk verzoeken de uitleg of toepassing te herzien, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen.  
Een zodanig verzoek, ontvangen binnen een maand nadat het feit of de omstandigheid zich heeft voorgedaan, verplicht partijen tot overleg over een minnelijke oplossing, tenzij het voetstoots wordt ingestemd. Indien binnen een maand na ontvangst van het verzoek geen minnelijke oplossing tot stand is gekomen zal door de meest gereede partij een geschil bij het scheidsgerecht aanhangig kunnen worden gemaakt.

### **Artikel 7**

#### **Scheidsgerecht**

1. Een scheidsgerecht bestaat uit drie meerderjarige scheidsmannen.  
Partijen benoemen ieder één scheidsman. De derde scheidsman, die tevens voorzitter zal zijn, wordt door partijen gezamenlijk benoemd.  
De voorzitter zal niet werkzaam mogen zijn in de binnenscheepvaart.  
Partijen zijn verplicht binnen 14 dagen na ontvangst van een schriftelijk beroep op het bepaalde in dit artikel aan de samenstelling van een scheidsgerecht mede te werken.  
Bij gebreke van overeenstemming over de benoeming van de voorzitter en in geval van niet-nakoming van de verplichting tot medewerking aan de samenstelling van een scheidsgerecht worden de scheidsmannen benoemd door de Kantonrechter te Rotterdam op verzoek van de meest gereede partij nadat ook de andere partij is gehoord, althans daartoe is opgeroepen.
2. De partij die een uitspraak van het scheidsgerecht verlangt wendt zich daartoe met een schriftelijke klacht tot de voorzitter.  
De klacht is niet-ontvankelijk indien de klagende partij in strijd met de bepalingen van artikel 6 heeft gehandeld.  
Uiterlijk op de derde werkdag na ontvangst van de klacht geeft de voorzitter hiervan kennis aan de leden van het scheidsgerecht en aan de andere partij. Laatstgenoemde wordt door hem tegelijkertijd uitgenodigd binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van het te voeren verweer.  
De voorzitter is bevoegd partijen op te roepen, teneinde een schikking van het geschil te bevorderen.
3. Nadat de termijn voor de mededeling van het te voeren verweer is verstreken belegt de voorzitter ten spoedigste een zitting van het scheidsgerecht op een door hem te bepalen tijd en plaats en roept hij partijen op om daar te verschijnen.
4. Het scheidsgerecht hoort partijen ter zitting en bepaalt de wijze waarop de zitting zal verlopen.  
Partijen hebben het recht zich door een raadsman te laten bijstaan en kunnen zich door gevolmachtigden doen vertegenwoordigen.
5. Het scheidsgerecht bepaalt bij zijn uitspraak de kosten van het scheidsgerecht en zonodig de kosten van partijen, alsmede de bedragen tot welke die kosten door partijen zullen worden gedragen.
6. De scheidsmannen zullen oordelen als goede mannen naar billijkheid.

Het scheidsgerecht doet uitspraak binnen 14 dagen na de laatste voor partijen toegankelijke zitting, doch uiterlijk 2 maanden na de ontvangst van de klacht.  
Indien partijen een daartoe strekkende schriftelijke verklaring van instemming aan het scheids-gerecht hebben overgelegd zal de uitspraak gelden als een bindend advies.

#### Artikel 8

##### **Opzegging**

1. De CAO is aangegaan voor de periode van 1 januari 2000 tot en met 31 december 2002.
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.



Aldus overeengekomen te Rotterdam, 24 april 2001

CENTRAAL BUREAU VOOR DE RIJN- EN BINNENVAART

VERENIGING VAN SLEEP- EN DUWBOOTEIGENAREN "RIJN & IJSSEL"

NEDERLANDSCH BINNENVAARTBUREAU

CHRISTELIJKE BOND VAN ONDERNEMERS IN DE BINNENVAART

CNV BEDRIJVENBOND

FNV BONDGENOTEN

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VOOR DE BINNENSCHIEPVAART  
2000 - 2002**

**ARBEIDSVORWAARDENREGELING**

HOOFDSTUK 1

**ALGEMENE BEPALINGEN**

Artikel 1.1

**Aanstelling**

1. Een dienstbetrekking wordt geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan tenzij uit de arbeids-overeenkomst blijkt dat de dienstbetrekking voor bepaalde tijd is aangegaan.
2. Een proeftijd van ten hoogste twee maanden kan uitsluitend schriftelijk bij het aangaan van de dienstbetrekking worden overeengekomen.
3. De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de rechtens geldende arbeidsvoorwaarden alsmede van wijzigingen daarvan.

Artikel 1.2

**Ontslag**

1. Bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en in de proeftijd kan de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk worden beëindigd.
2. Behoudens het bepaalde in het 1e lid eindigt de dienstbetrekking van de werknemer, die voor onbepaalde tijd in dienst is, door:
  - a. opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienst-betrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 13 weken bedraagt, met dien verstande dat de termijn van opzegging
    1. wordt verlengd met een week voor elk geheel jaar dat de dienstbetrekking na het berei-ken door de werknemer van de leeftijd van 45 jaar heeft geduurd, doch ten hoogste met 13 weken, en
    2. ten minste 3 weken bedraagt ten aanzien van de werknemer die op de dag van opzegging de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt en ten minste een jaar bij de werkgever in dienst is,
  - b. opzegging door de werknemer met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienst-betrekking na de meerderjarigheid van de werknemer tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 6 weken bedraagt,  
met dien verstande dat de termijn van opzegging voor beide partijen ten minste een week bedraagt indien een weekloon is overeengekomen en tenminste een maand indien een maandloon is overeengekomen en de opzegging alleen tegen het einde van de loon-week of -maand kan geschieden.
3. Behoudens het bepaalde in het 1e lid eindigt de dienstbetrekking van de werknemer, die voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard in dienst is, door opzegging door de werkgever of door de werknemer met een termijn van ten minste een dag, met dien verstande dat de opzegging tegen elke dag der loonweek of -maand kan geschieden.

### Artikel 1.3

#### Nevenfuncties

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

### Artikel 1.4

#### Normale arbeidstijd

De normale arbeidstijd bedraagt gemiddeld 40 uur per week.

De normale arbeidsduur 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> |           |
|  |              | 134,5 -/- |
| aantal werkdagen:                                  |              | 230,75    |

normale arbeidsduur op jaarbasis: 230,75 x 8 uur = 1846 uur.

### Artikel 1.5

#### Dienstroosters

1. De dagelijkse dienstdag is 9, 10, 11 of 12 uren.  
In de dagelijkse dienstdag is 1 uur schaftijd inbegrepen; de overige uren zijn arbeidstijd.  
Wijziging van de dagelijkse dienstdag vereist de instemming van de werknemer.
2. Bij een dagelijkse dienstdag van 10, 11 of 12 uur zijn respectievelijk 26, 46 of 63 werkdagen per jaar roostervrij.  
Roostervrije dagen die niet in vrije tijd aan de werknemer worden toegekend dienen te worden vergoed met het tarief voor normaal overwerk, te berekenen over de arbeidstijd per werk-dag.
3. Aanvang en einde van de dienstdag worden in overleg tussen werkgever en werknemer vast-gesteld.

### Artikel 1.6

#### Arbeid op zaterdagen en zondagen

1. Indien op zaterdag of zondag gewerkt wordt, wordt over de dagelijkse dienstdag de toeslag zaterdag respectievelijk de toeslag zondag betaald. Deze toeslagen bedragen 50% respectievelijk 100% van het uurloon en zijn vermeld in de bij deze regeling behorende loontabellen.  
Voor de toeslag zondag geldt een minimum van 5 uren.
2. Wordt op zaterdag vóór 13.00 uur ten hoogste 5 uren gewerkt, dan heeft de werknemer recht op een halve vrije dag.  
Wordt op zaterdag meer dan 5 uren, dan wel na 13.00 uur gewerkt, dan heeft de werknemer recht op een hele vrije dag.  
Wordt op zondag gewerkt, dan heeft de werknemer ongeacht de duur van die arbeid, recht op een vrije dag.

#### Artikel 1.7

##### **Exploitatiewijzen, bemanning en functies**

1. Voor de Rijnvaart gelden de bepalingen van Hoofdstuk 23 van het Reglement van Onderzoek voor Schepen op de Rijn betreffende exploitatiewijzen, bemanning en rusttijd.  
Voor de vaart op de Nederlandse binnenwateren gelden de bepalingen van de Wet Vaartijden en Bemanningssterkte Binnenvaart en het Besluit Vaartijden en Bemanningssterkte Binnenvaart.
2. In aanvulling op de wettelijke regeling van functies wordt de functie van kapitein onderscheiden.  
De kapitein is een schipper die als kapitein is aangesteld.
3. 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.

#### Artikel 1.8

##### **Registratie van gewerkte uren**

1. De tijdstippen van aanvang en beëindiging van de werkzaamheden moeten door de werkgever of door de gezagvoerder in opdracht van de werkgever worden geregistreerd. Een model van een daartoe dienende werkstaat behoort als bijlage bij deze regeling.
2. Op de werkstaat moet worden vermeld de periode, de naam van het vaartuig en de naam en de functie van de werknemer waarop de werkstaat betrekking heeft.
3. Indien de werknemer waarop de werkstaat betrekking heeft geen afschrift ontvangt dient hij de werkstaat mede te ondertekenen.
4. Het bepaalde in het 1e, 2e en 3e lid geldt uitsluitend:
  - a. indien het vaartuig in de dagvaart wordt geëxploiteerd en
  - b. indien het vaartuig in de semi-continuvaart wordt geëxploiteerd tussen 23.00 en 05.00 uur.

## Artikel 1.9

### Werkzaamheden

1. Het zich bereid houden tot onmiddellijke aanvang der werkzaamheden wordt gelijkgesteld met arbeid.
2. De werknemer is verplicht elke door of namens de werkgever gegeven opdracht uit te voeren, tenzij
  - de opdracht in strijd is met de wettelijke bepalingen betreffende exploitatiewijzen, bemanning en rusttijd of met deze regeling dan wel
  - uitvoering van de opdracht anderszins in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd.Alleen de werkgever of zijn gemachtigde kan de opdracht wijzigen of herroepen.
3. De werkgever is gerechtigd een werknemer naar een ander vaartuig over te plaatsen. Bij overplaatsing naar een vaartuig waarvoor een lagere beloning geldt, houdt de werknemer aanspraak op het hogere loon, tenzij de overplaatsing geschiedt op grond van onbekwaamheid.
4. De gezagvoerder regelt de werkzaamheden van de bemanning aan boord met inachtneming van de bepalingen betreffende exploitatiewijzen, bemanning en rusttijd. Hij bepaalt op welke tijdstippen en gedurende welke tijd de werkzaamheden moeten worden verricht en welke werknemers overwerk moeten verrichten. Voorwarmen van de lading wordt in principe gedaan door één bemanningslid.
5. De werknemer is niet verplicht in de lading te werken, behalve wanneer gestorte lading (met uitzondering van steenkool) onder dek gewerkt moet worden. De werknemer is wel verplicht eventueel behulpzaam te zijn bij het zetten van deklasten.

## Artikel 1.10

### Loon

1. Onverminderd het bepaalde in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag geldt voor de werknemer het bij zijn functie in de bij deze regeling behorende loontabellen vermelde loon.
2. Voor de werknemer onder 23 jaar in de functie van volmatroos, matroos-motordrijver of matroos geldt, afhankelijk van het aantal gehele jaren dat hij in zijn functie werkzaam is, het loon vermeld bij de aanduiding van het aantal functiejaren.
3. Voor de werknemer in de functie van lichtmatroos geldt het wettelijk minimum-(jeugd)loon.
4. Voor stagiairs en andere leerlingen die niet krachtens een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn en niet tot de voorgeschreven bemanning behoren geldt een stagevergoeding van fl. 500,- per maand.
5. De werkgever is verplicht voor iedere afrekening van loon, vakantietoeslag enz. een opgave te verstrekken, waaruit duidelijk blijkt op welke loonbestanddelen de afrekening betrekking heeft en welke bedragen voor loonbelasting, sociale verzekeringspremies, pensioenpremie, voorschotten enz. zijn ingehouden.
6. In de maand januari alsmede bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt een totaalopgave van het in het voorgaande, respectievelijk betreffende kalenderjaar genoten inkomen en de daarop ingehouden loonbelasting, sociale verzekeringspremies enz. verstrekt.

#### Artikel 1.11

##### **Prijscompensatie**

1. Per 1 januari en per 1 juli worden de lonen verhoogd met het stijgingspercentage van de afgeleide consumentenprijsindex voor werknemersgezinnen met een laag inkomen 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. Per 1 januari worden de vergoedingen voor scheepswacht en kleine kosten verhoogd met het stijgingspercentage van de afgeleide consumentenprijsindex voor werknemersgezinnen met een laag inkomen in de voorafgaande periode van oktober tot oktober indien en voor zover dit indexcijfer in de laatste maand van deze periode hoger is dan het indexcijfer waarop de voorgaande verhoging uit hoofde van deze bepaling gebaseerd was.

#### Artikel 1.12

##### **Structurele loonsverhogingen**

De lonen worden structureel verhoogd per 1 november 2000 met 0,5%, per 1 maart 2001 met 0,5% en per 1 januari 2002 met 1%.

#### Artikel 1.13

##### **Vakantietoeslag**

1. De werknemer, die op 1 mei een geheel jaar in dienst is, ontvangt in de maand mei een vakantietoeslag van 8% van 52 maal het op 1 mei geldende weekloon, dan wel 12 maal het op 1 mei geldende maandloon.
2. Op de werknemer, die op 1 mei korter dan een geheel jaar bij zijn werkgever in dienst is, is het bepaalde in het 1e lid van overeenkomstige toepassing naar rato van de duur van het dienstverband.
3. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt over de periode waarover nog geen vakantie-toeslag is verstrekt, deze toeslag naar evenredigheid uitbetaald op basis van het op het moment van beëindiging geldende loon.

#### Artikel 1.14

##### **Vakantie**

1. De werknemer heeft over elk jaar, dat de dienstbetrekking heeft geduurd, recht op 25 werk-dagen vakantie met behoud van loon.  
Werknemers van 55 jaar en ouder hebben recht op de navolgende aantallen extra vakantie-dagen:  
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. Tenzij anders wordt overeengekomen en mits de aanspraak op vakantie toereikend is, dient de werknemer in overleg met de werkgever jaarlijks ten minste drie weken aaneengesloten vakantie op te nemen in de periode van 1 mei tot en met 30 september. De werkgever is verplicht in overleg met de werknemer de resterende vakantie afzonderlijk of aaneengesloten te verlenen voor 1 mei van het volgende jaar.
3. Indien op enig tijdstip de dienstbetrekking nog geen jaar of nog niet wederom een jaar heeft geduurd, is het bepaalde in het 1e en 2e lid van overeenkomstige toepassing naar rato van de duur van het dienstverband.
4. Gedurende de wettelijke opzegtermijn kan de werknemer niet verplicht worden vakantie op te nemen.
5. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden, voor zover de aanspraak op vakantie nog niet gerealiseerd is, aan de werknemer de resterende vakantiedagen hetzij alsnog verleend, hetzij vergoed met de vergoeding niet genoten vrije dag, vermeld in de bij deze regeling behorende loontabellen.

#### Artikel 1.15

##### **Scheepswacht**

1. Indien de geldende voorschriften scheepswacht vereisen dient de gezagvoerder een wachtsman aan te wijzen wanneer de overige bemanningsleden het vaartuig verlaten.
2. De wachtsman die na de diensttijd op één of meer vaartuigen wacht houdt ontvangt een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt fl. 17,10 indien met het wacht houden wordt begonnen voor 20.00 uur en fl. 8,55 indien met het wacht houden wordt begonnen tussen 20.00 uur en 22.00 uur. Indien per wachtperiode meerdere wachtslieden afwisselend wacht houden wordt de vergoeding verdeeld.
3. Onder de wachtslieden die na de diensttijd op een christelijke feestdag met scheepswacht worden belast wordt een vergoeding verdeeld van fl. 34,28.

#### Artikel 1.16

##### **Onkosten**

De werkgever vergoedt, binnen de daarvoor geldende fiscale voorwaarden, de onkosten die door de werknemer in redelijkheid ten behoeve van de vervulling van zijn functie worden gemaakt. De na-volgende onkosten komen daarvoor in aanmerking:

- reiskosten drie maal per maand bij opname van vrije dagen,
- reiskosten te maken om de Paasdagen, de Pinksterdagen en de Kerstdagen in familiekring door te brengen,
- reiskosten te maken bij overlijden van echtgeno(o)t(e), wettige kinderen en ouders,
- medisch noodzakelijk geachte reiskosten van de werknemer die arbeidsongeschikt wordt,
- kleine kosten, samenhangend met reizen van en naar boord:
  - voor reizen binnen Nederland over een afstand van meer dan 50 km: fl. 8,56,
  - voor buitenlandse reizen over een afstand als tot Mannheim: fl. 12,02,
  - voor buitenlandse reizen over een afstand groter dan tot Mannheim: fl. 14,55,
- tegemoetkoming in de meerkosten van levensonderhoud die samenhangen met het verblijf aan boord (menagegeld): fl. 4,75 per dag aan boord,
- kosten van overplaatsing.

#### Artikel 1.17

##### **Arbeidsongeschiktheid**

1. Bij arbeidsongeschiktheid gelden de bepalingen van het Verdrag betreffende de Sociale Zekerheid van Rijnvarenden, alsmede de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering. De werknemer is verplicht arbeidsongeschiktheid direct te melden aan de werkgever en de hulp van een arts te roepen.
2. Bij arbeidsongeschiktheid wordt aan de werknemer gedurende het wettelijke tijdvak van maximaal 52 weken 100% van het loon, inclusief onregelmatigheidstoeslag, systeemtoeslag en/of overeengekomen gemiddelde overwerkvergoeding, doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 80% van de gemiddelde beloning, inclusief de overige toeslagen en overwerkvergoedingen, berekend over het aantal gewerkte dagen in de periode van 13 weken onmiddellijk voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid. De maximum doorbetaling bedraagt 195% van het loon.
3. Wanneer de werknemer zich na herstel van arbeidsongeschiktheid meldt om zijn arbeid te hervatten, maar dit door omstandigheden buiten zijn wil niet mogelijk is, is de werkgever zo mogelijk verplicht hem met vergoeding van de reiskosten (laagste tariefklasse) te zenden naar een vaartuig waarop hij zijn arbeid wel kan hervatten.

#### Artikel 1.18

##### **Kort verzuim**

1. Met uitsluiting van het bepaalde in artikel 629b BW wordt bij verzuim in de navolgende gevallen het loon voor de daarbij vermelde maximumduur doorbetaald:
 

|  |         |
|--|---------|
| 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(  | 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 overheidswege zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting en uitoefening van het kiesrecht  | de werkelijk benodigde tijd                          |
| h voor het afleggen van een binnenvaartexamen   | de daarvoor benodigde tijd met een maximum van 1 dag |
| 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. |  |



## HOOFDSTUK 2

### 5-DAAGSE WERKWEEK

Bepalingen die in aanvulling op Hoofdstuk 1 gelden voor arbeidsverhoudingen die gebaseerd zijn op een 5-daagse werkweek-rooster

#### Artikel 2.1

##### Dienstrooster

1. Het dienstrooster is gebaseerd op een 5-daagse werkweek (van maandag tot en met vrijdag).
2. Bij een dagelijkse diensttijd van 10 uur dienen tenminste 19,5 roostervrije dagen in vrije tijd aan de werknemer te worden toegekend; de overige 6,5 dagen kunnen in overleg tussen werk-gever en werknemer hetzij worden vergoed tegen het tarief overwerk normaal, hetzij worden gecompenseerd door de werkzaamheden eerder te beëindigen of later te doen aanvangen.
3. Indien het vaartuig in de dagvaart wordt geëxploiteerd valt de aaneengesloten dagelijkse diensttijd tussen 06.00 en 18.00 uur.  
Overeengekomen kan worden dat de dagelijkse diensttijd verschuifbaar is tussen 06.00 en 22.00 uur. Deze bepaling dient voor onbepaalde tijd dan wel voor tenminste een maand te worden vastgesteld. Alsdan heeft de werknemer recht op een onregelmatigheidstoeslag van 12% van het loon en moet de aanvang van de dagelijkse diensttijd steeds tenminste een dag van tevoren bekend gemaakt worden. Wijziging van de verschuifbaarheid van de dagelijkse diensttijd vereist de instemming van de werknemer.
4. Indien het vaartuig in de semi-continuvaart wordt geëxploiteerd valt de dagelijkse diensttijd tussen 05.00 en 23.00 uur.  
Indien het vaartuig in de continuvaart wordt geëxploiteerd valt de dagelijkse diensttijd tussen 00.00 en 24.00 uur.
5. Indien het vaartuig in de (semi-)continuvaart wordt geëxploiteerd dienen de tijdstippen van aanvang en beëindiging van de werkweek in overleg tussen de werkgever en de werknemer te worden vastgesteld.

#### Artikel 2.2

##### Overwerk

1. Buiten de dagelijkse diensttijd gewerkte uren worden vergoed:
  - tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur tegen het tarief overwerk normaal,
  - tussen zaterdag 06.00 en 18.00 uur tegen het tarief overwerk zaterdag,
  - tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur tegen het tarief overwerk zondag.De overwerk tarieven zijn vermeld in de bij deze regeling behorende loontabellen.
2. Recht op vergoeding van overwerk bestaat uitsluitend indien in opdracht van de gezagvoerder gewerkt is
  - indien het vaartuig in de dagvaart wordt geëxploiteerd: buiten de diensttijd,
  - indien het vaartuig in de semi-continuvaart wordt geëxploiteerd: tussen 23.00 en 05.00 uur,
  - indien het vaartuig in de continuvaart wordt geëxploiteerd: buiten de diensttijd.

## Artikel 2.3

### Vrije dagen

1. Een dag wordt als vrije dag aangemerkt, indien de werknemer voor 18.00 uur op de voorafgaande dag mededeling heeft ontvangen dat van dit tijdstip af een of meer vrije dagen opgenomen kunnen worden. In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen delen van een werkdag als vrije tijd worden opgenomen.  
Voorafgaand aan een vrije dag wordt eventueel overwerk op een dusdanig tijdstip beëindigd, doch nimmer later dan 22.00 uur, dat de werknemer nog diezelfde dag zijn bestemming kan bereiken, tenzij van buiten het land van inwoning moet worden gereisd en daardoor vroeger dan het einde van het einde van de diensttijd zou moeten worden vertrokken.  
De vrije tijd eindigt om 06.00 uur op de dag volgende op de laatste vrije dag.
2. Na afloop van elke periode van 2 maanden, te rekenen vanaf 1 januari, dient de werknemer in de gelegenheid te worden gesteld zijn tegoed aan op grond van het bepaalde in artikel 1.6 lid 2 verworven vrije dagen op te nemen.
3. Maximaal kan een vierde van het aantal op grond van het bepaalde in artikel 1.6 lid 2 verworven vrije dagen worden vergoed met de vergoeding niet genoten vrije dag vermeld in de bij deze regeling behorende loontabellen.
4. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden, voor zover de aanspraak op vrije dagen op grond van het bepaalde in artikel 1.6 lid 2 nog niet gerealiseerd is, alle tegoed zijnde vrije dagen alsnog verleend, dan wel met de vergoeding niet genoten vrije dag vergoed.

## Artikel 2.4

### 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.Op Nieuwjaarsdag, de Paasdagen, de Pinksterdagen en de Kerstdagen hoeft niet gewerkt te worden. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld de Paasdagen, de Pinksterdagen en de Kerstdagen in familiekring door te brengen.
2. Een christelijke feestdag wordt gerekend vanaf 18.00 uur op de voorafgaande dag tot 06.00 uur op de eerste daaropvolgende werkdag.  
Een nationale feestdag en Koninginnedag wordt gerekend van 00.00 tot 24.00 uur op die dag.
3. Indien op een christelijke feestdag gewerkt wordt, zijn de bepalingen betreffende arbeid op zondag van overeenkomstige toepassing.  
Indien op een nationale feestdag of Koninginnedag gewerkt wordt is uitsluitend het bepaalde in artikel 1.6 lid 1 betreffende arbeid op zondag van overeenkomstige toepassing.

#### Artikel 2.5

##### **Werkzaamheden**

Op zon- en feestdagen blijft het scheepswerk, geen verband houdende met de navigatie, tot het noodzakelijke beperkt. Op zaterdagen wordt dit scheepswerk beperkt tot ten hoogste 4 uren.

#### Artikel 2.6

##### **Scheepswacht**

Op scheepswacht op zaterdagen, zondagen en christelijke feestdagen is het bepaalde in artikel 1.6 van overeenkomstige toepassing.

#### Artikel 2.7

##### **Reisuren**

In opdracht van de werkgever per openbaar vervoer gereisde uren tussen 18.00 en 06.00 uur worden vergoed met de in de bij deze regeling behorende loontabellen vermelde vergoeding reisuur. Voor het berekenen van de vergoeding wordt als gereisde tijd uitsluitend de tijd tussen vertrek en aankomst van het openbaar vervoer in aanmerking genomen.

#### Artikel 2.8

##### **Continuutoeslag**

1. Indien het vaartuig in de (semi-)continuvaart wordt geëxploiteerd ontvangt de werknemer per gewerkte dag een vaste continuutoeslag zoals vermeld in de bij deze regeling behorende loon-tabellen.
2. Bij wisseling van de exploitatiewijze van (semi-)continuvaart naar dagvaart geldt voor de eerste op de dag van wisseling volgende dag een garantie van 3,75 uren overwerk.

## HOOFDSTUK 3

### SYSTEEMVAART

Bepalingen die in aanvulling op Hoofdstuk 1 gelden voor arbeidsverhoudingen die gebaseerd zijn op een week op/week af-rooster met een dagelijkse diensttijd van 12 uur

#### Artikel 3.1

##### Dienstrooster

1. Het dienstrooster wordt vastgesteld in ten hoogste 26 dienstweken op jaarbasis, die in beginsel telkens worden afgewisseld door vrije weken.  
De werknemer kan niet verplicht worden langer dan twee weken achtereen dienst te doen.
2. Gedurende de dienstweken wordt 7 dagen achtereen gewerkt.  
De dagelijkse diensttijd bedraagt 12 uren, waarvan geacht worden te zijn 11 uren arbeidstijd en 1 uur schafttijd.
3. De dagelijkse diensttijd valt
  - a. indien het vaartuig in de dagvaart wordt geëxploiteerd: tussen 06.00 en 20.00 uur,
  - b. indien het vaartuig in de semi-continuvaart wordt geëxploiteerd: tussen 05.00 en 23.00 uur,
  - c. indien het vaartuig in de continuvaart wordt geëxploiteerd: tussen 00.00 en 24.00 uur.

#### Artikel 3.2

##### Overwerk

Buiten de diensttijd gewerkte uren worden vergoed tegen het tarief overwerk systeemvaart. Dit overwerkstarief is vermeld in de bij deze regeling behorende loontabellen.

#### Artikel 3.3

##### Vrije tijd

Bij systeemvaart worden alle aanspraken op vrije tijd geacht te zijn inbegrepen in de vrije weken.

#### Artikel 3.4

##### Feestdagen

1. Op Nieuwjaarsdag en de Kerstdagen hoeft niet gewerkt te worden.  
Indien op deze dagen gewerkt wordt, worden alle gewerkte uren tussen 18.00 uur op de vorige dag en 06.00 uur op de volgende dag vergoed tegen het tarief overwerk systeemvaart en heeft de werknemer bovendien recht op een vergoeding niet genoten vrije dag.
2. Op overige feestdagen wordt wel gewerkt.  
Indien deze dagen niet op zaterdag of zondag vallen wordt over in de diensttijd gewerkte uren de toeslag zondag extra betaald.  
Indien deze dagen op zaterdag vallen wordt over in de diensttijd gewerkte uren de toeslag zaterdag extra betaald.

## Artikel 3.5

### **Aflossing**

1. De aflossing dient te geschieden op een vaste dag, niet zijnde zaterdag of zondag.
2. Bij de aanvang van de dienst dient de werknemer in beginsel gebruik te maken van de eerste reisgelegenheid vanuit zijn woonplaats. Aan het einde van de dienst mag de werknemer in beginsel eerst van boord vertrekken na aankomst van het aflossende bemanningslid.

## Artikel 3.6

### **Systeemtoeslag**

1. Aan de werknemer wordt een vaste systeemtoeslag betaald.  
De systeemtoeslag omvat de vergoeding van in de diensttijd verricht overwerk alsmede toe-slagen over gewerkte uren op zaterdagen en zondagen.  
De systeemtoeslag bedraagt:
  - voor een systeem van 26 dienstweken op jaarbasis 22,9% van het loon,
  - voor een systeem van 25 dienstweken op jaarbasis 18,1% van het loon,
  - voor een systeem van 24 dienstweken op jaarbasis 13,3% van het loon.
2. De systeemtoeslag wordt mede in aanmerking genomen bij de berekening van de vakantie-toeslag.

## Artikel 3.7

### **Continuïtoeslag**

1. Indien het vaartuig in de (semi-)continuïvaart wordt geëxploiteerd ontvangt de werknemer per gewerkte dag een vaste continuïtoeslag zoals vermeld in de bij deze regeling behorende loontabellen.
2. Bij wisseling van de exploitatiewijze van (semi-)continuïvaart naar dagvaart geldt de continuïtoeslag als garantie tot het einde van de dienstweek.

## HOOFDSTUK 4

### GEMIDDELDE DIENSTTIJD

Bepalingen die in aanvulling op Hoofdstuk 1 gelden voor arbeidsverhoudingen die gebaseerd zijn op een rooster met een gemiddelde dagelijkse diensttijd

#### Artikel 4.1

##### Dienstrooster

1. De overeengekomen dagelijkse diensttijd geldt tussen werkgever en werknemer als gemiddelde, waarop de beloning is gebaseerd.  
De gemiddelde diensttijd moet vooraf voor onbepaalde tijd dan wel voor tenminste een maand worden vastgesteld.  
De dagelijkse diensttijd valt tussen 06.00 en 18.00 uur.
2. Overeengekomen kan worden dat de dagelijkse diensttijd verschuifbaar is tussen 06.00 en 22.00 uur. Deze bepaling dient voor onbepaalde tijd dan wel voor tenminste een maand te worden vastgesteld. Alsdan heeft de werknemer recht op een onregelmatigheidstoeslag van 12% van het loon en moet de aanvang van de dagelijkse diensttijd steeds tenminste een dag van tevoren bekend gemaakt worden.
3. Overeengekomen kan worden dat de dagelijkse diensttijd verschuifbaar is tussen 00.00 en 24.00 uur. Deze bepaling dient voor onbepaalde tijd dan wel voor tenminste een maand te worden vastgesteld. Alsdan heeft de werknemer recht op een onregelmatigheidstoeslag van 24% van het loon en moet de aanvang van de dagelijkse diensttijd steeds tenminste een dag van tevoren bekend gemaakt worden.
4. Wijziging van de dagelijkse diensttijd of de verschuifbaarheid van de dagelijkse diensttijd vereist de instemming van de werknemer.

#### Artikel 4.2

##### Overwerk

1. Buiten de dagelijkse diensttijd gewerkte uren worden vergoed:
  - tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur tegen het tarief overwerk normaal,
  - tussen zaterdag 06.00 en 18.00 uur tegen het tarief overwerk zaterdag,
  - tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur tegen het tarief overwerk zondag.De overwerk tarieven zijn vermeld in de bij deze regeling behorende loontabellen.
2. Terzake van buiten de dagelijkse diensttijd gewerkte uren kan een gemiddelde worden overeengekomen, waarop de overwerkvergoeding is gebaseerd.  
Het gemiddelde aantal overuren moet vooraf voor onbepaalde tijd dan wel voor tenminste een maand worden vastgesteld.

#### Artikel 4.3

##### Registratie van gewerkte uren

Indien beloning op basis van een gemiddelde dagelijkse diensttijd en een gemiddelde hoeveelheid overwerk is overeengekomen is de werkgever niet verplicht de gewerkte uren te registreren.  
De werknemer heeft evenwel te allen tijde het recht om een door hem bijgehouden registratie van gewerkte uren maandelijks door de werkgever te laten beoordelen en ondertekenen.

#### Artikel 4.4

##### **Vrije dagen en feestdagen**

1. Vrije dagen kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer worden opgenomen.
2. 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.