

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
TRAWLVISSEERIJ **CORNELIS VROLIJK** 2019-2021

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
TRAWLVISSEERIJ **CORNELIS VROLIJK** 2019-2021

De ondergetekenden,

Cornelis Vrolijk Holding BV, optredend namens haar dochterondernemingen Diepzee Visserij Maatschappij Cornelis Vrolijk I BV, Diepzee Visserij Maatschappij Cornelis Vrolijk IV BV, en Jaczon Zeevarend Personeel BV, die werkgever zijn in de pelagische trawlvissersrij, gevestigd Makreelkade 9, 1976 DK IJmuiden, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw A. Vrolijk, als partij aan werkgeverszijde,

en

CNV Vakmensen, een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid en statutair bevoegd tot het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten, gevestigd te Utrecht, Tiberdreef 4, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heren P. Fortuin en W.A.M. Kampen, als partij aan werkneemerszijde,

overwegende, dat

1. met ingang van 15 november 2019 Richtlijn (EU) 2017/159 in de Nederlandse wetgeving is geïmplementeerd en dat Nederland de *Work in Fishing Convention, 2007* ("Verdrag betreffende werk in de vissersrijsector, 2007") van de Internationale Arbeidsorganisatie op 19 december 2019 heeft geratificeerd;

2. Titel 10, Afdeling 12A, artikel 742, lid 1, onderdeel *a*, van Boek 7 van het *Burgerlijk Wetboek* onder andere voorschrijft dat de zee-arbeidsovereenkomst in de zeevissersrij de berekeningwijze van het aandeel van de visser in de vangst of de opbrengst daarvan moet vermelden, voor zover het in geld vastgestelde loon geheel of gedeeltelijk bestaat in een aandeel in de vangst of de opbrengst daarvan en dat de *Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Trawlvissersrij* (hierna: CAO Trawl) daarin niet voorziet;

3. de CAO Trawl (nog) niet voorziet in een aantal wettelijke voorschriften ten aanzien van de inhoud van de zee-arbeidsovereenkomst in de zeevissersrij die voortvloeien uit de onder 1 genoemde instrumenten op het gebied van werk in de vissersrijsector;

4. de CAO Trawl vooralsnog onvoldoende invulling geeft aan werken in deeltijd;

5. de beloningssystemen tussen de verschillende onderdelen van de Cornelis Vrolijk in de pelagische trawlvissersrij geharmoniseerd dienen te worden; en

6. één en ander het best geregeld kan worden in een collectieve arbeidsovereenkomst die uitsluitend van toepassing is op een beperkt aantal vissersvaartuigen binnen de Cornelis Vrolijk en dat bepalingen van die overeenkomst dienen te vervallen zodra deze in de CAO Trawl zijn opgenomen,

zijn deze *Collectieve Arbeidsovereenkomst Trawlvissersrij Cornelis Vrolijk* met elkaar overeengekomen:

Artikel 1
Definities en werkingsfeer

1. Hierin wordt verstaan onder:

a. CAO: collectieve arbeidsovereenkomst;

- b. CAO Trawl: de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Trawlvisserij;*
- c. jeugdige visser: de visser die 16 of 17 jaar oud is;*
- d. opstapper: de visser die blijkens zijn zee-arbeidsovereenkomst als opstapper in dienst is genomen;*
- e. oplegperiode: de periode, na het verstrijken van de voorgeschreven binnenligtijd, waarin het zeevissersvaartuig niet ter visserij uitvaart (zie artikel B2 van de CAO Trawl);*
- f. normaal arbeidspatroon: twee reizen-op, één reis-af;*
- g. reis-op: een reis van het zeevissersvaartuig tijdens welke de visser wegens het op hem van toepassing zijnde aflossysteem aan boord is;*
- h. reis-af: een reis van het zeevissersvaartuig tijdens welke de visser wegens het op hem van toepassing zijnde aflossysteem niet aan boord is; en*
- i. zee-arbeidsovereenkomst: de zee-arbeidsovereenkomst in de zeevisserij van de visser als bedoeld in Boek 7, Titel 10, Afdeling 12A, van het Burgerlijk Wetboek.*

2. Onverminderd artikel A3, lid 4, van de CAO Trawl, is onderhavige CAO van toepassing op de zee-arbeidsovereenkomsten van vissers die onder de CAO Trawl vallen en in dienst zijn aan boord van de vissersvaartuigen genoemd in Bijlage 1 bij deze CAO.

Artikel 2 Overeengekomen, wederzijdse proeftijd

1. De overeengekomen, wederzijdse proeftijd bedraagt:
 - a. één maand als de zee-arbeidsovereenkomst is aangegaan voor meer dan zes, maar minder dan 24 maanden;*
 - b. twee maanden als de zee-arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 24 maanden of meer dan wel voor onbepaalde tijd.*
2. Geen proeftijd is overeengekomen als de zee-arbeidsovereenkomst is aangegaan bij de reis of voor een periode van ten hoogste zes maanden.

Artikel 3 Arbeidspatronen/Aflossystemen

1. Door de aard van de trawlvisserij en de beperkte accommodatie aan boord van zeevissersvaartuigen kan slechts worden gewerkt in arbeidspatronen die samenvallen met het reizenpatroon van het zeevissersvaartuig waarop de visser werkt. Gedurende een reis kan aan boord om dezelfde redenen niet in deeltijd worden gewerkt. Het normale arbeidspatroon is, mede in verband met de wettelijke voorschriften voor arbeids- en rusttijden van vissers, twee reizen-op, één reis-af.
2. Een afloscyclus start in geval van het twee reizen-op, één reis-af patroon bij de eerste reis-op. Bij het één reis-op, één reis-af patroon start de afloscyclus bij de reis-op.

3. Door de wettelijke bemanningsvoorschriften, de voor de exploitatie van een zeevissersvaartuig en de veiligheid op zee vereiste bemanningssterkte, alsmede de nauwe samenhang tussen de visvangst, en daarmee de vaart, de bemanningssamenstelling en de beloning, kan slechts in het arbeidspatroon van één reis-op, één reis-af worden gewerkt als alle arbeidsplaatsen op het vaartuig worden bezet en wel door vissers met voldoende vaarbevoegdheid, training en, naar het oordeel van de scheepsbeheerder, voldoende ervaring en vaardigheden.

4. In verband met het vorige lid, dient aan de betreffende van de volgende voorwaarden te worden voldaan:

a. bij het normale arbeidspatroon van twee reizen-op, één reis-af dienen voor elke twee arbeidsplaatsen drie elkaar aflossende vissers met voldoende vaarbevoegdheid, training en ervaring beschikbaar te zijn.

b. bij het arbeidspatroon van één reis-op, één reis-af dienen voor elke arbeidsplaats twee elkaar aflossende vissers met voldoende vaarbevoegdheid, training en ervaring beschikbaar te zijn.

5. Een verzoek tot omzetting van het arbeidspatroon dient uiterlijk twee maanden voor de gewenste ingangsdatum door de visser schriftelijk bij de werkgever te worden ingediend.

6. Verzoeken tot omzetting van het arbeidspatroon naar het één reis-op, één reis-af patroon kunnen door de werkgever in het belang van de bedrijfsuitoefening niet worden gehonoreerd zolang niet aan de voorwaarden van het derde en vierde lid wordt voldaan. Na ontvangst van zo'n verzoek heeft de werkgever echter een inspanningsverplichting tot actief rekruteren van de benodigde visser of vissers. Mede gelet op de nauwe samenhang tussen de bemanningssamenstelling, de accommodatie aan boord en de beloning, kunnen verzoeken tot omzetting van een één op, één af patroon in een twee op, één af patroon evenmin worden gehonoreerd zolang de vereiste bemanningssterkte en de voorwaarden van het tweede lid dit niet toelaten.

7. Het arbeidspatroon kan slechts worden omgezet nadat een volledige afloscyclus is voltooid.

8. Indien, ongeacht de oorzaak, tijdelijk niet aan het bepaalde van het vierde lid, onderdeel *b*, kan worden voldaan, worden afspraken die daardoor worden geraakt, automatisch opgeschort en treedt het normale arbeidspatroon voor de betreffende visser in werking. In voorkomende gevallen dient de werkgever dit binnen redelijke termijn na het ontstaan of bekend worden van de situatie aan de betreffende visser of vissers te melden, bij voorkeur telefonisch. Aan het redelijkheidsvereiste wordt in elk geval voldaan als de werkgever de melding doet vóór 10:00 uur op de eerste kantoorwerkdag nadat de situatie is ontstaan of bekend geworden. Het inspreken van een telefoonbericht ("voicemail") in het geval de visser niet telefonisch bereikbaar is, wordt daarbij gelijkgesteld aan het doen van de melding. In dat geval zendt de werkgever de werknemer tevens een e-mailbericht. De werkgever heeft voorts de inspanningsverplichting zo'n situatie binnen redelijke termijn op te heffen.

9. De werkgever is bij visserij buiten de visserijzones van de Europese Unie en het Verenigd Koninkrijk van Groot Brittannië en Noord-Ierland bevoegd het arbeidspatroon zo nodig te wijzigen in een patroon dat voldoet aan de verhouding twee-op staat tot één-af, respectievelijk één-op staat tot één-af, bijvoorbeeld vier weken op, twee weken af, respectievelijk vier weken op, vier weken af.

Artikel 4 Verdeling van de gage

1. Op grond van artikel D9, lid 2, van de CAO Trawl dient de wijze waarop de gage over de bemanning wordt verdeeld, in overeenstemming met artikel 7:742 van het *Burgerlijk Wetboek*, te worden geregeld in de individuele zee-arbeidsovereenkomst of in een collectieve arbeidsovereenkomst met CNV Vakmensen.

2. Aan de rang van de visser zijn afhankelijk van het voor de visser geldende aflossysteem delen toegekend volgens de tabel die is opgenomen in Bijlage 2 bij deze CAO. Het aantal delen waarop de visser over een reis recht heeft, wordt, gelet op artikel C2 van de CAO Trawl, berekend met de volgende vergelijking:

$$a = \frac{A \times z}{Z}$$

In deze vergelijking betekent

- a de delen van de visser;
- A de delen behorende bij de rang en het aflossysteem van de visser;
- z het aantal zeedagen waarop de visser gedurende de betreffende reis aan boord was; en
- Z het aantal zeedagen dat de betreffende reis van het zeevissersvaartuig besloeg.

Met inachtneming van het zesde lid van dit artikel is voor de berekening van het aantal delen van de visser over een reis-af 'z' gelijk aan 'Z'.

3. De eerste stuurman die de schipper aflost, fungeert dan als tweede schipper. De tweede werktuigkundige die de hoofdwerktuigkundige aflost, fungeert dan als eerste werktuigkundige.

4. Voor de visser die wisselend in zijn eigen rang werkt en in een hogere rang, worden zijn delen in afwijking van de eerste volzin van het tweede lid gesteld op de helft van de som van de delen die zijn vastgesteld voor de afzonderlijke rangen.¹

5. Als de visser binnen zijn afloscyclus gedurende een reis-op een afwezige visser in hogere rang *tijdelijk* vervangt, worden zijn delen naar rato van het aantal zeedagen waarop hij de hogere rang vervult, gesteld op de delen die voor de hogere rang gelden overeenkomstig het tweede, derde en vierde lid.

6. Onverminderd artikel C1 van de CAO Trawl, verkrijgt de visser per reis-op van een afloscyclus een aanspraak op een deel van de gerealiseerde gage over de reis-af in dezelfde afloscyclus. Basis voor de aanspraak vormen de delen die conform de leden 2, 3, 4 en 5 voor de betreffende reis-op zijn vastgesteld. De delen voor berekening van de aanspraak bedragen:

a. 50% van de berekende delen over de betreffende reis-op als hij werkzaam is in het normale arbeidspatroon van twee reizen-op, één reis-af; dan wel

1. Het gaat hier bijvoorbeeld om een visser die afwisselend de ene reis-op matroos is met 1.000 delen en de volgende reis-op bootsman is met 1.150 delen. Over beide reizen-op krijgt hij dan $0,5 \times (1.000 + 1.150) = 1.075$ delen.



b. 100% van de berekende delen over de betreffende reis-op als hij werkzaam is in het arbeidspatroon van één reis-op, één reis-af.

7. a. Het deel van de gage in geld ('gagedeel') waarop bedoelde visser over een reis recht heeft, wordt berekend met de volgende vergelijking:

$$G = \frac{0,2685 \times N \times a}{B}$$

In deze vergelijking betekent

G het bruto gagedeel waarop de visser recht heeft in €;

N de netto besomming in €;

a de delen van de visser vastgesteld overeenkomstig deze CAO; en

B de som van de delen van de vissers die recht hebben op een gagedeel.

b. Voor de toepassing van de vergelijking in onderdeel a van dit lid wordt de gage niet verminderd met de in artikel D4, lid 5, van de CAO Trawl genoemde procentpunten. In plaats daarvan wordt voor bemanningsleden die niet onder de CAO Trawl vallen het volgende aantal delen in de berekening betrokken:

1° 500 delen voor elk van de vissers die vallen onder of beloond worden naar de *Collective Bargaining Agreement for Non-EU Offshore Fishermen*; en

2° het bij de rang van de betreffende visser behorende aantal delen voor elk van de overige vissers die niet onder de CAO Trawl vallen.

Artikel 5

Loondoorbetaling bij ziekte

1. De visser die ziek wordt, behoudt zijn aanspraak op grond van artikel 4, lid 6.

2. De visser die ziek wordt, behoudt zijn aanspraak op loon bij arbeidsongeschiktheid over reizen-af zolang hij naar het oordeel van de bedrijfsarts niet is hersteld. Dit geldt niet voor de reis-af waarin hij ziek wordt tenzij zijn gagedeel over die reis-af op een lager bedrag uitkomt dan het loon bij arbeidsongeschiktheid op grond van de CAO Trawl, in welk geval het gagedeel voor rekening van de werkgever wordt aangevuld tot het bedrag van het loon bij arbeidsongeschiktheid.

Artikel 6

Opstappersregeling

1. Een opstapper wordt uitsluitend bij de reis in dienst genomen.

2. De zee-arbeidsovereenkomst van een opstapper eindigt in elk geval nadat hij twee aaneensluitende reizen op het zeevissersvaartuig heeft gedaan. Nadien kan hij na afloop van ten minste één reis van het zeevissersvaartuig nogmaals als opstapper bij de reis in dienst worden genomen en dan eveneens voor maximaal twee aaneensluitende reizen. Vervolgens



kan hij pas weer als opstapper aan boord van het zeevissersvaartuig in dienst worden genomen als ten minste drie volledige maanden zijn verstreken.

3. Van artikel 3 zijn slechts de eerste en tweede volzin van het eerste lid van toepassing op een opstapper.

4. Artikel 4 is met uitzondering van het zesde lid ervan van overeenkomstige toepassing op een opstapper. Voor de toekenning van zijn delen is van Annex 1 de kolom met het opschrift “Opstapper” van toepassing.

Artikel 7

Vervanging van een afwezige visser door een collega

1. De schipper kan het vissers toestaan hun reizen-af met elkaar te ruilen, echter op voorwaarde dat, gemeten over een kalenderjaar, de verhouding tussen hun individuele reizen-op en reizen-af – twee staat tot één, dan wel één staat tot één – intact blijft.

2. Slechts in uitzonderlijke gevallen en uitsluitend met de uitdrukkelijke toestemming van de werkgever, mag de visser een afwezige visser vervangen tijdens een reis waarin de vervangende visser in verband met zijn aflossysteem niet aan boord zou zijn. De visser die de collega vervangt, behoudt over die reis zijn reeds verworven aanspraak op grond van artikel 4, lid 6, en aan hem worden voor die reis bovendien de delen, genoemd in de kolom met het opschrift “Opstapper” van Bijlage 2 toegekend die behoren bij de rang die de vervangende visser gedurende de betreffende reis vervult. Artikel 4, lid 6, is niet van toepassing ten aanzien van de vervanging.

Artikel 8

Arbeids- en rusttijden van vissers van 18 jaar en ouder

1. De arbeids- en rusttijden van de visser worden geregeld in de CAO Trawl.

2. Gedurende een reis-af werkt de visser niet en is hij niet gehouden arbeid te verrichten of zich daarvoor beschikbaar te houden tenzij hierin anders is bepaald.

Artikel 9

Arbeids- en rusttijden van jeugdige vissers

1. De arbeidstijd bedraagt voor de jeugdige visser in elke aaneengesloten periode van 24 uren maximaal 6 uren en 40 minuten. Het maken van overuren is verboden.

2. In elke periode van 24 uren heeft de jeugdige visser na maximaal 3 uren en 20 minuten arbeid 30 minuten aaneengesloten pauze.

3. De jeugdige visser heeft in elke periode van 24 uren ten minste 9 uren aaneengesloten rust waarbij de uren tussen 00:00 en 05:00 uur in deze aaneengesloten rustperiode vallen. Indien de jeugdige visser stagiair is, mag hij gedurende uren tussen 00:00 en 05:00 uur echter wel arbeid verrichten als dat in verband met zijn maritieme opleiding noodzakelijk is.

4. De jeugdige visser heeft in elke aaneengesloten periode van 7 dagen ten minste 36 uren aaneengesloten rust waarbij de zondag in deze rustperiode valt. Als de jeugdige visser aan boord van een vissersvaartuig onder Britse vlag werkt, bedraagt het aantal uren aaneengesloten wekelijkse rust echter 48.

Artikel 10 **Binnenligverlof**

1. Gedurende de voorgeschreven binnenligtijd van het zeevissersschip tussen twee reizen-op heeft de visser binnenligverlof overeenkomstig de CAO Trawl.

2. Gedurende de voorgeschreven binnenligtijd van het zeevissersschip onmiddellijk voorafgaande aan een reis-af, heeft de visser geen binnenligverlof en verricht hij alle opgedragen arbeid tot hij wordt afgelost en hij zijn taken zorgvuldig heeft overgedragen. Gedurende deze tijd gelden de arbeids- en rusttijden, bedoeld in artikel 8, lid 1, voor vissers van 18 jaar en ouder dan wel artikel 9 voor jeugdige vissers. De schipper is bevoegd van de eerste volzin van dit artikellid af te wijken en wel zodanig dat de visser wel binnenligverlof heeft.

3. Na een reis-af dient de visser zich op de dag vóór de aanvang van een reis-op, uiterlijk om 09:00 uur aan boord te melden voor overdracht van taken en aflossing. De schipper is bevoegd een ander tijdstip voor overdracht van taken en aflossing vast te stellen.

Artikel 11 **Rangen, arbeidspatronen en beloning tijdens oplegperiodes**²

1. Onverminderd artikel B2 van de CAO Trawl is dit artikel van toepassing tijdens oplegperiodes van het zeevissersvaartuig. De artikelen 8 en 9 van deze CAO zijn gedurende die tijd niet van toepassing.

2. *a.* De visser die voorafgaande aan een oplegperiode een hogere rang vervulde dan zijn eigen rang, keert bij de aanvang van de oplegperiode in zijn eigen rang terug.

b. De bevoegde visser aan wie de schipper zijn gezag tijdens een oplegperiode overdraagt, vervult zolang hij daarvan niet wordt ontheven automatisch de rang van tweede schipper met de daarbij behorende beloning. De bevoegde visser aan wie de hoofdwerktuigkundige zijn verantwoordelijkheden tijdens een oplegperiode overdraagt, vervult zolang hij daarvan niet wordt ontheven automatisch de rang van eerste werktuigkundige met de daarbij behorende beloning.

3. Voor de duur van een oplegperiode worden de arbeidspatronen en aflossystemen, zoals geregeld overeenkomstig artikel 3 van deze CAO, opgeschort en treedt tot het zeevissersvaartuig ter visserij uitvaart een vijfdaagse werkweek van 40 arbeidsuren ervoor in de plaats.

4. Wie gedurende een oplegperiode slechts voor deeltijdarbeid beschikbaar wil zijn, dient daartoe vooraf een schriftelijk verzoek in bij de werkgever. Zonder toestemming van de werkgever mag niet in deeltijd arbeid worden verricht.

2. Dit artikel wordt geëvalueerd na de oplegperiode in 2020.

5. Het garantieloon per dag bedraagt gedurende de oplegperiode één vijfde van het garantieloon per week en is slechts verschuldigd over werkdagen waarop de visser beschikbaar is om arbeid te verrichten.

6. Voor wie de werkgever feitelijk arbeid te verrichten heeft, stelt de schipper een werkrooster op voor maximaal vijf werkdagen per week en acht arbeidsuren per dag, waarbij de zondagsrust van de visser zoveel mogelijk wordt gerespecteerd.³ De aanvang van de dagelijkse achtuursdienst ligt tussen 06:00 en 08:00 uur en het einde ervan ligt tussen 15:00 en 17:00 uur. De dienst wordt onderbroken door een rusttijd van één uur voor het nuttigen van een lunch.

7. In afwijking van het zesde lid mag de schipper, als het naar zijn oordeel noodzakelijk is, van de visser van 18 jaar en ouder verlangen dat hij extra uren werkt gedurende niet meer dan vier uur per dag waarbij de zondagsrust van de visser zoveel mogelijk wordt gerespecteerd.

8. Voor wie wordt ingezet voor havenwachtdiensten geldt voor die diensten, in afwijking van het zesde lid, een vijfdaags volcontinu drie-ploegenrooster (acht uur op, zestien uur af), waarbij er op alle dagen van de week voldoende bezetting dient te zijn. In de weekends is de bezetting per wacht van [acht] uur beperkt tot [één] brugofficier met wachtbevoegdheid en [één] machinekamerofficier met wachtbevoegdheid.

9. De bruto beloningen voor feitelijk verrichte arbeid tijdens oplegperiodes zijn opgenomen in Bijlage 3 bij deze CAO. Deze beloningen zijn inclusief het garantieloon. De werkgever past de bedragen van Bijlage 3 steeds aan de CAO Trawl aan en informeert de visser schriftelijk over elke aanpassing.

10. De schipper is bevoegd in afwijking van dit artikel, voor de duur van de oplegperiode, een arbeidspatroon van twee weken-op, één week-af in te stellen waarbij het aantal arbeidsuren in een week-op 60 bedraagt. De beloning over drie weken bedraagt dan, afgezien van extra gewerkte uren, drie keer de beloning voor 40 gewerkte uren. De schipper stelt een aflosschema op.

11. Na afloop van de oplegperiode worden opgeschorte arbeidspatronen en aflossystemen hervat waar deze onmiddellijk voor aanvang van de oplegperiode waren gebleven.

Artikel 12 Vakantie en compensatieverlof

1. De visser geniet zijn vakantie tijdens de reizen gedurende welke hij in verband met zijn aflosschema niet aan boord is. Vakantie mag in overleg met de werkgever en de bemanning ook worden opgenomen tijdens oplegperiodes.

2. Het vakantieloon, de vakantietoeslag en het loon voor compensatiedagen op grond van de CAO Trawl worden afhankelijk van de rang van de visser met ingang van 1 januari 2020 vervangen door de in Bijlage 4 opgenomen bruto verlofvergoeding per dag over zes dagen per week. Uitbetaling van de vergoeding over de maanden november tot en met april vindt plaats in mei; uitbetaling over de maanden mei tot en met oktober vindt plaats in november.

3. Zie echter het tiende lid van dit artikel.

3. De werkgever past de bedragen van Bijlage 4 steeds aan de CAO Trawl aan en informeert de visser schriftelijk over elke aanpassing.

Artikel 13 **Repatriëring**

Als plaats waarheen de visser wordt gerepatriëerd als hij daar recht op heeft, geldt een havenplaats of luchthaven in het land waar de visser zijn woonplaats heeft.

Artikel 14 **Tabaksproducten, alcoholhoudende dranken en drugs**

Op de zee-arbeidsovereenkomst is de vigerende circulaire *Tabaksproducten, alcoholhoudende dranken en drugs* van de werkgever van toepassing.

Artikel 15 **Niet-opgenomen rechten en verplichtingen**

1. De rechten en plichten van de visser met betrekking tot de volgende onderwerpen zijn niet of niet volledig in zijn zee-arbeidsovereenkomst opgenomen omdat deze zijn geregeld in de CAO Trawl dan wel in de Nederlandse wetgeving:

a. geregeld in de CAO Trawl:

- 1° bruto en netto besomming,
- 2° garantieloon,
- 3° vakantie (zie echter artikel 12 van deze CAO),
- 4° vakantieloon (zie echter artikel 12 van deze CAO),
- 5° door de werkgever te verstrekken sociale zekerheidsuitkeringen,
- 6° voorzieningen door de werkgever aan boord te verstrekken,
- 7° minimumrusttijden (zie echter de artikelen 8 en 9 van deze CAO),

en

- 8° beëindiging van de zee-arbeidsovereenkomst;

b. geregeld in de Nederlandse wetgeving:

- 1° de door de werkgever aan de visser te verstrekken prestaties voor geneeskundige zorg en sociale zekerheidsuitkeringen,
 - 2° de door de werkgever aan de visser te verstrekken bescherming in geval van ziekte, ongeval of overlijden in verband met zijn arbeidsovereenkomst,
 - 3° sociale zekerheid,
 - 4° repatriëring (zie echter artikel 13 van deze CAO),
- en
- 5° aansprakelijkheid van de scheepsbeheerder.

2. Aan deze CAO is de voor de werkgever niet verbindende Bijlage 5 gehangen waarin een beknopt overzicht wordt gegeven van de wettelijke regelingen, genoemd in het eerste lid, onder *b*, zoals die golden ten tijde van het aangaan van onderhavige CAO.

Artikel 16

Klachtenprocedure

1. Indien de visser van mening is dat zijn zee-arbeidsovereenkomst aan de zijde van de werkgever of de scheepsbeheerder niet of niet voldoende wordt nageleefd, kan hij daarover een klacht indienen.
2. Tegen een klager worden geen represailles genomen.
3. Voor de toepassing van dit artikel is de hiërarchie in oplopende volgorde:
 - 1° de door de scheepsbeheerder aangewezen vertrouwensofficier;
 - 2° de schipper; en
 - 3° het hoofd van de afdeling personeelszaken van de werkgever ("hoofd PZ").
4. Een klacht wordt in beginsel op het laagste hiërarchische niveau schriftelijk ingediend. Ingeval de klacht niet tot tevredenheid van beide partijen kan worden opgelost, wordt zij ter beslissing overgedragen aan de volgende in hiërarchie.
5. Voor elk van de eerste twee hiërarchische niveaus geldt een beslistermijn van vijf dagen.
6. De klager heeft het recht zijn klacht meteen schriftelijk in te dienen bij de schipper of bij het hoofd PZ.
7. De schipper behandelt een aan hem voorgelegde klacht persoonlijk. Hij is bevoegd daarbij de assistentie in te roepen van het hoofd PZ.
8. Ingeval de schipper niet in staat is over de klacht te beslissen, heeft de klager tien dagen de tijd om de klacht via de schipper bij het hoofd PZ in te dienen. De klager mag de klacht ook zelf bij het hoofd PZ indienen als de klacht de schipper betreft.
9. Het hoofd PZ en de klager hebben twintig dagen de tijd voor het vinden van een oplossing voor de klacht. Slagen zij daarin niet, dan heeft elk der partijen nog eens twintig dagen de tijd om de kwestie voor te leggen aan de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT) van het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (I&W) of de aangewezen overheidsdienst van de vlagstaat van het zeevissersvaartuig.
10. De klager heeft het recht zich gedurende de gehele afhandelingsprocedure van zijn klacht te laten bijstaan of vertegenwoordigen.
11. De beslissing op de klacht wordt op schrift gesteld en in kopie aan de klager gegeven.

Artikel 17

Gegevensverstrekking

De werkgever verstrekt persoonsgegevens van de visser aan instellingen en ondernemingen, waaronder agenten en verzekeraars, die zijn belast met de uitvoering van publiek- en privaatrechtelijke regelingen, onder andere op het gebied van beloning, belasting, medische zorg, sociale zekerheid, pensioen, repatriëring, werkgevers aansprakelijkheid, en arbeidsomstandighe-

den. Hij doet dit mondeling en schriftelijk. Voor zover de wet die voorschrijft, heeft de werkgever met bedoelde derden overeenkomsten voor verwerking van de persoonsgegevens van zijn werknemers. De visser verklaart noch tegen deze gegevensverstrekking, noch tegen de wijze waarop dat geschiedt bezwaar te hebben en geeft de werkgever toestemming de betreffende gegevens te verstrekken.

Artikel 18 Geheimhoudingsplicht

1. Het is de visser verboden hetgeen hem uit of in verband met zijn werkzaamheden voor de werkgever blijkt of wordt medegedeeld over personen en/of de onderneming van de werkgever en/of ondernemingen die daaraan via de houdstermaatschappij Cornelis Vrolijk Holding BV of anderszins zijn gelieerd, verder bekend te maken dan voor de uitoefening van zijn werkzaamheden noodzakelijk is. Financiële en commerciële gegevens en informatie mogen in het geheel niet worden bekendgemaakt. Onder gegevens en informatie worden mede verstaan geluidsopnamen, foto's en ander beeldmateriaal, zoals video's en films. Onder andere het geven van interviews, telefoongesprekken, plaatsing op het internet en in sociale media, alsmede verzending per elektronische post, op welke wijze en met of aan wie dan ook, worden als bekendmaking aangemerkt.⁴

2. Het in het eerste lid vervatte verbod is niet van toepassing indien:

- a. enig wettelijk voorschrift de visser tot bekendmaking verplicht;
- b. degene op wie de gegevens of informatie betrekking hebben schriftelijk heeft verklaard tegen de verstrekking daarvan geen bezwaar te hebben.

Artikel 19 Voorwaarden inwerkingtreding zee-arbeidsovereenkomst

1. De zee-arbeidsovereenkomst treedt pas in werking nadat de visser de volgende, *geldige* documenten aan de werkgever heeft overgelegd:

- a. paspoort;
- b. toereikend vaarbevoegdheidsbewijs voor zover vereist voor de rang van de visser;
- c. toereikende verklaring van medische geschiktheid voor de zeevisserij;
- d. certificaat basisveiligheid voor vissers;
- e. monsterboek; en
- f. overige voor de rang van de visser vereiste documenten.

2. De werkgever informeert de visser vooraf over de documenten die de visser onder lid 1, onderdeel f, moet overleggen.

4. De vissers dienen zich ervan bewust te zijn dat overtreding van de geheimhoudingsplicht, naargelang van de ernst ervan, tot een sanctie, waaronder ontslag, kan leiden.



Artikel 20
Vervanging door collectieve afspraken

Met uitzondering van dit artikel vervalt deze CAO of een betreffend onderdeel ervan zodra zij respectievelijk het wordt vervangen door toekomstige afspraken in de CAO Trawl.

Artikel 21
Looptijd en tussentijdse wijziging

1. Deze overeenkomst is aangegaan voor het tijdvak van 17 juni 2019 tot en met 31 december 2021 en eindigt van rechtswege na het verstrijken van deze termijn.

2. De partijen bij deze overeenkomst zijn bevoegd tussentijds wijzigingen in deze overeenkomst en haar bijlagen overeen te komen.

Aldus naar waarheid in tweevoud opgemaakt en
getekend te IJmuiden, de 8^e januari 2020.

Cornelis Vrolijk Holding BV
A. Vrolijk

CNV Vakmensen
P. Fortuin

W.A.M. Kampen





Bijlage 1

Werkingssfeer

SCH-24 AFRIKA, ingaande 24 juli 2019;
SCH-81 CAROLIEN ingaande 12 juli 2019;
SCH-123 ZEELAND ingaande 17 juni 2019; en
H-72 FRANK BONEFAAS, voor zover volgend uit artikel A3, lid 4, van de CAO Trawl, en
ingaande 13 augustus 2019.





Bijlage 2

Delen

Rang	Delen (A)		
	Aflossysteem		Opstapper
	2-op/1-af	1-op/1-af	
Schipper	2.650	1.988	3.975
Tweede schipper	2.450	1.838	3.675
Eerste stuurman	1.600	1.200	2.400
Tweede stuurman	1.300	975	1.950
Derde stuurman	1.150	863	1.725
Hoofdwerktuigkundige	2.100	1.575	3.150
Eerste werktuigkundige	2.000	1.500	3.000
Tweede werktuigkundige	1.500	1.125	2.250
Derde werktuigkundige (senior)	1.250	938	1.875
Derde werktuigkundige	1.125	844	1.688
Vierde werktuigkundige (senior)	1.000	750	1.500
Vierde werktuigkundige	875	656	1.313
Machinekamerassistent (senior)	750	563	1.125
Machinekamerassistent	500	375	750
Kok	1.100	825	1.650
Bootsman	1.150	863	1.725
Kwaliteitsmeester (senior)	1.350	1.013	2.025
Kwaliteitsmeester	1.250	938	1.875
Ploegbaas	1.150	863	1.725
Vol matroos	1.050	788	1.575
Matroos	1.000	750	1.500
7/8 Matroos	875	656	1.313
6/8 Matroos	750	563	1.125
5/8 Matroos	625	469	938
4/8 Matroos	500	375	750
3/8 Matroos	375	282	563
2/8 Matroos	250	188	375





Bijlage 3

Bruto beloning voor feitelijke arbeid tijdens oplegperioden 2019

Rang	Dagloon bij 8 arbeidsuren	Extra uren per uur
Schipper	€ 295,30	€ 36,91
Tweede schipper	€ 295,30	€ 36,91
Eerste stuurman	€ 228,86	€ 28,61
Tweede stuurman	€ 199,33	€ 24,92
Derde stuurman	€ 177,18	€ 22,15
Hoofdwerktuigkundige	€ 273,15	€ 34,14
Eerste werktuigkundige	€ 273,15	€ 34,14
Tweede werktuigkundige	€ 228,86	€ 28,61
Derde werktuigkundige (senior)	€ 191,95	€ 23,99
Derde werktuigkundige	€ 177,18	€ 22,15
Vierde werktuigkundige (senior)	€ 162,42	€ 20,30
Vierde werktuigkundige	€ 129,19	€ 16,15
Machinekamerassistent (senior)	€ 110,74	€ 13,84
Machinekamerassistent	€ 73,84	€ 9,23
Kok	€ 162,42	€ 20,30
Bootsman	€ 169,80	€ 21,22
Kwaliteitsmeester (senior)	€ 191,95	€ 23,99
Kwaliteitsmeester	€ 191,95	€ 23,99
Ploegbaas	€ 162,42	€ 20,30
Vol matroos	€ 162,42	€ 20,30
Matroos	€ 147,65	€ 18,46
7/8 Matroos	€ 129,19	€ 16,15
6/8 Matroos	€ 110,74	€ 13,84
5/8 Matroos	€ 92,28	€ 11,54
4/8 Matroos	€ 73,83	€ 9,23
3/8 Matroos	€ 55,37	€ 6,92
2/8 Matroos	€ 36,91	€ 4,61

Het feitelijk te betalen loon bedraagt echter tenminste het toepasselijke minimumloon op grond van de *Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag*.





Bijlage 4

Bruto verlofvergoeding 2020

Rang	Aflossysteem	
	2-op/1-af	1-op/1-af
Schipper	€ 44,12	€ 33,09
Tweede schipper	€ 44,12	€ 33,09
Eerste stuurman	€ 33,09	€ 24,82
Tweede stuurman	€ 29,78	€ 22,34
Derde stuurman	€ 26,47	€ 29,85
Hoofdwerktuigkundige	€ 40,81	€ 30,61
Eerste werktuigkundige	€ 40,81	€ 30,61
Tweede werktuigkundige	€ 33,09	€ 24,82
Derde werktuigkundige (senior)	€ 28,68	€ 21,51
Derde werktuigkundige	€ 28,68	€ 21,51
Vierde werktuigkundige (senior)	€ 24,27	€ 18,20
Vierde werktuigkundige	€ 19,30	€ 14,48
Machinekamerassistent (senior)	€ 16,55	€ 12,41
Machinekamerassistent	€ 11,03	€ 8,27
Kok	€ 24,27	€ 18,20
Bootsman	€ 25,37	€ 19,03
Kwaliteitsmeester (senior)	€ 28,68	€ 21,51
Kwaliteitsmeester	€ 28,68	€ 21,51
Ploegbaas	€ 24,27	€ 18,20
Vol matroos	€ 24,27	€ 18,20
Matroos	€ 22,06	€ 16,55
7/8 Matroos	€ 19,30	€ 14,48
6/8 Matroos	€ 16,55	€ 12,41
5/8 Matroos	€ 13,79	€ 10,34
4/8 Matroos	€ 11,03	€ 8,27
3/8 Matroos	€ 8,27	€ 6,20
2/8 Matroos	€ 5,52	€ 4,14
	per dag	per dag



Bijlage 5

Overzicht van toepasselijke wetgeving bedoeld in artikel 15, lid 1, aanhef en onderdeel *b*, van de CAO

Voorbehoud

Deze bijlage bevat beknopte informatie over wettelijke regelingen die op de visser van toepassing zijn bij het aangaan van zijn zee-arbeidsovereenkomst. De wettelijke regelingen kunnen daarna veranderen. De werkgever is niet gebonden aan de informatie in deze bijlage. Hij is wel gebonden aan de, eventueel veranderde, wettelijke regelingen als dat uit die regelingen blijkt.

De door de werkgever aan de visser te verstrekken prestaties voor geneeskundige zorg en sociale zekerheidsuitkeringen

Volgens het *Burgerlijk Wetboek* en het *Besluit aanspraken zeevarenden, arbeidsbemiddeling en terbeschikkingstelling van arbeidskrachten in de zeevaart* heeft een visser recht op zijn volledige loon zolang hij aan boord ziek is. Daarna heeft hij gedurende maximaal twaalf weken recht op 100% van het loon voor uitkering zolang hij niet in zijn woonland is teruggekeerd. Het loon voor uitkering is gemaximeerd. Het maximumbedrag wordt telkens op 1 januari en 1 juli voor een halfjaar vastgesteld door de Minister van Sociale Zekerheid en Werkgelegenheid. Na terugkeer in zijn woonland heeft een zieke visser die sociaal verzekerd is in Nederland recht op loondoorbetaling voor maximaal het resterende deel van 104 weken vanaf de dag waarop hij ziek werd. Dat laatste recht is nader geregeld in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is (zie vak 08 van de zee-arbeidsovereenkomst).

Eveneens volgens het *Burgerlijk Wetboek* heeft een visser recht op behoorlijke verpleging en geneeskundige behandeling aan boord en in het buitenland zolang hij niet is teruggekeerd in zijn woonland. Dit recht geldt bijvoorbeeld niet als de visser op vakantie is. De werkgever moet deze verpleging en geneeskundige behandeling organiseren en betalen.

De door de werkgever te verstrekken bescherming in geval van ziekte, ongeval of overlijden in verband met zijn arbeidsovereenkomst

Volgens het *Burgerlijk Wetboek* kan de werkgever aansprakelijk zijn voor de schade die een visser lijdt of zijn nagelaten betrekking lijden als gevolg van een beroepsziekte of een arbeidsongeval.

Sociale zekerheid

Voor onderdanen van lidstaten van de Europese Economische Ruimte (EER: Europese Unie, Noorwegen, IJsland en Liechtenstein) wordt het toepasselijke socialezekerheidsstelsel bepaald door Verordening (EG) Nr. 883/2004. Een visser is sociaal verzekerd in de vlagstaat van het zeevissersvaartuig waarop hij in dienst is. Op die regel bestaat een uitzondering. Die houdt in

dat een visser sociaal verzekerd is in zijn woonland als hij voor zijn arbeid wordt beloond door een persoon of rechtspersoon die in zijn woonland woont of gevestigd is.

Een Nederlandse visser is sociaal verzekerd in Nederland als hij op een zeevissersvaartuig in dienst is dat de Nederlandse vlag voert. Een visser die in Litouwen woont en die op een Nederlands zeevissersvaartuig werkt, is sociaal verzekerd in Litouwen als hij wordt beloond door een uitzendbureau dat in Litouwen is gevestigd.

Het uitgebreide, Nederlandse socialezekerheidsstelsel kent grofweg regelingen voor werknemers en regelingen voor ingezetenen (mensen die legaal in Nederland wonen). Voorbeelden van werknemersregelingen zijn de *Werkloosheidswet* (WW), waarin het recht op uitkering bij werkloosheid is geregeld, de *Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen* (WIA), waarin het recht op uitkering bij langdurige arbeidsongeschiktheid is geregeld, en het *Burgerlijk Wetboek* (BW), waarin het recht tegenover de werkgever is geregeld op (a) loondoorbetaling bij ziekte en (b) medische zorg aan boord en in het buitenland. Voorbeelden van regelingen voor ingezetenen zijn de *Algemene Ouderdomswet* (AOW), waarin het recht op ouderdomspensioen is geregeld, de *Zorgverzekeringswet* (Zvw), die het recht op medische zorg regelt, de *Algemene kinderbijslagwet* (AKW), die een financiële tegemoetkoming regelt voor mensen die kinderen verzorgen en opvoeden, en de *Algemene nabestaandenwet* (ANW), die uitkeringen regelt voor nabestaanden en wezen. Wie voor een uitkering, verstrekking of voorziening op grond van een socialezekerheidsregeling in aanmerking wil komen, moet aan bepaalde voorwaarden voldoen.

Uitgebreidere informatie over het Nederlandse socialezekerheidsstelsel is te vinden in de uitgave *De Kleine Gids voor de Nederlandse sociale zekerheid* die twee keer per jaar verschijnt. De gids belooft moeilijke zaken makkelijk uit te leggen.

Wie legaal in Nederland woont en in dienst van een in Nederland gevestigde werkgever werkt op een vissersvaartuig dat onder de vlag vaart van een vlagstaat die geen lid is van de EER, valt in beginsel onder het Nederlandse socialezekerheidsstelsel. Er kunnen in een overeenkomst tussen Nederland en de vlagstaat afwijkende afspraken over zijn gemaakt. Het kan ook zo zijn dat zo'n overeenkomst niet is gemaakt, maar dat de betreffende visser op grond van de wetgeving van de vlagstaat sociaal verzekerd is onder het socialezekerheidsstelsel van de vlagstaat. In dat geval is het Nederlandse stelsel geheel of gedeeltelijk niet van toepassing. Uw werkgever zal u in voorkomende gevallen nader informeren.

Repatriëring

Volgens het *Burgerlijk Wetboek* heeft een visser bepaalde gevallen recht op repatriëring op een snelle en geschikte wijze, zo mogelijk per vliegtuig, naar een door hem gekozen plaats van bestemming. Dat recht bestaat *onder andere* in geval (a) van beëindiging van de zee-arbeids-overeenkomst, (b) van ziekte die repatriëring vereist, en (c) van herstel van ziekte als hij ter verpleging is achtergelaten buiten zijn woonland. De werkgever moet betalen (a) de reis naar de plaats van bestemming, (b) de huisvesting en het loon vanaf de dag waarop de visser het vissersvaartuig heeft verlaten totdat hij de plaats van bestemming heeft bereikt, en (c) medische behandeling, indien nodig, totdat de gezondheidstoestand van de visser het toelaat naar de plaats van bestemming te reizen. De visser kan als plaats van bestemming kiezen, (a) de plaats waar de zee-arbeidsovereenkomst is aangegaan, (b) het land waar de visser zijn woonplaats heeft, of (c) de plaats die in de zee-arbeidsovereenkomst of de collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald.

Aan boord van het vissersvaartuig is een afschrift van de wettelijke bepalingen inzake repatriëring beschikbaar in de Nederlandse en de Engelse taal.

Aansprakelijkheid van de scheepsbeheerder

Als de scheepsbeheerder niet de werkgever is van de visser (zie de vakken 01 en 03 van de zee-arbeidsovereenkomst), is de scheepsbeheerder volgens het *Burgerlijk Wetboek* aansprakelijk voor nakoming van de volgende werkgeversverplichtingen als de werkgever deze niet nakomt: (a) betaling van loon (inclusief vakantieloon en loon bij ziekte); (b) medische zorg aan boord en in het buitenland; (c) repatriëring; en (d) vergoedingen in geval van schipbreuk of andere ramp aan het vissersvaartuig en in geval van overlijden van de zeevarende.



Non-binding translation into the English language

Please note that the number format in this translation is European, i.e. a point separates thousands and a comma separates decimals from the integer (e.g. 1000 ⇔ 1.000,00).

The undersigned,

Cornelis Vrolijk Holding BV, acting on behalf of its subsidiaries Diepzee Visserij Maatschappij Cornelis Vrolijk I BV, Diepzee Visserij Maatschappij Cornelis Vrolijk IV BV, and Jaczon Zeevarend Personeel BV, who are employers in the pelagic trawl fisheries sector, established at Makreelkade 9, 1976 DK IJmuiden, lawfully represented by Mrs A. Vrolijk, as the party on the employers' side,

and,

the CNV Vakmensen trade union, an organization with full legal capacity and statutory powers to enter into collective bargaining agreements, having its registered office in Utrecht, Tiberdreef 4, lawfully represented by Mr W.A.M. Kampen, as the party on employees' side,

whereas,

1. with effect from 15 November 2019, Directive (EU) 2017/159 has been implemented in Dutch Law and the Netherlands ratified the *Work in Fishing Convention, 2007* of the International Labour Organization on 19 December 2019;

2. Title 10, Section 12A, Article 742(1)(a) of Book 7 of the Dutch *Burgerlijk Wetboek* ("Civil Code") provides, inter alia, that the fisherman's employment agreement must specify the method of calculating the fisherman's share in the catch or the proceeds thereof, insofar as the remuneration determined in cash consists wholly or partly in a share in the catch or the proceeds thereof and that the *Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Trawlvissers* ("Collective Bargaining Agreement for Trawl Fisheries") does not provide for this;

3. The CBA for Trawl Fisheries not (yet) provides for a number of provisions relating to the contents of the fisherman's employment agreement resulting from the instruments referred to in point 1 with respect to work in the fishing sector;

4. The CBA for Trawl Fisheries does not, as yet, sufficiently address part time work;

5. the remunerations systems between the various parts of the Cornelis Vrolijk in pelagic trawl fisheries should be harmonized; and

6. this is best regulated by a collective bargaining agreement that applies exclusively to a limited number of fishing vessels within the Cornelis Vrolijk and that provisions of this agreement must lapse as soon as they are included in the CBA for Trawl Fisheries,

have agreed this *Collective Bargaining Agreement Trawl Fisheries Cornelis Vrolijk*:

Article 1 Definitions and scope

For the purpose of this Agreement:

- a. CBA means Collective Bargaining Agreement;
- b. CBA Trawl means *Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Trawlvissers* ("Collective Bargaining Agreement for Trawl Fisheries");
- c. *young fisherman* means a fisherman who is 16 or 17 years old;



d. relief means a fisherman who has been taken on as a relief under the terms of his fisherman's employment agreement ("opstapper");

e. lay-up period means a period, after the expiry of a prescribed period in port, during which the sea-going fishing vessel does not sail for the fishing grounds (see article B2 of the CBA Trawl);

f. normal work pattern means two trips-on, one trip-off

g. trip-on means a trip of the sea-going fishing vessel during which the fisherman is on board by virtue of the rotation system applicable to him;

h. trip-off means a trip of the sea-going fishing vessel during which the fisherman is not on board by virtue of the rotation system applicable to him; and

i. fisherman's employment agreement means the fisherman's employment agreement of the fisherman as referred to in Book 7, Title 10, Part 12A, of the Dutch *Burgerlijk Wetboek* ("Civil Code").

2. Without prejudice to Article A3, paragraph 4, of the CBA Trawl, this present CBA applies to the fisherman's employment agreements of fishermen who are covered by the CBA Trawl and are employed on board the fishing vessels referred to in Annex 1 to this present CBA.

Article 2

Agreed mutual probationary period

1. The agreed mutual probationary period is:

a. one month if the fisherman's employment agreement has been entered into for more than 6 but less than 24 months;

b. two months if the fisherman's employment agreement has been entered into for 24 months or more or for an indefinite term.

2. No probationary period is agreed if the fisherman's employment agreement has been entered into for one trip at a time or for a term of not more than six months.

Article 3

Work patterns/Rotation systems

1. Due to the nature of trawl fisheries and the limited accommodation on board sea-going fishing vessels, it is possible to work only in work patterns that coincide with the voyage pattern of the sea-going fishing vessel on which the fisherman works. For the same reasons, part-time work is not possible on board during a voyage. The normal work pattern is two trips-on, one trip-off, partly due to the legislation governing hours of work and rest of fishermen.

2. Where the rotation system involves the two trips-on, one trip-off pattern, the pattern will start with the first trip-on. Where the rotation system involves the one trip-on, one trip-off pattern, the pattern will start with the trip-on.

3. Owing to statutory crew regulations, the crew strength required for the operation of a sea-going fishing vessel and safety at sea, and the close relationship between catching and navigation, crew composition and remuneration, the work pattern of one trip-on, one trip-off is possible only if all jobs on the vessel are always carried out by fishermen having sufficient competency, training and, in the opinion of the fishing vessel owner, experience and skills.

4. In connection with the previous paragraph, the following conditions should, where relevant, always be fulfilled:

a. in the case of the work pattern of two trips-on, one trip-off, three fishermen having sufficient competency, training and experience must always be available for each two jobs on board in order to relieve one another;

b. in the case of the work pattern of one trip-on, one trip-off, two fishermen having sufficient competency, training and experience must always be available for each job on board in order to relieve each other.

5. A request for conversion of the work pattern must be submitted in writing by the fisherman to the employer no later than two months before the desired starting date.

6. In the interests of business operations, requests for conversion of the work pattern to the one-on, one-off pattern cannot be granted by the employer as long as the conditions of paragraph 3 and 4 are not met. On receipt of such a request, however, the employer has an obligation to use its best efforts to actively recruit the required fisherman or fishermen. Nor, partly in view of the close connection between crew composition, on-board accommodation and pay, can requests for the conversion of a one-on, one-off pattern to a two-on, one-off pattern be granted as long as the required crew strength and conditions of paragraph 2 do not allow this.

7. The work pattern can be changed only after a full rotation cycle has been completed.

8. If, irrespective of the cause, the provisions of paragraph 4, sub-paragraph *b*, cannot temporarily be met, agreements that are affected as a result will be automatically suspended and the normal work pattern for the fisherman concerned will take effect. When the occasion arises, the employer must notify the fisherman or fishermen concerned of this, preferably by telephone, within a reasonable period of time after the situation occurs or becomes known. The reasonableness requirement is in any case met if the employer gives the notification before 10:00 hours on the first office working day after the situation occurred or became known. In the event that the fisherman is not reachable by telephone, a voice mail message left is treated as the equivalent of notification. In that case the employer will also send the fisherman an e-mail message. The employer also has an obligation to use its efforts to end such a situation within a reasonable period of time.

9. In the case of fishing outside the fishing zones of the European Union and the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, the employer is authorised to change the work pattern, if necessary, to a pattern that satisfies the ratio of two-on, one-off or one-on, one-off, for example four weeks on, two weeks off, or four weeks on, four weeks off.

Article 4 **Distribution of the crew's share**

1. Under the terms of Article D9, paragraph 2, of the CBA, the distribution of the crew's share must be arranged, in accordance with Book 7, Article 742, of the Dutch Civil Code, in the individual fisherman's employment agreement or in a collective bargaining agreement with trade union CNV Vakmensen.

2. The fisherman's rank is allocated shares in accordance with the table shown in Annex 2 to this present CBA, depending on the rotation system applicable to the fisherman concerned. The number of shares to which a fisherman is entitled for one voyage is calculated, having regard to article C2 of the CBA, in accordance with the following equation:

$$a = \frac{A \times z}{Z}$$

In this equation:



- a means the shares of the fisherman;
- A means the shares appropriate to the rank and rotation system of the fisherman;
- z means the number of days at sea during which the fisherman was on board; en
- Z means the number of days at sea that the fishing vessel's trip concerned lasted.

Subject to paragraph 6 of this Article, 'z' is equal to 'Z' for the purpose of calculating the number of parts of the fisherman for a trip-off.

3. A first mate who replaces the Skipper then acts as second Skipper. A second engineer who replaces the chief engineer then acts as first engineer.

4. Where a fisherman works alternately in his own rank and in a higher rank, his shares will be allocated, in derogation from the second paragraph, at half of the sum of the shares allocated to each rank.⁵

5. If, within his rotation cycle, a fisherman *temporarily* replaces a fisherman of higher rank during a trip-on, he will be allocated the shares, in proportion to the number of days at sea during which he acts in the higher rank, that apply to the higher rank in accordance with paragraphs 2, 3 and 4.

6. Without prejudice to Article C1 of the CBA Trawl, for each trip-on within a rotation cycle, the fisherman earns an entitlement to a portion of the *realized* crew's share for his trip-off within that rotation cycle. Basis for the entitlement are the shares that were allocated to the fisherman in compliance with paragraphs 2, 3, 4 and 5 of this Article for the trip-on concerned. The shares for calculation of the entitlement are:

a. 50% of the shares referred to if he works in the normal work pattern of two trips-on, one trip-off; or

b. 100% of the shares referred to if his work pattern is one trip-on, one trip-off.

7. a. The part of the crew's share to which the fisherman concerned is entitled for a trip is calculated using the following equation:

$$G = \frac{0,2685 \times N \times a}{B}$$

In this equation:

- G means the part of the crew's share the fisherman is entitled to in € gross;
- N means the net proceeds of the catch in €;
- a means the shares of the fisherman determined in compliance with this CBA; and
- B means the sum of the shares of the fishermen entitled to a part of the crew's share.

b. When the equation in sub-paragraph a of this paragraph is applied, the crew's share is not reduced by the percentage points referred to in Article D4, paragraph 5, of the CBA Trawl. Instead, the following number of shares is included in the calculation for crew members who are not covered by the CBA Trawl:

1° 500 shares for each of the fishermen covered by or paid under the *Collective Bargaining Agreement for Non-EU Offshore Fishermen*; and

2° the number of shares corresponding to the rank of the fisherman concerned for each of the other fishermen not covered by the CBA Trawl.

5. For example, this concerns a fisherman who alternates between working as a deckhand during one trip-on with 1.000 parts and as a bosun during the next trip-on with 1.150 shares. For both trips-on he then receives:

$$0,5 \times (1.000 + 1.150) = 1.075 \text{ shares each}$$



Article 5 **Sickness benefit**

1. A fisherman who falls sick will retain his entitlement under Article 4, paragraph 6.
2. A fisherman who falls sick will retain his entitlement to sick pay for trips-off for as long as the company doctor considers that he has not recovered. This does not apply to a trip-off in which he falls sick unless his part of the crew's share in moneys for that trip-off is less than his sick pay under the CBA Trawl, in which case the part will be supplemented at the expense of the employer to bring it up to the amount of the sick pay.

Article 6 **Arrangement for a relief**

1. A relief is taken on only for one voyage at a time.
2. The fisherman's employment agreement of a relief will in any event end after he has completed two successive trips on the fishing vessel. Subsequently, after the fishing vessel has completed at least one voyage, he may be taken on again as a relief for a voyage and once again for a maximum of two successive voyages. Subsequently, he may be employed again as a relief on board the fishing vessel only if at least three full months have elapsed.
3. Only the first and second sentences of paragraph 1 of Article 3 will apply to a relief.
4. Article 4, with the exception of paragraph 6 thereof, will apply *mutatis mutandis* to a relief. The column headed 'Relief' of Annex 1 will apply to the allocation of his shares.

Article 7 **Replacement of an absent fisherman by a colleague**

1. The Skipper may allow fishermen to exchange their trips-off with each other, provided that, measured over a calendar year, the ratio between their individual trips-on and trips-off – i.e. two to one or one to one – remains the same.
2. Only in exceptional cases and solely with the expressed permission of the employer may a fisherman replace an absent fisherman during a voyage in which the replacement fisherman would not otherwise be on board due to his rotation system. The replacement fisherman will retain his existing entitlement under Article 4, paragraph 6, on that voyage and also be allocated for that voyage the shares mentioned in the column headed 'Relief' of Annex 1 that apply to the rank in which the replacement fisherman serves during the trip concerned. Article 4, paragraph 6, does not apply to the replacement.

Article 8 **Working and rest time of fishermen of 18 years and older**

1. The hours of work and rest of the fisherman are regulated in the CBA Trawl.
2. During a trip-off, the fisherman does not work and is not obliged to perform work or to keep himself available to perform work unless otherwise specified herein.

Article 9

Working and rest time of young fishermen

1. The hours of work of a young fisherman in each continuous period of 24 hours may not exceed 6 hours and 40 minutes. Overtime is prohibited.
2. In each 24-hour period, a young fisherman is entitled to a 30-minute continuous break after work lasting a maximum of 3 hours and 20 minutes.
3. A young fisherman is entitled to at least 9 continuous hours of rest in any 24-hour period, with the hours between 00:00 and 05:00 hours falling within this continuous rest period. However, if the young fisherman is a trainee, he may perform work during the hours between 00:00 and 05:00 if this is necessary for his maritime training.
4. A young fisherman is entitled to at least 36 consecutive hours of rest in any continuous period of 7 times 24 hours, provided always that Sundays fall in this period of rest. However, if the young fisherman works aboard a fishing vessel under British flag, the number of consecutive hours of rest per week is 48.

Article 10

Turnaround time

1. During the prescribed time spent by a sea-going fishing vessel in port between two trips-on (“turnaround time”), the fisherman will be entitled to shore leave in accordance with the CBA.
2. During the prescribed turnaround time spent by the fishing vessel in port immediately before a trip-off, the fisherman will not have shore leave and will perform all duties assigned to him until such time as he is relieved and has transferred his duties with due care. During this time, the hours of work and rest referred to in Article 8, paragraph 1, will apply to fishermen aged 18 years and over or in Article 9 to young fishermen.
3. After a trip-off, the fisherman will report on board the day before the start of his trip-on at the latest by 09:00 hours for transfer of duties and relief. The employer is competent to specify a different time for the transfer of duties and relief.

Article 11

Ranks, work patterns and remuneration during lay-up periods ⁶

1. Without prejudice to Article B2 of the CBA, this Article applies during periods when the fishing vessel is laid up. Articles 8 and 9 of this Supplement are not applicable during such periods.
2. *a.* Fishermen who worked in a higher rank than their own immediately before a lay-up period, return to their own ranks at the start of the lay-up period.
b. The competent fisherman to whom the Skipper transfers his authority during a lay-up period automatically assumes the rank of second Skipper with the corresponding remuneration until he is relieved of these duties. The competent fisherman to whom the chief engineer transfers his authority during a lay-up period automatically assumes the rank of first engineer with the corresponding remuneration until he is relieved of these duties.
3. The work patterns and rotation systems provided for in accordance with Article 3 of this CBA are suspended for the duration of a lay-up period, and will be replaced by a five-day working week of 40 working hours until the fishing vessel once again sails for the fishing grounds.

6. This Article will be evaluated after the annual lay-up period in 2020.



4. Anyone who wants to be available only for part-time work during a lay-up period must submit a written request to the employer in advance. Work may not be carried out part-time without the permission of the employer.

5. For the lay-up period the daily guaranteed wage amounts to one fifth of the weekly guaranteed wage and is only due on working days on which the fisherman is available to perform work.

6. For fishermen for whom the employer actually has work, the Skipper will draw up a work schedule for a maximum of five working days a week and eight working hours a day, providing that the fisherman's Sunday's rest is respected as much as possible.⁷ The daily eight-hour shift will start between 06:00 and 08:00 hours and end between 15:00 and 17:00 hours. The period of work must be interrupted by a one-hour lunch break.

7. Notwithstanding paragraph 6, the Skipper may, if he considers it necessary, require a fisherman aged 18 years or over to work extra hours for no more than four hours a day, providing that the fisherman's Sunday's rest is respected as much as possible.

8. Notwithstanding paragraph 6, a five-day continuous three-shift roster (eight hours on, sixteen hours off) will apply to persons assigned to watch-keeping duties, meaning that there must be sufficient occupancy on all days of the week. On weekends, the staffing of each [eight] hour shift is limited to [one] bridge officer with watch-keeping competence and [one] engine room officer with watch-keeping competence.

9. The gross remuneration for work actually carried out during lay-up periods has been set out in Annex 3 to this CBA. This remuneration is inclusive of the guaranteed wage. The employer will always adjust the amounts shown in Annex 3 in line with the CBA Trawl and will inform the fisherman in writing about each adjustment.

10. Notwithstanding this Article, the Skipper is authorized, for the duration of the lay-up period, to set a working pattern of two weeks on, one week off, whereby the number of working hours in a week on is 60. Remuneration for these three weeks amounts, apart from extra hours worked, to three times the remuneration for 40 hours of work. De Skipper

11. At the end of the lay-up period, the suspended working patterns and rotation systems are resumed from where they left off immediately before the start of the lay-up period.

Article 12

Holidays and compensation leave

1. The fisherman will take his holidays during his trips-off under his rotation system. Holidays may also be taken during lay-up periods in consultation with the employer and the crew.

2. Depending on the rank of the fisherman, the holiday wage, holiday bonus and wage for compensatory days under the CBA Trawl will be replaced with effect from 1 January 2020 by the gross daily leave allowance included in Annex 4, which is paid over six days a week. Payment of the allowance for the months November to April (inclusive) will be made in May; payment of the months May to October (inclusive) will be made in November.

3. The employer will always adjust the amounts shown in Annex 4 in line with the CBA Trawl and will inform the fisherman in writing about each adjustment.

7. See, however, paragraph 10.



Article 13 Repatriation

The place to which a fisherman entitled to repatriation is repatriated is a port or airport in the country where he has his place of residence.

Article 14 Tobacco products, alcoholic beverages and drugs

The current circular entitled *Tabaksproducten, alcoholhoudende dranken en drugs* ("Tobacco products, alcoholic beverages and drugs") of the employer applies to the fisherman's employment agreement.

Article 15 Rights and duties not included

1. The rights and duties of the fisherman with regard to the following subjects are not (fully) included in his fisherman's employment agreement because they are regulated either in the CBA or in Dutch legislation:

- a.* matters regulated in the CBA Trawl:
 - 1° gross and net catch proceeds,
 - 2° guaranteed wage,
 - 3° holidays (see, however, Article 12 of this present CBA),
 - 4° holiday wage (see, however, Article 12 of this present CBA),
 - 5° social security benefits to be paid by the employer,
 - 6° provisions to be provided on board by the employer,
 - 7° minimum hours of rest (see, however, Articles 8 and 9 of this present CBA),and
 - 8° termination of the fisherman's employment agreement;
- b.* matters regulated in Dutch legislation:
 - 1° medical care and social security benefits to be provided to the fisherman by the employer,
 - 2° protection to be provided by the employer to the fisherman in case of work related sickness, injury or death,
 - 3° social security,
 - 4° repatriation (see, however, Article 13 of this present CBA),and
 - 5° liability of the fishing vessel owner.

2. Attached to this CBA is Annex 5, which is not binding on the employer, but gives a brief overview of the statutory provisions referred to in paragraph 1, sub-paragraph *b*, as they applied at the time when this present CBA was entered into.

Article 16 Complaints procedure

1. If a fisherman is of the opinion that his fisherman's employment agreement is not or not sufficiently complied with on the part of the employer or fishing vessel owner, he is entitled to submit a complaint.

2. No retaliatory action will be taken against a complainant.

3. For the purpose of this Article, the hierarchy, in ascending order, is as follows:
 - 1° the confidential advisor appointed by the fishing vessel owner;
 - 2° the Skipper; and
 - 3° the head of the crewing department of the employer (“head of HRM”).
4. In principle, a complaint must be submitted in writing at the lowest hierarchical level. If the complaint cannot be solved to the satisfaction of both parties, it will be passed on to the next person in the hierarchy for a decision.
5. For each of the first two levels in the hierarchy, a decision must be taken within five days.
6. The complainant is entitled to immediately submit his complaint in writing to the Skipper or the head of HRM.
7. The Skipper will deal personally with any complaint submitted to him. He is authorized to call in the assistance of the head of HRM.
8. If the Skipper is unable to reach a decision on the complaint, the complainant has ten days to submit the complaint to the head of HRM, via the Skipper. The complainant may also personally submit the complaint to the head of HRM if the complaint relates to the Skipper.
9. The head of HRM and the complainant have twenty days to come up with a solution for the complaint. If they do not succeed in solving the complaint within that time period, each of the parties has a further twenty days to submit the matter to the Human Environment and Transport Inspectorate (IL&T) of the Ministry of Infrastructure and Water Management (I&W) or the designated public services of the flag State of the fishing vessel.
10. The complainant is entitled to seek assistance or representation throughout the entire period of processing of his complaint.
11. The decision on the complaint will be drawn up in writing, and a copy will be issued to the complainant.

Article 17 **Data provision**

The employer may disclose personal data of the fisherman to institutions and undertakings, including agents and insurers responsible for implementing public and private law schemes, for example in relation to remuneration, taxation, medical care, social security, pension, repatriation, employer's liability and working conditions. It may do this orally and in writing. In so far as required by law, the employer has agreements with such third parties for the processing of the personal data of its employees. The fisherman declares that he has no objection either to the disclosure of such information or to the manner in which this occurs, and gives the employer permission to disclose the information in question.

Article 18 **Duty of confidentiality**

1. The fisherman may not disclose anything that comes to his attention in the course of or in connection with his work for the employer about persons and/or the business of the employer and/or undertakings associated with the employer whether through the holding company Cornelis Vrolijk Holding BV or otherwise, other than as necessary for him to be able to perform his work. Financial and commercial data and information, including statements of catch proceeds, may not be disclosed under any circumstances. The terms ‘data’ and ‘information’ are deemed to include sound recordings, photos and other audio-visual

material, such as videos and films. For these purposes disclosure includes, but is not limited to, giving interviews, conducting telephone conversations, posting information on the internet and in social media and transmitting information by e-mail, in any way and to any person.⁸

2. The prohibition contained in paragraph 1 does not apply if:

- a.* the fisherman has a statutory disclosure obligation;
- b.* the natural or legal person to whom the data or information pertains has declared in writing that he or she has no objection to its disclosure.

Article 19

Terms and conditions concerning commencement of the fisherman's employment agreement

1. The fisherman's employment agreement will not take effect until after the fisherman has provided the employer with the following *valid* documents:

- a.* passport;
- b.* sufficient certificate of competence if required for the fisherman's rank;
- c.* sufficient certificate attesting to the fisherman's medical fitness to work aboard a fishing vessel;
- d.* certificate basic safety training for fishing vessel personnel;
- e.* seaman's book (or muster-book); and
- f.* other documents required for the rank of the fisherman.

2. The employer shall inform the fisherman beforehand about the documents which he must provide pursuant to paragraph 1, sub-paragraph *f*.

Article 20

Replacement by collective agreement

With the exception of this Article this CBA, or any part thereof concerned, will terminate as soon as it will be replaced by the terms of a the CBA Trawl.

Article 21

Duration and interim amendment

1. This Agreement was entered into for the period from 17 June 2019 up to and including 31 December 2021 and shall terminate by operation of law after expiry of that period.

2. The parties to this Agreement are authorized to agree on interim amendments to this agreement and its annexes.

Thus drawn up in truth and signed in duplicate in IJmuiden, the 9th January 2020.

Cornelis Vrolijk Holding BV
A. Vrolijk

CNV Vakmensen
P. Fortuin and W.A.M. Kampen

8. Fishermen should be aware that breaches of confidentiality, depending on their severity, may result in sanctions, which may include dismissal.



Annex 1

Scope

SCH-24 AFRIKA, with effect from 24 July 2019;
SCH-81 CAROLIEN, with effect from 12 July 2019;
SCH-123 ZEELAND, with effect from 17 June 2019; and
H-72 FRANK BONEFAAS, insofar as arising from Article A3, paragraph 4, of the CBA Trawl and with effect from 13 August 2019.





Annex 2

Parts

Rank	Shares (A)		
	Rotation system		Relief
	2-on/1-off	1-on/1-off	
Skipper	2.650	1.988	3.975
Second Skipper	2.450	1.838	3.675
First mate	1.600	1.200	2.400
Second mate	1.300	975	1.950
Third mate	1.150	863	1.725
Chief engineer	2.100	1.575	3.150
First engineer	2.000	1.500	3.000
Second engineer	1.500	1.125	2.250
Third engineer (senior)	1.250	938	1.875
Third engineer	1.125	844	1.688
Fourth engineer (senior)	1.000	750	1.500
Fourth engineer	875	656	1.313
Engine room assistant (senior)	750	563	1.125
Engine room assistant	500	375	750
Cook	1.100	825	1.650
Bosun	1.150	863	1.725
Quality master (senior)	1.350	1.013	2.025
Quality master	1.250	938	1,875
Foreman	1.150	863	1.725
Able fisherman	1.050	788	1.575
Deckhand	1.000	750	1.500
7/8 Deckhand	875	656	1.313
6/8 Deckhand	750	563	1.125
5/8 Deckhand	625	469	938
4/8 Deckhand	500	375	750
3/8 Deckhand	375	282	563
2/8 Deckhand	250	188	375





Annex 3

Gross pay for work actually done during lay-up periods 2019

Rank	Daily pay for 8 working hours	Over time per hour
Skipper	€ 295,30	€ 36,91
Second Skipper	€ 295,30	€ 36,91
First mate	€ 228,86	€ 28,61
Second mate	€ 199,33	€ 24,92
Third mate	€ 177,18	€ 22,15
Chief engineer	€ 273,15	€ 34,14
First engineer	€ 273,15	€ 34,14
Second engineer	€ 228,86	€ 28,61
Third engineer (senior)	€ 191,95	€ 23,99
Third engineer	€ 177,18	€ 22,15
Fourth engineer (senior)	€ 162,42	€ 20,30
Fourth engineer	€ 129,19	€ 16,15
Engine room assistant (senior)	€ 110,74	€ 13,84
Engine room assistant	€ 73,84	€ 9,23
Cook	€ 162,42	€ 20,30
Bosun	€ 169,80	€ 21,22
Quality master (senior)	€ 191,95	€ 23,99
Quality master	€ 191,25	€ 23,99
Foreman	€ 162,42	€ 20,30
Able fisherman	€ 162,42	€ 20,30
Deckhand	€ 147,65	€ 18,46
7/8 Deckhand	€ 129,19	€ 16,15
6/8 Deckhand	€ 110,74	€ 13,84
5/8 Deckhand	€ 92,28	€ 11,54
4/8 Deckhand	€ 73,83	€ 9,23
3/8 Deckhand	€ 55,37	€ 6,92
2/8 Deckhand	€ 36,91	€ 4,61

The actual remuneration to be paid shall never be less than the applicable minimum remuneration under the Dutch *Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag* (“Minimum wage and minimum holiday bonus Act”)





Annex 4

Gross allowance for leave 2020

Rank	Rotation system	
	2-on/1-off	1-on/1-off
Skipper	€ 44,12	€ 33,09
Second Skipper	€ 44,12	€ 33,09
First mate	€ 33,09	€ 24,82
Second mate	€ 29,78	€ 22,34
Third mate	€ 26,47	€ 29,85
Chief engineer	€ 40,81	€ 30,61
First engineer	€ 40,81	€ 30,61
Second engineer	€ 33,09	€ 24,82
Third engineer (senior)	€ 28,68	€ 21,51
Third engineer	€ 28,68	€ 21,51
Fourth engineer (senior)	€ 24,27	€ 18,20
Fourth engineer	€ 19,30	€ 14,48
Engine room assistant (senior)	€ 16,55	€ 12,41
Engine room assistant	€ 11,03	€ 8,27
Cook	€ 24,27	€ 18,20
Bosun	€ 25,37	€ 19,03
Quality master (senior)	€ 28,68	€ 21,51
Quality master	€ 28,68	€ 21,51
Foreman	€ 24,27	€ 18,20
Able fisherman	€ 24,27	€ 18,20
Deckhand	€ 22,06	€ 16,55
7/8 Deckhand	€ 19,30	€ 14,48
6/8 Deckhand	€ 16,55	€ 12,41
5/8 Deckhand	€ 13,79	€ 10,34
4/8 Deckhand	€ 11,03	€ 8,27
3/8 Deckhand	€ 8,27	€ 6,20
2/8 Deckhand	€ 5,52	€ 4,14
	per day	per day



Annex 5

Overview of applicable Dutch legislation referred to in Article 15, paragraph 1, opening words and sub-paragraph *b*, of the Supplement

Reservation

This Annex contains brief information about Dutch statutory provisions that apply to fishermen when entering into a fisherman's employment agreement. The statutory provisions may subsequently change. The employer is not bound by the information contained in this appendix. However, he is bound by the statutory provisions (or changed provisions) if this is apparent from their content.

The health and social security coverage and benefits to be provided to the fisherman by the employer

Under the Dutch *Burgerlijk Wetboek* ("Civil Code") and the *Besluit aanspraken zeevarenden, arbeidsbemiddeling en terbeschikkingstelling van arbeidskrachten in de zeevaart* ("Seafarers' Entitlements, Recruitment and Placement, and Posting of Workforce in Shipping Decree"), a fisherman, who is sick, is entitled to receive his full remuneration while on board. Thereafter he is entitled to 100% of his 'wages eligible for sickness benefit' for a maximum of twelve weeks, as long as he has not returned to his country of residence. The 'wages eligible for sickness benefit' are subject to a maximum. The maximum amount is set in each case on 1 January and 1 July for six months by the Dutch Minister of Social Security and Employment. After returning to his country of residence, a sick fisherman who is covered by the Dutch social security system is entitled to continued payment of his wages for no longer than the remainder of the 104-week period from the day he fell sick. The latter right is regulated in more detail in the applicable collective bargaining agreement (see box 08 of the fisherman's employment agreement). The Dutch Civil Code also provides that a fisherman is entitled to proper nursing and medical treatment on board and abroad as long as he has not returned to his country of residence. This right does not apply, for example, when the fisherman is on holidays. The employer must organise and pay for this nursing and medical treatment.

The protection that will cover the fisherman in the event of sickness, injury or death in connection with the service

Under the Dutch Civil Code, the employer can be liable for the damage suffered by a fisherman or his next of kin as a consequence of an occupational disease or a work-related accident.

Social security

In the case of citizens of Member States of the European Economic Area (EEA: European Union, Norway, Iceland and Liechtenstein) the applicable social security system is determined by Regulation (EC) no. 883/2004. A fisherman is insured for social security purposes in the flag state of the sea-going fishing vessel on which he works. This rule is subject to an exception, namely that an employed fisherman is covered under the social security system of the Member State of his residence if he is paid for his work aboard a fishing vessel under the flag of another Member State of the EEA by a natural or legal person living or established in his country of residence.

A Dutch fisherman, for instance, is covered under the Dutch social security system if he is employed on board a sea-going fishing vessel flying the Dutch flag. A fisherman who lives in Lithuania and works on board a Dutch sea-going fishing vessel is insured the Lithuanian social security system if he is paid for that work by a private employment agency based in Lithuania.

Broadly speaking, the comprehensive Dutch social security system has schemes for employees and schemes for residents (i.e. people legally resident in the Netherlands). Examples of employee schemes are the *Werkloosheidswet* (WW; “Unemployment Benefits Act”), which regulates entitlement to unemployment benefit, the *Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen* (WIA; “Work and Income in Accordance with Capacity for Work Act”), which regulates the entitlement to benefits in the event of long-term incapacity for work, and the Dutch Civil Code (BW), which regulates the employee’s right vis-à-vis the employer to (a) continued payment of wages in the event of sickness, and (b) medical care on board and abroad. Examples of schemes for residents are the *Algemene Ouderdomswet* (AOW; “General Old Age Pensions Act”), which regulates entitlement to old age pension, the *Zorgverzekeringswet* (Zvw; “Health Insurance Act”), which regulates entitlement to medical care, the *Algemene Kinderbijslagwet* (AKW; “General Child Benefit Act”), which regulates a financial allowance for people who look after and raise children, and the *Algemene nabestaandenwet* (ANW; “Surviving Dependents Act”), which regulates benefits for surviving next of kin and orphans. Anyone who wishes to be eligible for benefits or other assistance or facilities under a social security scheme must meet certain conditions.

More detailed information about the Dutch social security system can be found in *De Kleine Gids voor de Nederlandse sociale zekerheid* (“A Short Survey of Social Security in the Netherlands”), which is published twice a year. The survey is intended to explain difficult subject matter in a way that is easy to understand (unfortunately only available in the Dutch language).

Anyone who is legally resident in the Netherlands and works for an employer established in the Netherlands on a fishing vessel flying the flag of a state that is not a member of the EEA is, in principle, covered by the Dutch social security system. Different arrangements may have been made in an agreement between the Netherlands and the flag state. It is also possible that such an agreement has not been made, but that the fisherman concerned is insured under the flag state’s social security system by virtue of that state’s legislation. In such a case, all or part of the Dutch system may not be applicable. Your employer will inform you about this when the occasion arises.

Repatriation

Under the Dutch Civil Code, a fisherman has the right in certain cases to be repatriated in a quick and suitable manner, if possible by plane, to a destination of his choice. That right exists, for example, in the event of (a) termination of the fisherman’s employment agreement, (b) sickness necessitating repatriation, and (c) recovery from sickness if he has been landed and left to be nursed in a country foreign to him. The employer must pay (a) the journey to the place of destination, (b) accommodation and wages from the day the fisherman left the fishing vessel until he has reached the place of destination, and (c) medical treatment, if this is necessary, until the fisherman’s state of health allows him to travel to the place of destination. The fisherman may choose as his place of destination, (a) the place where the fisherman’s employment agreement has been concluded, (b) the country where the fisherman has his place of residence, or (c) the place specified in the fisherman’s employment agreement or the applicable collective bargaining agreement.

A copy of the statutory provisions on repatriation in Dutch and English is available on board the fishing vessel.

Fishing vessel owner’s liability

If the fishing vessel owner is not the fisherman’s employer (see boxes 01 and 03 of the fisherman’s employment agreement), he is liable under the Dutch Civil Code for compliance with the following employer’s obligations if the employer fails to meet them: (a) payment of wages (including holiday pay and sick pay); (b) medical care on board and abroad; (c) repatriation; and (d) compensation in the event of shipwreck or other disaster occurring to the fishing vessel and in the event of the death of the fisherman.

