

CAO

Svitzer Euromed BV & Svitzer Netherlands BV

1 januari 2024 t/m 31 december 2026



ARTIKEL 1 - Definities:	3
ARTIKEL 2 - Werkingssfeer van de CAO	3
ARTIKEL 3 - Indiensttreding / uitdiensttreding	4
ARTIKEL 4 - Arbeidsduur en rooster	4
ARTIKEL 5 – Diensttijd bij reparatie aan de werf / Dokking	5
ARTIKEL 6 – Functiegroepen – salaris en prijscompensatie	5
ARTIKEL 7 – Toeslagen continudienst	6
ARTIKEL 8 – Opleidingstoeslag	6
ARTIKEL 9 – Diploma's	6
ARTIKEL 10 – Dienst in hogere rang	6
ARTIKEL 11 – Bemanning	7
ARTIKEL 12 – Inhuur van werknemers	7
ARTIKEL 13 – 24-uurs dienst	7
ARTIKEL 14 – Overplaatsing	7
ARTIKEL 15 – Dienstdoen in andere bedrijfsonderdelen	8
ARTIKEL 16 – Overwerk	8
ARTIKEL 17 – Dienst op zaterdag en zon- en feestdagen	9
ARTIKEL 18 – Reiskosten / reizen	9
ARTIKEL 19 – Verhuiskosten	9
ARTIKEL 20 – Ziekte en arbeidsongeschiktheid	10
ARTIKEL 21 – Regeling Reparatie van het 3^e jaar WW	11
ARTIKEL 22 – Jubileum uitkering	11
ARTIKEL 23 – toeslag	12
ARTIKEL 24 – Vakantie	12
ARTIKEL 26 – Kort verzuim	13
ARTIKEL 27 – Wet Arbeid en Zorg	14
ARTIKEL 28 – Onbetaald verlof	15



CAO Svitzer Euromed BV en Svitzer Netherlands BV 2024 - 2026

ARTIKEL 29 – Pensioenregeling.....	15
ARTIKEL 30 – Regeling vervroegd pensioen.....	15
ARTIKEL 31 – Schorsing	16
ARTIKEL 32 – Verstrekken CAO	16
ARTIKEL 33 – Vakbondsverlof	16
ARTIKEL 34 – Molestregeling	16
ARTIKEL 35 – Vakbondscontributie	17
ARTIKEL 36 – Leefbaarheid aan boord	17
ARTIKEL 37 – Bergingstoeslag	18
ARTIKEL 38 – Werkgeversbijdrage aan de vakbonden	18
ARTIKEL 39 - Buitengewone veranderingen in de algemene sociaal / economische verhoudingen	19
ARTIKEL 40 – Duur van de overeenkomst	19
ADDENDUM OPLEIDINGSBELEID	20
ADDENDUM ZEE REIZEN	23

Bijlagen:

- Bijlage I - Salarisschalen 2024
- Bijlage II - Vergoedingen en verstrekkingen
- Bijlage III - Diploma toeslagen
- Bijlage IV - Verklaring en ondertekening



ARTIKEL 1 - Definities:

Werkgever:	Svitzer Euromed BV en Svitzer Netherlands BV
Werknemer:	Een ieder die krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in loondienst is van de werkgever en die krachtens deze arbeidsovereenkomst varende werkzaamheden verricht om zeeschepen en andere drijvende objecten te slepen, assisteren en / of te verhalen.
Vakorganisaties:	FNV Havens .
Werkingsgebied:	a. het gebied Amsterdam – IJmuiden en Rotterdam tot 6 mijl uit de kust. b. Op het gebied buiten de 6 mijl is het zeedienst addendum van toepassing.
Standplaats:	De standplaats is Amsterdam / IJmuiden.
Basissalaris:	Het op de werknemer van toepassing zijnde functieloon per maand zoals vermeld in de salarisschalen in Bijlage I van deze CAO.
Jaarinkomen:	Het basissalaris van de werknemer maal 12 maanden, vermeerderd met de vakantietoeslag en de continuo-toeslag welke verdisconteert is in het salaris.
Kalenderdag:	Een dag lopend van 00.00 uur tot 24.00 uur.
Verlofdag:	Ten behoeve van het berekenen van vrije dagen (jubilea of andere evenementen) worden 14 uur gerekend als 1 verlofdag.
Arbeidsduur:	De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is vastgesteld op 49 uur per week. Voor toekenning van overwerktoeslag e.d. wordt uitgegaan van een uurloon dat berekend is op basis van 40,5 uur per week.
Diensttijd:	Het totale aantal aanwezige uren volgens rooster.
Rooster:	Het rooster dat door de roostercommissie wordt vastgesteld.
Overwerk:	Overwerk is alle arbeid vallende boven en/of buiten de vastgestelde dienst- en arbeidstijd volgens het rooster.

ARTIKEL 2 - Werkingssfeer van de CAO

Deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst met werkgever op door Svitzer Euromed B.V. en Svitzer Netherlands BV gereede havensleepboten werkzaam zijn.

Per 1 januari 2025 zullen de werknemers van Svitzer Netherlands onder de CAO van Svitzer Euromed worden gebracht. De werkingssfeer van de CAO zal hierdoor gewijzigd worden: de CAO van Svitzer is vanaf 2025 van toepassing op de werknemers van:

- Svitzer Euromed B.V.; en
- Svitzer Netherlands B.V.



ARTIKEL 3 - Indiensttreding / uitdiensttreding

- 3.1 Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd dan wel onbepaalde tijd, doch eindigt in ieder geval bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer.
- 3.2 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor twee maal een jaar met de intentie om na afloop van deze perioden het dienstverband voor onbepaalde tijd te verlengen. De werkgever zal zich conformeren aan de bepalingen gesteld in het opleidingsplan die in samenwerking met de opleidingscommissie is samengesteld.
- 3.3 Het aanbieden van arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd, zonder de intentie deze voor onbepaalde tijd te verlengen, kan alleen indien het dienstverband uitdrukkelijk wordt aangegaan ter vervanging van een tijdelijke arbeidsongeschikte of niet beschikbare werknemer.
- 3.4 Opzegging van een arbeidsovereenkomst kan geschieden voor de eerste dag van elke nieuwe maand.
- 3.5 Een arbeidsovereenkomst eindigt met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn van 1 maand voor de werknemer en 2 maanden voor de werkgever.
- 3.6 Bij indiensttreding geldt een proeftijd van een maand. Tijdens de gehele proeftijd kan de dienstbetrekking wederzijds per dag worden opgezegd.

ARTIKEL 4 - Arbeidsduur en rooster

- 4.1 **Arbeidsduur**
De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voor alle werknemers met een fulltime arbeidsovereenkomst is vastgesteld op 49 uur per week. Slechts voor de toekenning van overwerktoeslag e.d. wordt uitgegaan van een uurloon dat wordt berekend op basis van 40,5 uur per week.
- 4.2 **Roosters**
Roosters worden vastgesteld door een roostercommissie op basis van zoveel mogelijk vaste werk en rustblokken. Onder vaste werkblokken wordt verstaan 7 aaneengesloten dagen x 14 uur per dag werken en 10 uur aaneengesloten rust.

Het rooster is gebaseerd op 1 op – 1 af systeem.

In een vol kalenderjaar werken de werknemers 26 weken waarvan 3 vakantieweken per jaar vast ingeroosterd zijn.
- 4.3 Indeling van de werkzaamheden in Amsterdam / IJmuiden en Rotterdam geschiedt op basis van vrijwilligheid (indien rooster-technisch mogelijk). Indien indeling op vrijwillige basis niet lukt, dan wordt er gerouleerd om de 6 maanden.
- 4.4 De rust voor werknemers zal worden aangeboden in aaneengesloten blokken van 10 uur volgens een van te voren opgesteld rooster. Bij bijzondere omstandigheden en bij hoge uitzondering, kan in overleg met de roostercommissie tijdelijk worden afgeweken van de vaste werk- en rustblokken. Per 1 september 2019 kunnen rustblokken maximaal twee maal per week een uur eerder of een uur later dan volgens het opgestelde rooster beginnen en eindigen, maar zullen ten allen tijde 10 uur aaneengesloten zijn. De kapitein heeft en houdt het laatste woord over de vraag of het verschuiven van een rustblok verantwoord is met het oog op de veiligheid van de operatie.



- 4.5 Voor het gehele werkingsgebied geldt een vaste aflosdag. Het aanvangsuur van de diensttijd wordt door de werkgever vastgesteld volgens rooster.
- 4.6 Personen beneden de leeftijd van 18 jaar zullen niet in continudienst te werk worden gesteld.

ARTIKEL 5 – Diensttijd bij reparatie aan de werf / Dokking

Bij reparatie aan de werf en dokking wordt zoveel mogelijk het gebruikelijke rooster gevolgd met dien verstande dat de rustblokken verschoven kunnen worden ten behoeve van de werkzaamheden. Werkgever dient bij het in de vaart nemen van een boot rekening te houden met de werk- en rustblokken van de werknemer, behoudens in gevallen van buitengewone omstandigheden en calamiteiten.

ARTIKEL 6 – Functiegroepen – salaris en prijscompensatie

- 6.1 De werknemers worden op grond van de werkzaamheden die zij verrichten of gaan verrichten ingedeeld in een functiegroep. Aan de functiegroepen zijn salarisschalen verbonden, ingedeeld op basis van periodieken.
- 6.2 Bij promotie zal betrokken werknemer in een passende schaal gezet worden. Inschalen vindt plaats door de dichtstbijzijnde periodiek met hogere loonwaarde te kiezen en hier 1 periodiek aan toe te voegen.
- 6.3 De salarissen worden vastgesteld aan de hand van de salarisschalen vermeld in bijlage I.
- 6.4 Onder periodiek wordt verstaan, de verhoging, die met ingang van de eerste periode van het nieuwe kalenderjaar, wordt toegekend aan de hand van de bedragen zoals vermeld in de salarisschaal.
- 6.5 **Prijscompensatie**
Ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud zullen de salarissen jaarlijks door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de basissalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de CBS-consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het consumentenprijsindexcijfer reeks voor alle huishoudens, afgeleid, referteperiode oktober-oktober.
- 6.6 Naast de jaarlijkse loonstijging o.b.v. de structurele automatische prijs compensatie (APC) zullen de lonen, gedurende de looptijd van de cao, met een initiële loonsverhoging worden verhoogd.
In januari 2024: De negatieve indexcijfer van -1,98% (oktober 2022 – oktober 2023) zal niet worden toegepast. Dit betekent dat de -1,98% niet op het loon van de werknemers van Svitzer Euromed en Svitzer Netherlands wordt ingehouden.



- Op 1 januari 2025: een initiële loonsverhoging van 0.5% (boven op de APC).
 - Op 1 januari 2026: een initiële loonsverhoging van 1.5% (boven op de APC).
- 6.7 De aangepaste actuele salarisschalen zullen in januari van het betreffende jaar verstrekt worden

ARTIKEL 7 – Toeslagen continudienst

Aan het personeel in de continudienst is over het basissalaris per maand een toeslag van 25% verschuldigd. Deze toeslag is reeds verdisconteert in het basissalaris. De basissalarissen inclusief 25% continutoeslag zijn vermeld in bijlage I.

ARTIKEL 8 – Opleidingstoeslag

- 8.1 De opleidingskapitein ontvangt een maandelijkse vergoeding van EUR 175,- bruto.
- 8.2 De (opleidings)machinist bij wie een opleidingskandidaat aan boord is geplaatst, ontvangt een maandelijkse vergoeding van EUR 175,- bruto.
- 8.3 De mentor, dat kan zijn een kapitein en/of machinist, bij wie een stagiaire aan boord is geplaatst, ontvangt een maandelijkse vergoeding van EUR 175,- bruto gedurende de stageperiode.
- 8.4 Leden van de opleidingscommissie krijgen jaarlijks 24 vrije uren toegekend.

ARTIKEL 9 – Diploma's

Werknemers die in het bezit zijn van bepaalde diploma's ontvangen hiervoor een toeslag als aangegeven in de bijlage III. De in bijlage III vermelde diplomatoeslagen worden toegekend wanneer een werknemer in praktijk daadwerkelijk kan, wil en wordt ingezet in een andere functie of de vaarbevoegdheid heeft voor zijn eigen functie.

De inzetbaarheid in een andere functie vindt plaats op basis van vrijwilligheid. Voor alle functies geldt dat slechts één diplomatoeslag kan gelden. Indien een werknemer bevorderd wordt, vervalt de diplomatoeslag voor de oude functie en gaat een eventuele diplomatoeslag voor de nieuwe functie gelden.

ARTIKEL 10 – Dienst in hogere rang

- 10.1 Indien dienst in een hogere rang wordt verricht, zal vanaf het moment dat de dienst in hogere rang werd begonnen, tot het moment dat deze dienst wordt beëindigd, het bij die



hogere rang behorende salaris worden betaald. Deze betaling vindt plaats als boven de functietoeslag.

- 10.2 Indien de dienst in een hogere rang langer dan 6 maanden aan een stuk plaats vindt, zal automatisch in de 7^e maand plaatsing in de desbetreffende hogere schaal en functie plaatsvinden. Hierbij geldt dat hiervoor in aanmerking komt de eerstvolgende qua anciënniteit in de desbetreffende functie.

ARTIKEL 11 – Bemanning

De minimale bezetting op de schepen zal bij het verlenen van assistentie aan zeeschepen niet minder dan drie man bedragen.

ARTIKEL 12 – Inhuur van werknemers

Voor het inhuren van werknemers gelden de volgende uitgangspunten:

- Er moeten voldoende werknemers in vaste dienst van Svitzer Euromed en Svitzer Netherlands zijn om alle diensten volgens het rooster te kunnen invullen;
- Wanneer er werknemers moeten worden ingehuurd zal er op elke sleepboot niet meer dan een inhuurkracht werkzaam zijn. Indien in uitzonderlijke situaties twee inhuurkrachten op een boot zouden moeten worden ingezet, kan dit alleen met toestemming van de kapitein;
- De kapiteins zullen hun oordeel over de (on)geschiktheid van inhuurkrachten doorgeven aan het management. Het management houdt terdege rekening met het oordeel van kapiteins. De kapitein heeft te allen tijde de bevoegdheid om een inhuurkracht de toegang aan boord te weigeren.

ARTIKEL 13 – 24-uurs dienst

Wanneer het werkaanbod daar om vraagt, kan er een 24-uurs boot worden ingezet. In beginsel is de indeling op een 24-uurs boot op basis van vrijwilligheid. Indien onvoldoende vrijwilligers, dan wordt gerouleerd op basis van evenredige inzet.

ARTIKEL 14 – Overplaatsing



De werkgever is gerechtigd een werknemer op alle door Svitzer Euromed BV en Svitzer Netherlands BV gereede boten in te zetten. De werknemer behoudt het voor hem geldende salaris. Wijziging van salaris vindt slechts plaats in het geval als vermeld onder artikel 6, dan wel wanneer overplaatsing wegens onbekwaamheid plaatsvindt.

ARTIKEL 15 – Dienstdoen in andere bedrijfsonderdelen

Op vrijwillige basis kunnen werknemers dienstdoen bij andere bedrijfsonderdelen van Svitzer in binnen- en buitenland. Op het moment van dienstdoen zullen de arbeidsvoorwaarden van kracht zijn, geldend volgens de CAO van het betreffende bedrijfsonderdeel. De beloning van het dienstdoen bij andere bedrijfsonderdelen van Svitzer mag echter niet minder zijn dan de beloning van de eigen werkzaamheden volgens eigen CAO.

ARTIKEL 16 – Overwerk

Overwerk is alle arbeid vallende boven en/of buiten de vastgestelde dienst- en arbeidstijd volgens het rooster. Voor het berekenen van de overwerkvergoeding zal worden uitgegaan van een uurloon op basis 40,5 uur per week.

De overwerk vergoeding bedraagt:

1. 125% voor overuren liggende tussen maandag 00.00 uur en vrijdag 24.00 uur, met een minimum van 4 uur, indien het overwerk niet aansluit aan de normale dagelijkse diensttijd. Overwerk aansluitend aan de normale diensttijd volgens rooster wordt per half uur uitbetaald.
2. 150% toeslag voor overuren liggende tussen zaterdag 00.00 uur en zaterdag 24.00 uur, met een minimum van 5 uren, indien het overwerk niet aansluit aan de normale dagelijkse diensttijd. Overwerk aansluitend aan de normale diensttijd volgens rooster wordt per half uur uitbetaald.
3. 200% voor overuren liggende tussen zondag 00.00 uur en zondag 24.00 uur alsmede tussen 18.00 uur voorafgaand aan een of meer erkende Christelijke feestdagen en een Nationale Feestdag en 06.00 uur van de eerste daaropvolgende werkdag, met een minimum van 5 uren, indien het overwerk niet aansluit aan de normale dagelijkse diensttijd. Overwerk aansluitend aan de normale diensttijd volgens rooster wordt per half uur uitbetaald.

In principe worden overuren uitbetaald bij de eerstvolgende salarisbetaling, mits ingediend voor de 10^e van de maand, anders volgt uitbetaling in de volgende maand. Werknemer kan jaarlijks een keuze maken om overuren aan zijn tegoed aan snipperuren toe te voegen (tijd voor tijd). Op de tijd-voor tijd zijn bovenstaande percentages vergoeding ook van toepassing. De werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, kunnen gebruik maken van artikel 30.



ARTIKEL 17 – Dienst op feestdagen

- 17.1 Alle algemeen erkende (christelijke) feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Eerste Paasdag, Tweede Paasdag, Koningsdag, Bevrijdingsdag, Hemelvaartsdag, Eerste Pinksterdag, Tweede Pinksterdag, Eerste Kerstdag en Tweede Kerstdag. Deze worden als volgt toegekend aan de werknemer:
- 17.2 Wanneer de werknemer dienst heeft volgens het rooster, zal hij op een feestdag 19 uur extra vergoed krijgen. Deze 19 uur worden voor 100% vergoed boven op het normale salaris.
- 17.3 Bij een feestdag die niet binnen het rooster valt, zal aan de werknemer 6 uur extra worden vergoed voor 100% boven op het normale salaris.

ARTIKEL 18 – Reiskosten / reisen

- 18.1 Aan werknemers worden reiskosten voor het woon-werkverkeer vergoed op basis van € 0,23 per gereden km. Berekening van het aantal kilometers wordt gedaan door middel van de ANWB routeplanner op basis van postcode van de huidige woonplaats en de standplaats Amsterdam Capriweg of IJmuiden Halkade. De hoogte van het bedrag per km zal jaarlijks aan de hand van binnen de actuele fiscaliteit toegestane netto vergoeding worden aangepast.
- 18.2 Alle overige reiskosten die de werknemers maken en die niet onder woon-werkverkeer vallen, worden vergoed op basis van €0,32 per gereden kilometer.
- 18.3 De reiskosten worden aan de hand van een vaste vergoeding aan de medewerker per maand uitbetaald op basis van 23 werkweken per jaar. Werknemers die na 1 januari van enig lopend jaar verder van de standplaats Amsterdam of IJmuiden gaan wonen, ontvangen geen hogere reiskostenvergoeding.
- 18.4 Reizen naar de standplaats worden niet vergoed. Reizen vanaf de standplaats naar Rotterdam worden vergoed op basis van 2 uur per enkele reis. De reizen worden maandelijks bijgeschreven bij het tegoed aan snipperuren.
- 18.5 Aan werknemers die gebruik maken van het openbaar vervoer zullen de kosten voor het woon- werkverkeer vergoed worden op basis van het OV-tarief 2e klasse na inlevering van een volledig ingevuld declaratieformulier en de originele reisbescheiden.
- 18.6 Indien een werknemer aanvullende werkzaamheden verricht ten behoeve van het uitoefenen van zijn functie en hiervoor gebruik maakt van eigen vervoer, kunnen de kilometers op basis van zakelijke kilometers gedeclareerd worden.

ARTIKEL 19 – Verhuiskosten

De vergoeding van verhuiskosten vindt plaats conform het Handboek Loonheffing van de Belastingdienst op basis van de fiscale regelgeving.



ARTIKEL 20 – Ziekte en arbeidsongeschiktheid

- 20.1 Aanvulling wettelijke loondoorbetaling 1^{ste} ziektejaar
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7.629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het bruto inkomen
- 20.2 Aanvulling wettelijke loondoorbetaling in het 2^e ziektejaar
Gedurende het 2^e ziektejaar zal bij actieve reïntegratie van de werknemer een aanvulling tot 95% van het laatst verdiende bruto inkomen worden verstrekt.
- 20.3 Aanvulling in het 3^e en 4^e jaar van arbeidsongeschiktheid
In het 3^e jaar van arbeidsongeschiktheid (WIA) zal bij arbeidsongeschiktheid (geheel of gedeeltelijk) ook na de beëindiging van de dienstbetrekking een aanvulling tot 80% van het laatst verdiende bruto inkomen worden verstrekt en gedurende het vierde jaar van arbeidsongeschiktheid (geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt) een aanvulling tot 75% van het bruto inkomen.
- 20.4 Door de werkgever is ten behoeve van de werknemers een verzekering van het WGA hiaat afgesloten, de zogenaamde WGA-aanvullingsverzekering. Deze verzekering is gebaseerd op het aanvullen van de wettelijke vervolguikering bij arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA tot minimaal 70% van het laatstverdiende (gemaximeerde WIA), zoals vastgesteld door het UWV. De premie voor deze aanvullende verzekering komt volledig voor rekening van de werknemer.
- 20.5 Einde dienstverband bij arbeidsongeschiktheid
Met betrekking tot (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers zal de werkgever zich inspannen om in een zo breed mogelijke zin uitvoering te geven aan de Wet Verbetering Poortwachter. Na 18 maanden arbeidsongeschiktheid zal in samenspraak met de Arbo-dienst worden gezien of er mogelijkheden zijn voor toekomstige arbeidsgeschiktheid bij de werkgever. Zolang de Arbo-dienst toekomstige terugkeer niet uitsluit zal het dienstverband niet verbroken worden. De werkgever zal het dienstverband opzeggen indien in samenspraak met de Arbo-dienst, terugkeer in het arbeidsproces bij werkgever niet mogelijk wordt geacht. Indien wordt besloten tot het aanvragen van een ontslagvergunning, zal de OR vooraf in kennis worden gesteld.
- 20.6 Over de dagen dat ingevolge van de bepalingen der sociale verzekeringswetten geen uitkering wordt verstrekt, vindt eveneens de aanvulling plaats als omschreven in de lid 20.1 tenzij de voorschriften aangaande het verkrijgen dan wel behouden van een uitkering door de werknemer zijn overtreden.
- 20.7 Indien een werknemer een ongeval overkomt gedurende werken bij derden dan wel als zelfstandige tegen vergoeding zal de werkgever niet verplicht zijn enige uitkering over arbeidsongeschiktheidsdagen ten gevolge van dit ongeval te verstrekken.
- 20.8 Voor werknemers is een collectieve ongevallen verzekering gesloten met recht op uitkering bij overlijden dan wel bij blijvende algehele invaliditeit van respectievelijk tweemaal en driemaal het bruto jaarsalaris inclusief vakantietoeslag, overwerk en toeslagen. De uitkering vindt plaats overeenkomstig de polisvoorwaarden van het collectieve contract.



- 20.9 Ingeval werknemer komt te overlijden voor de AOW gerechtigde leeftijd, wordt een uitkering ineens verstrekt van 3 ¼ maal het bruto maandinkomen aan de weduwe of partner waarmee men meer dan een half jaar samenwoont en een door de notaris opgesteld contract heeft. Blijft geen weduwe c.q. partner achter, maar zijn er volle wezen beneden de zestien jaar, dan wordt de uitkering verstrekt aan de wezen beneden de zestien jaar gezamenlijk.
- 20.10 De uitkering ingevolge lid 1 wordt verminderd met het bedrag waarop de werknemer jegens derden aanspraak kan maken ter zake van de arbeidsongeschiktheid. De werkgever zal voorshands een voorschot op deze schadeloosstelling aan de werknemer betalen tot het bedrag van de uitkering ingevolge lid 20.1.
- 20.11 Indien de werknemer zijn aanspraken jegens derden ter zake van de arbeidsongeschiktheid aan de werkgever heeft gecedeerd, waartoe hij verplicht is een acte van cessie te ondertekenen.
- 20.12 Werknemers ontvangen een werkgeversbijdrage van €12,50 bruto per maand als aanvulling op de ziektekostenverzekering. Deze werkgeversbijdrage is verdisconteerd in het salaris vanaf januari 2013.
- 20.13 De collectieve afspraken met AZVZ zijn in 2024, 2025 en 2026 behouden, inclusief korting op de aanvullende verzekering, gezinsleden korting en afkoop van het eigen risico. Medewerkers die in 2024 niet verzekerd zijn bij AZVZ kunnen geen aanspraak maken op deze vergoeding en zich ook niet meer aanmelden voor deze regeling. Zij ontvangen op basis van de Euromed-cao een werkgeversbijdrage van €12,50 bruto per maand als aanvulling op de ziektekostenverzekering

ARTIKEL 21 – Regeling Reparatie van het 3^e jaar WW

Partijen zullen zich voor de zogeheten regeling "reparatie van het 3^e jaar WW" per 1 januari 2020 aansluiten bij SPAWW. De premie voor deze verzekering is voor rekening van de werknemers.

ARTIKEL 22 – Jubileum uitkering

De werknemer ontvangt bij het behalen van een jubileum de volgende uitkeringen;
De Werknemer die 10, 25 of 40 jaar ononderbroken in dienst is van de Werkgever, komt in aanmerking voor een jubileumuitkering als blijkt van waardering. Wanneer de Werknemer volledig arbeidsongeschikt is, tellen alleen de eerste twee ziektejaren mee voor het vaststellen van het aantal dienstjaren.

Bij 10 jaar bestaat dit uit een speld/broche.

Bij 25 dienstjaren een half maandsalaris

Bij 40 dienstjaren 1 maandsalaris en bij pensionering een half maandsalaris.

De uitkering wordt tegelijk uitbetaald met het salaris van de maand waarin het jubileum valt. Op grond van de huidige fiscale wetgeving vindt uitbetaling van de uitkering plaats zonder inhouding van loonheffing en premies werknemersverzekeringen.



ARTIKEL 23 – Vakantietoeslag

- 23.1 De vakantietoeslag bedraagt 8%. Aan iedere werknemer, die op 1 mei van enig jaar een vol jaar in dienst is wordt in de maand mei een vakantietoeslag uitgekeerd van 8% van 12 maal het per 1 mei van dat jaar geldende maandsalaris
- 23.2 Aan de werknemer, die op 1 mei korter dan 1 jaar in dienst is, wordt de vakantietoeslag als omschreven in lid 1 toegekend naar evenredigheid van het dienstverband voorafgaande aan de genoemde datum van 1 mei. De toeslag heeft derhalve betrekking op de periode van 12 maanden voorafgaand aan de datum van 1 mei van het kalenderjaar, waarin de vakantietoeslag wordt gegeven.
- 23.3 Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid uitbetaald, voor zover deze toeslag nog niet is genoten en ingehouden respectievelijk teruggevorderd wanneer teveel is uitbetaald.

ARTIKEL 24 – Vakantie

- 24.1 Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer die gedurende een volledig vakantiejaar in dienst van de werkgever is, verwerft in dat jaar een aanspraak van 294 vakantie-uren (3 weken). Deze 294 vakantie uren zijn verwerkt in het rooster.
- 24.2 Naast de 3 weken ingeroosterde vakantie wordt jaarlijks op 1 januari 28 uur verlof toegekend.
- 24.3 De werknemers van Svitzer Netherlands BV krijgen per 1 januari 2025 het aantal vakantiedagen toegekend dat in de Euromed-CAO is opgenomen. Dit betekent dat zij gedurende een volledig vakantiejaar 294 vakantie-uren (3 weken) toegekend krijgen. Daarnaast wordt jaarlijks 28 uur extra verlof aan hen toegekend.
- 24.4 De overige verlofuren dienen – voor zover dit mogelijk is – voor 31 december van enig jaar in overleg met de werkgever door de werknemer te worden opgenomen. Er kunnen maximaal 200 uur naar het volgende jaar worden meegenomen. De overige uren zullen per 31 december worden uitbetaald.
- 24.5 In verband met de fysieke belasting worden aan werknemers onder voorwaarden een vitaliteitsregeling aangeboden. Momenteel bestaat deze uit het toekennen van extra uren en wordt het als volgt toegepast:
- | | |
|----------------------|-----------|
| Bij 45 jaar | 16 uren |
| Bij 50 jaar | 24 uren |
| Bij 55 jaar | 32 uren |
| Bij 60 jaar | 64 uren |
| Bij 61 jaar | 88 uren |
| Bij 62 jaar en ouder | 104 uren. |

In de loop van het vakantiejaar kunnen deze dagen ten dele bij wijze van voorschot worden genoten, met dien verstande dat tijdens de proeftijd geen vakantiedagen kunnen worden opgenomen.



- 24.6 Bij ziekte bouwt de werknemer vakantiedagen op over de gehele periode van arbeidsongeschiktheid.
- 24.7 Gedurende de wettelijke opzegtermijn kan geen vakantie worden gegeven, tenzij met wederzijds goedvinden.
- 24.8 Werkgever verstrekt maandelijks een loonstrook waarop het tegoed aan snipperuren vermeld staan. Tweemaal per jaar (in mei en november) wordt een specificatie verstrekt van opgebouwde en opgenomen uren.

ARTIKEL 25 – Invoering van de Generatiepactregeling 80% - 90% - 100%

Per 1 januari 2025 zal de Generatiepact 80% - 90% 100% regeling worden ingevoerd. De Generatiepactregeling is een regeling waarbij de oudere werknemers voorafgaand aan hun pensionering in deeltijd (80%) kunnen gaan werken met behoud van een bepaald percentage salaris (90%) en volledige (100%) pensioenopbouw. Het is een vrijwillige keuze van een werknemer om al dan niet deel te nemen aan de Generatiepactregeling. De voorwaarden voor deze regeling zien er als volgt uit:

- 25.1 De werknemer kan, op basis van vrijwilligheid, aanspraak maken op deze regeling bij het bereiken van de 64-jarige leeftijd;
- 25.2 Minimaal 4 maanden voor het bereiken van de 64-jarige leeftijd dient de werknemer schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken dat hij/zij gebruik wil maken van de Generatiepactregeling. De werkgever kan dit verzoek niet weigeren;
- 25.3 Om in aanmerking te komen voor deze regeling dient de werknemer minimaal 3 jaar voor het bereiken van de 64-jarige leeftijd in dienst te zijn bij Svitzer;
- 25.4 Parttime medewerkers die op 64-jarige leeftijd willen deelnemen aan de Generatiepactregeling, krijgen een regeling die is afgestemd op een voltijds dienstverband, ongeacht hun feitelijke parttime uren;
- 25.5 Wanneer de werknemer gebruik maakt van deze regeling, blijft hij/zij in deze regeling tot het moment dat hij/zij wegens pensionering uit dienst gaat;
- 25.6 Het werken van de 80% dient in de volle werkweken te geschieden. Dit betekent dat de werknemer meegaat in het rooster;
- 25.7 Wanneer werknemers gebruikmaken van de Generatiepactregeling, bouwen zij pro rata vakantie-uren op. Alle overige verlofuren blijven ongewijzigd;
- 25.8 Het is de werknemer die gebruik maakt van de Generatiepactregeling verboden om nevenwerkzaamheden te verrichten. Bij aantoonbare overtreding hiervan zal de Generatiepactregeling per direct worden ingetrokken.

ARTIKEL 26 – Kort verzuim

Voor zover verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, zal het salaris in hierna te noemen gevallen en tot daarbij vermelde maximum duur worden doorbetaald:

- A Een kalenderdag bij ondertrouw of geregistreerd partnerschap van de werknemer



CAO Svitzer Euromed BV en Svitzer Netherlands BV 2024 - 2026

- B Twee kalenderdagen bij huwelijk van de werknemer
- C Een kalenderdag bij huwelijk kind, pleegkind, kleinkind, broer, zus, zwager of schoonzus van de werknemer
- D Bij bevalling van de echtgenote / partner van de werknemer of bij adoptie: 7 kalenderdagen partnerverlof (7 dagen van 14 uur)
- E Bij overlijden van de echtgenote / partner en inwonende wettige kinderen: van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart, met een maximum van 4 kalenderdagen
- F Bij overlijden van een der ouders of schoonouders, niet inwonende wettige kinderen, een kalenderdag alsmede een kalenderdag bij de uitvaart
- G Bij uitvaart van broer, zus, schoonzus, zwager, grootouders of kleinkind van de werknemer, een kalenderdag
- H Voor bezoek aan dokter of tandarts ten behoeve van persoonlijke medische behandeling van de werknemer, twee uur en voor bezoek aan specialist e.d. drie uur
- I Bij 10-jarig dienstjubileum, de dag van de jubilarisreceptie indien de medewerker ingeroosterd stond c.q. 1 kalenderdag
- J Bij 25 jarig huwelijk of dienstjubileum, de dag van het jubileum of de dag van de jubilarisreceptie alsmede de daaropvolgende kalenderdag;
- K Bij 40-jarig huwelijk of dienstjubileum, de dag van het jubileum of de dag van de jubilarisreceptie alsmede de daaropvolgende kalenderdag
- L Indien de datum van het 25-jarig respectievelijk 40-jarig huwelijk/jubileum samenvalt met de dienstdag, wordt de mogelijkheid geboden een kalenderdag te verzuimen op een datum in de periode van twee weken voor of na de jubileumdatum
- M Bij verhuizing van de werknemer, een kalenderdag maximaal 1x per 2 jaar
- N daar waar redelijkerwijs het belang van het bedrijf gediend zal zijn, zal educatief verlof gegeven worden. Dit zal individueel beoordeeld worden
- O rechten op grond van de kort verzuimregeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren, en meer dan een half jaar samenwonen.

ARTIKEL 27 – Wet Arbeid en Zorg

Voor alle werknemers is de Wet Arbeid en Zorg van toepassing. Voor de inhoud van deze wet verwijzen wij naar de afdeling HR.



ARTIKEL 28 – Onbetaald verlof

Naast bepalingen in de Wet Arbeid en Zorg kan in overleg met de werkgever betaald en/of onbetaald verlof worden verleend.

ARTIKEL 29 – Pensioenregeling

- 29.1 Werknemers ex rederij Goedkoop die in dienst zijn getreden voor 1 januari 2008 nemen deel aan de pensioenregeling van ASR.

Werknemers die tussen 1 januari 2008 en 1 januari 2013 in dienst zijn getreden nemen deel in de pensioenregeling van ASR.

Werknemers ex rederij BV Wijsmuller nemen deel in de regeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij.

Vanaf 1 januari 2013 nemen alle nieuwe werknemers deel aan de regeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij.

- 29.2 De werknemers (Svitzer Netherlands en Svitzer Euromed) behouden hun eigen pensioenregeling en er vinden geen wijzigingen plaats in de indeling van premiebetaling tussen werkgever en werknemer.

- 29.3 Gedurende de looptijd van de CAO zal een pensioenwerkgroep worden samengesteld bestaande uit een delegatie van werkgever, kaderleden (FNV Havens) en pensioenadviseurs namens werkgever en FNV Havens. Deze pensioenadviseurs worden door Svitzer bekostigd.

De pensioenwerkgroep krijgt de opdracht om te onderzoeken in hoeverre het mogelijk is om van de huidige drie pensioenregelingen (Euromed heeft twee regelingen en Netherlands heeft één regeling) 1 regeling te maken, hoe deze regeling eruit kan zien en wat de gevolgen hiervan kunnen zijn. Tevens dient hierin meegenomen te worden hoe deze regeling ingepast wordt in het nieuwe pensioenstelsel dat per 1 januari 2027 zal ingaan. De bevindingen/adviezen van de werkgroep worden gerapporteerd aan cao-partijen. Het is aan cao-partijen om vervolgens hierover afspraken te maken in de nieuwe cao die in januari 2027 zal ingaan

ARTIKEL 30 – Regeling vervroegd pensioen

Vanaf het moment dat de werknemer 55 jaar wordt, heeft hij de mogelijkheid verlof op te sparen met het doel om eerder met pensioen te gaan. Wettelijk verlof, waaronder drie weken verlof aaneengesloten, kan niet worden opgespaard. Indien een werknemer voor zijn pensioenleeftijd uit dienst treedt, zullen de gespaarde uren worden uitbetaald.



ARTIKEL 31 – Schorsing

- 30.1 De werkgever is gerechtigd een werknemer te schorsen tot een maximum van zes dagen – wegens plichtsverzuim of wangedrag en bij aanwezigheid van een verzuim of feit, dat een dringende reden tot ontslag als bedoeld in artikel 7:677 BW zou kunnen opleveren, maar waarin de werkgever, gelet op de aard van het verzuim of begane feit, nochtans niet tot ontslag van de werknemer wenst over te gaan. Gedurende de periode van schorsing is, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:677 lid 4 BW, geen salaris verschuldigd.
- 30.2 Schorsing, als bedoeld in het vorige lid, kan eveneens geschieden voor het instellen van een onderzoek, ingeval de werknemer wordt verdacht van een vergrijp dat een dringende reden tot ontslag kan opleveren. Blijkt uit het onderzoek dat de werknemer aan het vergrijp schuldig is, dan behoudt de werkgever het recht, na afloop van het onderzoek, de werknemer op staande voet te ontslaan.
- 30.3 Blijkt de werknemer niet schuldig, dan zal hem, het tijdens de schorsing gederfd salaris, alsnog worden uitbetaald en het dienstverband worden gehandhaafd.

ARTIKEL 32 – Verstrekken CAO

De werkgever draagt er zorg voor dat aan de medewerkers individueel een CAO wordt overhandigd. Tevens draagt de werkgever er zorg voor dat aan boord van ieder vaartuig een Nederlandstalig en een Engelstalig exemplaar van deze CAO aanwezig is. De Nederlandstalige CAO is leidend.

ARTIKEL 33 – Vakbondsverlof

De kaderleden van het vakbondsafdelingsbestuur van Svitzer Euromed BV en Svitzer Netherlands BV, zullen in de gelegenheid worden gesteld vergaderingen van dit bestuur en ledenvergaderingen bij te wonen. Het bestuur zal bij het vaststellen van haar vergaderingen zoveel mogelijk rekening houden met de werkroosters. Het vrijmaken met behoud van salaris wordt gemaximeerd op 2 dagen per jaar per 10 vakbondsleden.

ARTIKEL 34 – Molestregeling

Gevolgen levensverzekeringen/ uitkeringen in geval van molest van werknemers die in oorlogsgebieden werkzaam zijn: Werkgever heeft een schrijven aan werknemers gestuurd waar informatie wordt gevraagd over levensverzekeringen ten aanzien van de uitkering in molest/



oorlogsgebied. Indien de verzekering in individuele gevallen wegens molest niet uitkeert dan zal de werkgever garant staan voor een uitkering aan rechthebbende erfgenamen. De hoogte van de uitkering zal niet meer zijn dan (het totaal van) de verzekerde som(men) van de privé levensverzekeringen, echter met een maximum van € 225.000,-.

ARTIKEL 35 – Vakbondscontributie

Svitzer Euromed B.V. en Svitzer Netherlands BV stelt werknemers in de gelegenheid gebruik te maken van de fiscale faciliteit ten aanzien van de vakbondscontributie. De vakbonden zullen aan haar leden in de maand oktober van enig jaar een overzicht verstrekken van betaalde vakbondscontributie. De medewerker dient dit overzicht voor 1 december in te leveren bij de werkgever.

ARTIKEL 36 – Leefbaarheid aan boord

De werkgever zorgt voor voldoende leefbaarheid aan boord en zal dit op regelmatige basis evalueren met de ondernemingsraad. De werkgever zorgt voor voldoende voeding aan boord van goede kwaliteit. De voeding wordt kosteloos aan medewerkers verstrekt. Werknemers hebben aan boord recht op kosteloze medische zorg conform de Nederlandse wetgeving.



ARTIKEL 37 – Bergingstoelage

- 37.1 De schepelingen van het schip of de schepen die bij een berging betrokken zijn, ontvangen gezamenlijk een percentage van het netto bergloon, hetwelk volgens de verdeelsleutel genoemd in lid 37.4 wordt verdeeld.
- 37.2 Het nettoloan is het bruto door de maatschappij te ontvangen bergloon, verminderd met alle kosten aan derden (out of pocket expenses).
- 37.3 Het gezamenlijke aandeel van de schepelingen die bij een berging zijn betrokken bedraagt 2.5% van het netto bergloon, waarbij het deel voor de schepeling, dienende aan boord van een stationsboot, wordt verdubbeld.
- 37.4 De verdeelsleutel in delen is als volgt:
- | | |
|--|----|
| Uitvoerder | 12 |
| Overige leden van de bergingsploeg met een diensttijd > 2 jaar | 10 |
| Leden van de bergingsploeg met een diensttijd < 2 jaar | 8 |
| 1 ^e stuurman (voor zover direct betrokken bij de berging) | 8 |
| 1 ^e WTK (voor zover direct betrokken bij de berging) | 12 |
- Zeevarende functies buiten de bergingsploeg zal minimaal 7 delen worden toegekend
- 37.5 De in artikel 37.1 genoemde schepeling ontvangt van de rederij een schriftelijke bevestiging van zijn aanspraak op een bergingsgratificatie. In deze bevestiging wordt tenminste vermeld de naam van het betreffende schip, de naam c.q. het administratienummer van het geborgen object, de datum waarop de berging werd voltooid, alsmede het soort contract waaronder de berging werd verricht.
- 37.6 Vooruitlopend op de finale afrekening zal de rederij de in artikel 37.1 bedoelde schepeling een voorschot betalen op de in artikel 37.1 bedoelde bergingsgratificatie.
- 37.7 Indien na 2 elke twee jaren na de datum waarop de berging werd voltooid nog geen finale afrekening van de bergingsgratificatie heeft plaatsgevonden, ontvangt de schepeling van de rederij opnieuw een bevestiging van zijn aanspraak.
- 37.8 Bij de finale afrekening wordt ondermeer het aan het schip toegekende netto bergloon vermeld.

ARTIKEL 38 – Werkgeversbijdrage aan de vakbonden

Een vakorganisatie die partij is bij deze CAO ontvangt voor iedere werknemer die lid is van de betreffende vakorganisatie per jaar een werkgeversbijdrage van € 23.39 bruto.

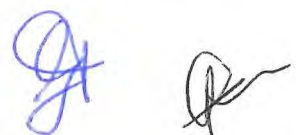


ARTIKEL 39 - Buitengewone veranderingen in de algemene sociaal / economische verhoudingen

- 39.1 In het geval zich buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal/economische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de regering voordoen, zijn zowel partijen ter ene zijde, als partijen ter andere zijde, gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze wijzigingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in dat geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.
- 39.2 Indien binnen één maand, nadat deze voorstellen door één der partijen schriftelijk bij de andere partij aanhangig zijn gemaakt, geen overeenstemming is bereikt, dan is de partij die de voorstellen aanhangig maakte gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van een maand op te zeggen.

ARTIKEL 40 – Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst wordt geacht te zijn ingegaan op 1 januari 2024 en te gelden tot en met 31 december 2026 waarna zij inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden te allen tijde door een der ondergetekenden kan worden opgezegd. Zolang geen der partijen tot opzegging van deze overeenkomst overgaat, wordt deze voor een periode van telkens drie maanden stilzwijgend verlengd.



ADDENDUM OPLEIDINGSBELEID

Bepalingen betreffende opleiding en studie

Studie overeenkomst

- Aan alle zeevarenden, zowel gezellen als officieren, kunnen door de werkgever faciliteiten worden verleend voor het volgen van een studie. Verzoek hiertoe moet schriftelijk worden ingeleverd bij de afdeling HR.

Voorwaarden:

- De studie heeft betrekking op (toekomstige) werkzaamheden van de zeevarende (bij de werkgever).
- De zeevarende heeft een aanstelling voor onbepaalde tijd en verricht zijn werkzaamheden naar behoren.
- Indien de zeevarende een studie gaat volgen voor het verhogen van de vaarbevoegdheid, dient de zeevarende in staat te worden geacht deze positie ook te kunnen vervullen.
- De studie en de gekozen onderwijsinstellingen zijn geschikt om het gestelde studieniveau te bereiken.

Bevestiging:

Werkgever zal voor aanvang van de studie, de gemaakte afspraken omtrent het volgen van de studie, schriftelijk aan de zeevarende bevestigen. Deze bevestiging dient door de zeevarende voor akkoord te worden getekend en wordt daarna opgenomen in het personeelsdossier.

Vergoeding:

De volgende zaken worden vergoed:

- School en/of cursusgelden;
- De voor de studie noodzakelijke reiskosten buiten de woonplaats worden op basis van artikel 18 vergoed;
- Bij meerdaagse studie: verblijfkosten voor het volgen van een studie buiten de woonplaats (werkgever bepaalt de accommodatie).

Voor studies m.b.t. het verhogen van de vaarbevoegdheid wordt 100% vergoed, voor overige studies wordt in principe maximaal 75% vergoed.

Studieverlof:

Indien de zeevarende voor het volgen van een studie m.b.t. het verhogen van de vaarbevoegdheid of anderszins noodzakelijk voor uitvoering van werkzaamheden, colleges of lessen bij een onderwijsinstelling moet volgen, wordt hij voor deze dagen vrijgesteld van werkzaamheden. Studieverlofduur uiterlijk tot het afleggen van het 1e examen.

Indien een (deel van) het examen dient te worden herkanst, zullen omtrent het studie-verlof nadere afspraken worden gemaakt tussen werkgever en zeevarende. Tijdens het studieverlof wordt de basisgage uitbetaald.

Afbreken van de studie:

Indien de zeevarende een studie waarvoor de werkgever faciliteiten heeft verleend, wenst te onderbreken of te stoppen, dient hij de werkgever direct schriftelijk van dit voornemen en de reden hiervoor in kennis te stellen.

Hieruit ontstaat voor de betreffende zeevarende in principe de verplichting de door de werkgever reeds betaalde vergoedingen (zie lid 2 en 3) en de kosten m.b.t. de beëindiging van de studie volledig te betalen. In bijzondere omstandigheden kan van deze regel worden afgeweken dit ter beoordeling van de werkgever.

De werkgever houdt zich het recht voor om bij de onderwijsinstelling navraag te doen over de vorderingen van de studie. Indien blijkt dat de zeevarende verwijtbaar slecht presteert en



geacht wordt de studie niet succesvol te kunnen afronden, heeft de werkgever het recht de studievergoeding stop te zetten. Ook in deze situaties zullen de gemaakte kosten en kosten voor de beëindiging volledig teruggevorderd worden bij de zeevarende.

Terugvordering studiekosten

Naast de situaties zoals beschreven in lid 4 zal de zeevarende ook verplicht zijn tot terugbetaling van de in lid 2 genoemde betaalde vergoedingen, alsmede het studieverlof, als hij binnen 3 jaar na het voltooien van de studie, vrijwillig zijn dienstbetrekking opzegt dan wel indien de zeevarende om een voor de werkgever dringende reden is ontslagen. De terugvordering vindt plaats volgens onderstaande regeling.

Indien de zeevarende terugbetalingsplichtig is zal de grootte van het terug te betalen bedrag proportioneel worden vastgesteld op basis van de dienstdaag, die na de beëindiging van de studieperiode is verstreken.

Onder proportioneel wordt verstaan de verhouding van de periode van de volbrachte dienst tot de periode van de te volbrengen dienst. Hierbij wordt gerekend in maanden. Werkgever behoudt zich het recht voor (een deel van) de terugvordering reeds in te houden op de laatste gagebetaling.

De inhouding zal dan plaatsvinden op de vergoedingen die boven op de basisgage worden uitbetaald. Als einddatum van de studie worden de volgende data aangehouden:

- voor studies waar een verplichte stage/ vaartijd geldt, is de einddatum de datum waarop het vaarbevoegdheidsbewijs wordt afgegeven
- voor overige studies geldt als einddatum de datum van diploma afgifte.

Verplichte cursussen (Manilla-cursussen)

De terugbetalingsregeling is niet van toepassing op noodzakelijk geachte opleidingen/cursussen die verplicht zijn voor de uitoefening van het beroep.

De opleidingen/cursussen die hieronder worden verstaan zijn de volgende:

- medische zorg aan boord
- basic safety training
- advanced firefighting
- radarnavigatie
- Ecdis (voor zover de vaarbevoegdheid deze cursus vereist)
- High voltage (voor zover de vaarbevoegdheid deze cursus vereist)
- scheepsmanagement (met uitsluiting van diegenen die nooit als kapitein zijn aangemonsterd en binnen 1 jaar na het volgen van de cursus uit dienst treden)

De rederij zal - mede teneinde de veiligheid ter zee te vergroten - zo goed als mogelijk is bevorderen, dat de schepelingen de kennis die noodzakelijk is voor de uitoefening van hun functie aan boord op een zo hoog mogelijk peil houden; dan wel uitbreiden met kennis omtrent nieuwe ontwikkelingen in hun beroep.

Indien daartoe - naast het raadplegen van vakliteratuur - ook het volgen van een schriftelijke of mondelinge herhalings- of bijscholingscursussen naar de mening van de rederij gewenst dan wel noodzakelijk is, zal zij dit onder de aandacht van de schepelingen brengen en deze aanmoedigen om zich voor het volgen van een dergelijke cursus op te geven.

De rederij zal wanneer een schepeling zich voor het volgen van een mondelinge cursus, als in de aanhef van dit artikel bedoeld, wenst in te schrijven met het verlenen van zijn verlof zoveel als mogelijk is rekening houden met de aanvangs- en de einddatum van de cursus.



CAO Svitzer Euromed BV en Svitzer Netherlands BV 2024 - 2026

Een verzoek om in de gelegenheid te worden gesteld een dergelijke cursus te mogen volgen zal zo spoedig mogelijk worden ingewilligd, waarbij rekening moet worden gehouden met reeds door andere schepelingen gedane verzoeken en het bestand aan schepelingen bij de betrokken rederij.

Wanneer de rederij een schepeling opdraagt om een verplichte cursus (Manilla cursussen) te volgen, wordt door de werkgever 14 uur vergoed. De kosten van dergelijke cursussen worden gedragen door de rederij. Indien een dergelijke cursus of bijeenkomst op een zaterdag en/of op een zondag wordt bijgewoond wordt hiervoor per dag een verlofdag toegekend.



ADDENDUM ZEE REIZEN

Dienst doen op zee (Europese wateren) en Europese havens

Werknemers die niet in een zeeschaal zijn ingedeeld kunnen op basis van vrijwilligheid ingezet worden op zeereizen. Werknemers vallende in de zeeschaal van de functies zullen, indien de werkgever dit verwacht, ingezet worden op zeereizen. Alle werknemers die ingezet worden op zeereizen krijgen de volgende vergoeding:

Kapitein	Euro 50,- bruto naar rato van een halve of hele kalenderdag
HWTk	Euro 50,- bruto naar rato van een halve of hele kalenderdag
Matroos	Euro 50,- bruto naar rato van een halve of hele kalenderdag

Oorlogstoeslagregeling

In beginsel zullen werknemers niet anders dan op basis van vrijwilligheid te werk worden gesteld in gebieden waar sprake is van oorlogshandelingen. In geval werknemers dienst doen op schepen in een gebied waar oorlogshandelingen plaatsvinden of daarmee vergelijkbare omstandigheden heersen, hebben zij per dag recht op een toeslag van 100% van het dagloon gedurende de periode dat het schip zich in het gebied bevindt. De toeslag geldt niet over het verlof opgebouwd in deze periode. Aanspraak op de toeslag bestaat voor de dag van aankomst, voor elke dag dat het schip zich in het gebied bevindt en voor de dag van vertrek. Hierbij geldt een minimum van 5 dagen.

De geografische begrenzing van voorgenoemd gebied en tijdstip waarop het recht op toeslag ontstaat, worden bepaald aan de hand van de volgende criteria:

1. het gebied wordt door de CRG Group (Control Risk Group) op een van de twee punten "Travel" en "Security" met "extreme" en de ander met "high" aangeduid
2. het gebied moet zijn opgenomen in de lijst van "War Risk Trading Warranties" ten behoeve van de cascoverzekering van zeeschepen;
3. er is een negatief reisadvies door het Ministerie van Buitenlandse Zaken voor een bepaald land/gebied afgegeven.

Rustperiode

Indien een schepeling na een vermoeiende reis naar een schip in het buitenland onmiddellijk, of vrijwel onmiddellijk, na aankomst aan boord wordt geplaatst, zal de kapitein er naar streven dat de schepeling vóór de tewerkstelling een rustperiode van voldoende duur kan genieten

Repatriëring bij ziekte enz. 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 van een schepeling en de eventuele uitzending van een plaatsvervanger, als volgt worden gedragen:
 - A. Voor gehuwden en of geregistreerd partnerschap: voor vrouw en/of kind(eren) een tegemoetkoming van de rederij van 100%.
 - B. Voor ongehuwden: voor kinderen een tegemoetkoming van de rederij van 100%
 - C. Voor ongehuwden bij ouders inwonend: voor vader en/of moeder een tegemoetkoming van de rederij van 100%.
 - D. Voor overige gehuwden en ongehuwden: voor vader en/of moeder een tegemoetkoming van de rederij van 50%.In alle gevallen is het ter beoordeling van de rederij of in de eventuele repatriëringkosten en de kosten van uitzending van een plaatsvervanger zal worden bijgedragen.
2. De vraag, of er sprake is van mogelijk levensgevaar, is afhankelijk van het overleg tussen de behandelende arts en een door de rederij aan te wijzen arts. De beslissing over een repatriëring berust bij de directie van de rederij.
3. Onder gehuwden wordt eveneens verstaan: "geregistreerd partnerschap" en partners die langer dan 1 jaar samenwonen en dit notarieel hebben vastgelegd.
4. Onder kinderen wordt in de zin van dit artikel verstaan: de wettige of, gewettigde kinderen alsmede pleeg- en stiefkinderen ongehuwd en tot het huisgezin behorend.



5. Onder kosten van repatriëring worden eveneens gerekend: alle daarmee verband houdende kosten, zoals telegrammen tussen de rederij en het schip/de agent, het bagagevervoer enz.
6. Bestaande gunstiger regelingen dan die welke in dit artikel worden vermeld, blijven gehandhaafd. Eveneens kunnen gunstiger regelingen door de rederij worden ingevoerd.

Repatriëring bij verlies, stillegging of verkoop van het vaartuig

De werknemer heeft recht op repatriëring op kosten van de rederij conform de Nederlandse wetgeving, naar zijn oorspronkelijke plaats van contract in geval van verlies, stillegging of verkoop van het vaartuig.



Bijlage I – Salarisschalen vanaf 2024 inclusief 25 % continutoeslag

De leeftijdschalen in de Euromed-cao worden per 1 januari 2024 afgeschaft. Hierdoor ziet het loongebouw op 1 januari 2024 er als volgt uit:

Salarisschalen per 01-01-2024

	Matroos	Matroos	Machinist	Kapitein	Matroos	Zeematroos	Machinist	Kapitein
Periodiek		nieuwe instroom	haven	haven	zeedienst	nieuwe instroom	zeedienst	zeedienst
	VI		VII	VIII	IX		X	XI
1	2.413	1.617	3.098	0	2.534	1.698	3.236	0
2	2.631	1.763	3.190	3.738	2.762	1.851	3.336	4.533
3	2.844	1.906	3.281	3.835	2.986	2.001	3.436	4.644
4	3.058	2.049	3.373	3.932	3.210	2.151	3.692	4.756
5	3.410	2.285	3.754	4.030	3.580	2.399	4.110	4.867
6	3.747	2.511	4.144	4.446	3.934	2.636	4.537	5.306
7	4.088	2.739	4.519	4.847	4.292	2.876	4.946	5.770
8	4.440	3.171	4.905	5.272	4.662	3.124	5.370	6.217
9	4.882	3.271	5.286	5.680	5.127	3.435	5.787	6.347
10	4.984	3.339	5.397	5.797	5.233	3.506	5.907	6.477
11	5.078	3.402	5.508	5.918	5.332	3.573	6.029	6.598
12	5.178	3.469	5.614	6.063	5.437	3.643	6.153	6.734
13	5.284	3.540	5.712	6.152	5.548	3.717	6.260	6.880
14	5.502	3.686	5.871	6.284	5.777	3.870	6.397	7.007
15	5.610	3.774	5.960	6.319	5.890	3.946	6.525	7.150
16	5.748	3.851	6.187	6.564	6.035	4.043	6.774	7.512

De werknemers van Svitzer Netherlands worden per 1 januari 2025 in de loonschalen van Svitzer Euromed geplaatst.

Hierbij geldt dat de werknemers bij inschaling hun periodiek van 2024 behouden bij de inschaling in de Euromed-loonschalen in 2025.

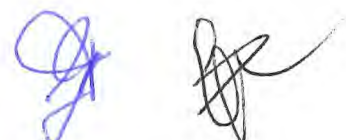
Voorbeeld 1: Zit de kapitein van Svitzer Netherlands op 31 december 2024 in periodiek 8 van de Netherlands loonschalen, dan gaat deze werknemer per 1 januari 2025 ingeschaald worden in periodiek 8 (dus 14 in de nieuwe Euromed-loonschaal) van de Euromed loonschaal voor kapitein.

Voorbeeld 2: Zit de Machinist van Svitzer Netherlands op 31 december 2024 in periodiek 6 van de Netherlands loonschalen, dan gaat deze werknemer per 1 januari 2025 ingeschaald worden in periodiek 6 (dus 12 in de nieuwe van de Euromed-loonschaal) voor machinist.

Per 1 januari 2025 vervalt de extra (koude) Tug-bonus van €450,- bruto per maand voor de werknemers van Svitzer Netherlands.

Het maandloon van de werknemers van Svitzer Netherlands die boven loonschaal 10 Euromed zitten, zal bevroren worden en alleen gecorrigeerd worden met de APC.

De zeeschalen in de Euromed-cao worden per 1 januari 2024 gesloten. Dit betekent dat geen enkele werknemer in die loonschalen geplaatst kan worden. Het loon van de



werknemers die nu in de zeeschalen zitten, wordt per 1 januari 2024 bevroren en alleen gecorrigeerd met de APC.

De werknemers die in de stuurmanschaal zitten van Svitser Netherlands, zullen in schaal 8.5 van de Euromed matrozen (VI) geplaatst worden in 2025.

Salarisschalen 01-01-2025

intiele verhoging

0,50%

APC

2,60%

Periodiek	Matroos	Matroos nieuwe instroom	Machinist haven	Kapitein haven	Matroos zeedienst	Zeematroos nieuwe instroom	Machinist zeedienst	Kapitein zeedienst
	VI	VI	VII	VIII	IX	IX	X	XI
1	2.488	1.667	3.194	0	2.599	1.742	3.320	0
2	2.712	1.817	3.289	3.854	2.834	1.899	3.422	4.651
3	2.932	1.965	3.383	3.954	3.064	2.053	3.525	4.765
4	3.152	2.112	3.478	4.054	3.294	2.207	3.788	4.879
5	3.515	2.355	3.870	4.155	3.673	2.461	4.217	4.993
6	3.863	2.588	4.273	4.584	4.037	2.705	4.655	5.443
7	4.215	2.824	4.659	4.997	4.404	2.951	5.074	5.920
8	4.578	3.269	5.057	5.435	4.784	3.205	5.510	6.378
9	5.034	3.373	5.450	5.856	5.260	3.524	5.937	6.512
10	5.138	3.443	5.564	5.977	5.369	3.597	6.061	6.645
11	5.236	3.508	5.679	6.101	5.471	3.666	6.186	6.770
12	5.339	3.576	5.788	6.251	5.579	3.738	6.313	6.909
13	5.447	3.650	5.890	6.343	5.692	3.814	6.422	7.058
14	5.672	3.800	6.053	6.479	5.927	3.971	6.564	7.190
15	5.784	3.891	6.145	6.515	6.043	4.049	6.695	7.336
16	5.926	3.971	6.379	6.768	6.192	4.148	6.950	7.707

Bijlage II – Vergoedingen en verstrekkingen

Werkgever draagt zorg voor de verstrekking van:

- Persoonlijke beschermingsmiddelen conform de procedure in HMS
- Voldoende werkkleding
- Gehoorbescherming
- Werkbrillen en glazen
- Assurantie
 - a. Ongevallenverzekering
 - b. Persoonlijke bezittingen bij calamiteiten
- Werkschoenen: 1 paar per jaar
- Medische zorg aan boord conform de Nederlandse wetgeving



Bijlage III Diploma toeslagen

Deze regeling geldt alleen voor werknemers die op 1 januari 2019 in dienst waren van Svitzer Euromed BV.

Functie	Functie-eis	Extra diploma's	Daadwerkelijke inzetbaarheid als	Toeslag in euro's bruto p/m
Matroos	Matrozendiploma, binnenvaart of zeevaart diploma	Motordrijver binnenvaart	Motordrijver reservedienst (functie bestaat niet meer)	7.50
	of min. 2 jaar aantoonbare ervaring als matroos Vaarbevoegdheid matroos	Basic Safety Training + keuring + radarwaarneming = vaarbevoegdheid deckrating	Matroos/bootsman tijdens zeereizen	7.50
		Schipperspapieren binnenvaart + Marcom B Vaarbevoegdheid kapitein	STIP schipper	7.50
Machinist	Motordrijver binnenvaart Vaarbevoegdheid WTK	Machinistendiploma voor de zeevaart + vaarbevoegdheid als WTK	WTK tijdens zeereizen	11.00
		Schipperspapieren binnenvaart + Marcom B Vaarbevoegdheid kapitein	STIP schipper	8.50
		stuurmansdiploma voor de zeevaart + vaarbevoegdheid	STIP schipper	8.50
Schipper Kapitein	Schipper RKM + radarwaarneming + Marcom A Vaarbevoegdheid kapitein	Stuurmansdiploma voor de zeevaart + vaarbevoegdheid als stuurman	Stuurman/kapitein tijdens zeereizen	13.00

Bijlage IV - Verklaring en ondertekening

De ondergetekenden:

Svitzer Euromed BV, gevestigd te IJmuiden
Svitzer Netherlands BV, gevestigd te IJmuiden

Enerzijds

en FNV Havens, gevestigd te Rotterdam

zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk, anderzijds

verklaren met ingang van 1 januari 2024 de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst te hebben gesloten voor werknemers in dienst van Svitzer Euromed BV en Svitzer Netherlands BV

Tevens is deze CAO van toepassing op werknemers waarbij deze CAO in de arbeidsovereenkomst is vermeld.

Aldus overeengekomen en getekend te IJmuiden d.d. 26 mei 2025

handtekeningen



Svitzer Euromed B.V. / Svitzer Netherlands B.V.

Monnickendamkade 19D/E

1976 EC IJmuiden

www.svitzer.com

