

ABVV BTB
Samen sterk

Informatiebrochure systeemvaart 1op/1af

Voor werknemers

Document ter verduidelijking van de cao systeemvaart van 3 oktober 2012

Hoofdstuk 1. Waarom systeemvaart

Sociaal.

De binnenscheepvaart is een sector die gekenmerkt wordt door een variërende arbeidstijd. Daar komt nog bij dat een binnenschip zich internationaal verplaatst waardoor het personeel niet alleen werkt aan boord maar ook haar woning op het schip heeft.

Deze werkomstandigheden hebben er toe geleid dat mensen op de binnenscheepvaart vragende partij werden om een systeem in het leven te roepen waarbij een periode aan boord verbleven wordt, gevolgd door een periode waarbij men van boord afging en compensatie genoot voor meer gepresteerde uren tijdens de periode aan boord.

De continuïteit en de voorafgaandelijk planning van dit wisselende systeem zou er toe leiden dat men het sociale leven zou kunnen verbeteren en plannen.

Hoofdstuk 2. Hoe begin je aan systeemvaart

Een werkgever die met systeemvaart wil beginnen moet een toetredingsakte indienen. en kan voor één of meer van zijn schepen of groepen werknemers per schip toetreden tot de CAO.

De werkgever moet dit eveneens met zijn personeel bespreken en er moet een addendum toegevoegd worden aan de arbeidsovereenkomst (zie **Bijlage Addendum**)

Reeds in gebruik.

Als werknemers in een onderneming al werken op een ritme van periode aan boord afgewisseld door periode niet aan boord, moeten de arbeidscontracten en het arbeidsreglement aangepast worden met een addendum (zie bijlage).

De nieuwe situatie mag er niet toe leiden dat de werknemer minder zou verdienen.

Overstap dagvaart naar systeemvaart.

Werknemers in een onderneming die overstappen van dagvaart naar systeemvaart moeten eveneens een aangepast arbeidscontract krijgen en het arbeidsreglement voor de groep of schip in kwestie moet aangepast worden met een addendum (zie bijlage).

In het nieuwe contract krijgt de werknemer op zijn brutoloon voor dagvaart in zijn vorig contract een systeemvaart premie (het brutoloon mag echter nooit lager zijn dan het brutoloon van de systeemvaart voor de zelfde functie).

Nieuwe indiensttreding.

Een werknemer die nieuw in dienst komt in een onderneming en in systeemvaart, krijgt een contract gebaseerd op de systeemvaart CAO, waarbij de loon- en arbeidsvoorwaarden zoals in de CAO voorzien zijn worden toegepast (zie bijlage).

Hoofdstuk 3. Hoe ziet een indeling van het werkschema in de systeemvaart er uit.

Uurindeling

- Op een werkdag is een werknemer 12 uren aanwezig, waarvan 10 uur effectieve arbeidstijd.

Een werkdag bestaat dus uit 10 uren arbeid en 2 uren diverse pauzes.

Loonindeling

Systeemvaart is gebaseerd op een 38-uren werkweek. Per werkdag wordt er dus $38:5 = 7.6$ uur gewerkt als basis.

Het loon van een werkdag bestaat uit 7,6 uur (of 7 uur en 36 minuten) en 4 overuren.

Het loon op zaterdag bestaat uit 11.6 uren van 150 %

Het loon op zondag bestaat uit 11.6 uren van 200 %

Hoofdstuk 4. Hoe wordt het loon in de systeemvaart bepaald.

We zijn vertrokken van de lonen zoals die op geregelde tijdstippen door de Bijzondere Verrekenkas worden doorgegeven.

Voor de schippers zijn we uitgegaan van de lonen vanaf categorie groter dan 2250 Ton tankvaart, als minimum loon voor een schipper.

Voor de stuurlieders zijn er twee categorieën, met patent en zonder patent.

Voor de matrozen wordt er een indeling gemaakt met een loonschaal over 4 jaar dienst verdeeld. (voorbeeld: een matroos met meer dan één jaar dienst, verdient 53€ meer per maand dan een matroos met minder dan één jaar dienst)

Op het basisloon wordt een systeemvaarttoeslag berekend van 18.5 % van het bruto basisloon.

Deze 18.5 % is de vergoeding voor de gepresteerde overuren (zoals beschreven in hoofdstuk 3), vergoeding voor de 10 betaalde feestdagen op een jaar, een vergoeding voor één of meerdere van deze 10 feestdagen die op een zondag vallen en een gemiddelde vergoeding voor prestaties die als nachtarbeid worden gecatalogeerd.

BELANGRIJK: Op de loonfiche moet het basisloon en de systeemvaartpremie apart worden vermeld.

In de gewone werksystemen wordt het maandloon 11 keer per jaar uitbetaald en de maand dat de werknemer verlof heeft, wordt hij niet door de werkgever betaald.

In de systeemvaart zijn de verlofdagen ingeschaald in de rustperiodes en is het moeilijk deze dag per dag aan te geven aan de RSZ.

Om dit te vereenvoudigen en niet elke maand verlofdagen per dag te moeten verrekenen, wordt het maandloon inclusief de systeemvaarttoeslag vermenigvuldigd met 11 en daarna

gedeeld door 12. Dit bedrag (**gewaarborgd maandloon**) wordt elke maand uitbetaald aan de werknemer.

Lichtmatroos/deksman/scheepsjongen (vakantiewerk) kunnen niet tewerkgesteld worden in de systeemvaart.

In bijlage vind je een tabel met de lonen voor de systeemvaart.

Hoofdstuk 5. Vakantiegeld, eindejaarspremie, klein verlet, ziekte en arbeidsongeval.

BELANGRIJK: voor deze periodes dient het **gewaarborgd maandloon** als basis (zie loonbarema in bijlage).

Wat het aantal vakantiedagen betreft:

U ontvangt in de maand mei/juni vakantiegeld van de vakantiekas zoals gewoonlijk.

Verduidelijking artikel 9 van de CAO inzake systeemvaart van 3 oktober 2012: De jaarlijkse wettelijke vakantiedagen zijn in het systeem van de afwisselende periodes van arbeid en rust ingeroosterd en worden volledig inbegrepen en opgenomen in de periodes van rust.

De wettelijke feestdagen zijn in het systeem van de afwisselende periodes van arbeid en rust ingeroosterd en worden volledig begrepen en opgenomen in de periodes van rust.

Voorbeelden vakantiedagen:

1. Werknemer vervangt een collega die met vakantie is en werkt hierdoor drie weken na elkaar, hij gaat zelf met vakantie en een collega werkt hierdoor drie weken na elkaar, beide werknemers komen op jaarbasis niet boven de 26 weken, dan is het oké.
2. Werknemer gaat voor drie weken met vakantie en wordt vervangen door een werknemer die niet in de systeemvaart werkt (aflosser), de werknemer die in de systeemvaart werkt, komt op jaarbasis niet boven de 26 weken, dan is het oké.
Om het administratief eenvoudig te houden, adviseren wij, dat de aflosser verloond blijft volgens zijn eigen contract, aangezien dit voor een beperkte periode is.
3. Werknemer vervangt een collega die met vakantie gaat en door omstandigheden moet hij hetzelfde jaar nog een andere collega vervangen. Komt hierdoor op 28 weken werken dat jaar. Dan heeft de werknemer in dit voorbeeld recht op 12 dagen loon aan 150% en 2 dagen loon aan 200% bovenop het normale loon.

VAKANTIEGELD

Het vakantiegeld wordt rechtstreeks aan de werknemer uitbetaald door de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie – Elyzeese Veldenstraat 12 – 1050 Brussel – www.rjv.fgov.be

Vb.: in de periode april – juni 2017 ontvang je het vakantiegeld 2017 over de tewerkstellingsperiode van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016.

EINDEJAARSPREMIE (= 13^{de} maand)

Deze premie wordt rechtstreeks aan de werknemer uitbetaald door het Fonds voor de Rijn- en binnenvaart – Arenbergstraat 24 – 2000 Antwerpen in het begin van de maand januari.

De eindejaarspremie voor de systeemvaart wordt berekend op het volledige jaarinkomen welke verdiend werd tijdens de referentieperiode die loopt van 1 oktober van het voorgaande jaar tot 30 september van het jaar waarop de premie betrekking heeft.

Vb.: In januari 2017 ontvang je de eindejaarspremie voor de periode van 1 oktober 2015 tot en met 30 september 2016.

Klein verlet (verlof voor familieaangelegenheden e.d.) deze dagen worden als klein verlet opgegeven aan het sociaal secretariaat en worden betaald zoals de wet voorziet.

1. Klein verlet in week op.

De werknemer is afwezig voor het aantal dagen op het moment, door de wet voorzien en wordt vergoed zoals de wet dit voorziet.

2. Klein verlet in week af.

Werknemer is niet aan het werken, dagen worden normaal opgegeven als dagen af. Vergoeding loopt gewoon door zoals in de week af voorzien.

Ingeval van ziekte worden de ziektedagen aangegeven vanaf de datum dat het ziektebriefje van de geneesheer ingaat. Het loon ingeval van ziekte wordt op dezelfde manier toegepast als in gewone werksystemen, met de percentages ten laste van de werkgever en het ziekenfonds zoals wettelijk voorzien wordt.

Wat te doen?

Wanneer je ziek bent of een ongeval krijgt, moet je je werkgever **onmiddellijk** verwittigen. Het **doktersattest** zend je binnen de twee werkdagen naar je werkgever, best aangetekend.

In een cao of arbeidsreglement kan een andere termijn bepaald zijn.

Je moet je ziekte of ongeval ook bij je ziekenfonds aangeven.

Voorbeelden bij ziekte:

1. Werknemer is ziek de week op.

Ziekte gaat in vanaf de datum van het doktersbriefje.

Vanaf dat moment start de normale vergoeding voor ziekte, zoals wettelijk voorzien en worden de dagen als ziekte opgegeven.

2. Werknemer is ziek de week af.

Ziekte gaat in vanaf de datum van het doktersbriefje, situatie wordt gelijk aan situatie 1 : Vanaf dat moment start de normale vergoeding voor ziekte, zoals wettelijk voorzien en worden de dagen als ziekte opgegeven, ook als de ziekte langer duurt dan één week.

3. Werknemer is meerdere weken ziek.

De normale wettelijke procedure loopt door en de dagen worden als ziekte opgegeven. De vergoeding gebeurt zoals wettelijk voorzien voor de tweede, derde, vierde week en daarna komt de werknemer ten laste van het ziekenfonds zoals wettelijk voorzien wordt.

Werknemer heeft een arbeidsongeval.

Een arbeidsongeval kan enkel gebeuren in de week op.

In dat geval gaat de arbeidsongeschiktheid in op het moment dat de behandelende geneesheer dit verklaart.

De werknemer komt ten laste van de arbeidsongevallenverzekering.

Ingeval van arbeidsongeval worden de ongevalsdagen aangegeven vanaf de datum van het ongeval zoals gebruikelijk in andere werksystemen. Het loon ingeval van arbeidsongeval wordt berekend en betaald zoals wettelijk voorzien in geval van arbeidsongeval.

Hoofdstuk 6. Opzeg of verbreking

De wettelijke opzegtermijn voor de sector binnenscheepvaart dient toegepast te worden.

BELANGRIJK: Men dient ook rekening te houden met de recuperatiedagen!

Bij ontslag of verbreking dienen de eventuele saldi van recup-dagen doorgegeven te worden aan het desbetreffende sociaal secretariaat. Nog beter is, ervoor te zorgen dat de volledige recuperatie binnen de ontslagperiode valt.

Het gewaarborgd maandloon is de berekeningsbasis voor de verbrekingsvergoeding.

In bijlage vindt u enkele voorbeelden van ontslag en van verbreking.

OPZEGGINGSTERMIJNEN IN DE BINNENSCHIEPVAART

(BIJ ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPALDE DUUR)

Wanneer de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is gesloten dan heeft ieder der partijen het recht om die te beëindigen door opzegging aan de andere.

Op straffe van nietigheid geschiedt de opzegging door:

- een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending;
- de afgifte aan de andere partij van een geschrift waarin het begin en de duur van de opzeggingstermijn zijn aangegeven. De opzeggingstermijn gaat dan in de eerste werkdag volgend op de dag waarop de opzegging werd betekend.

Opzeggingstermijnen

Indien de opzeg uitgaat van de **WERKGEVER**:

- | | |
|-------------------------------------|-------------------|
| - minder dan 5 jaar anciënniteit: | 44 kalenderdagen |
| - tussen 5 en 10 jaar anciënniteit: | 108 kalenderdagen |
| - vanaf 10 jaar anciënniteit: | 144 kalenderdagen |

Indien de opzeg uitgaat van de **WERKNEMER**:

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| - minder dan 5 jaar anciënniteit: | 15 kalenderdagen |
| - tussen 5 en 10 jaar anciënniteit: | 1 maand |
| - vanaf 10 jaar anciënniteit: | 1 maand en 15 kalenderdagen |

Deze worden gecumuleerd met de nieuwe regeling,

Vanaf 1 januari 2014 nieuwe regelgeving, neem hiervoor contact met uw vakbond.

**BIJ ENIGE AARZELING AANGAANDE UW RECHTEN EN Plichten
NEEM STEEDS VOORAF KONTAKT MET UW VAKBOND!!!**

Hoofdstuk 7. WERKTIJDVERKORTING (WTV)

In de systeemvaart is dit niet meer van toepassing omdat systeemvaart gebaseerd is op de 38 uur week.

Wel kan het zijn dat je het eerste jaar nog WTV ontvangt van het Fonds voor de Rijn- en binnenscheepvaart, van een vorige tewerkstelling in een ander werkregime.

Indien van toepassing!

Deze vergoeding wordt eveneens rechtstreeks aan de werknemer uitbetaald door het Fonds voor de Rijn- en binnenvaart – Straatsburgdok Noordkaai 2– 2030 Antwerpen in de loop van de maand **september**.

Hoofdstuk 8. VAKBONDSPREMIE

De voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze premie zijn:

- op 31 december van het bedoelde jaar (dus het jaar waarop de premie betrekking heeft) in de binnenscheepvaart tewerkgesteld zijn geweest
- en minstens één jaar lidmaatschap tellen bij uw vakbond

Wie in de loop van het jaar ziek of werkloos werd, en dit op 31 december nog steeds was, komt, mits voorlegging van een attest van de uitbetalingsinstelling, eveneens in aanmerking voor de vakbondspremie.

De datum wanneer wordt overgegaan tot het uitbetalen van de VAKBONDSPREMIE BINNENSCHIEPVAART staat vermeld op de kaart.

Voor verdere inlichtingen kan men zich steeds wenden tot:

Secretariaat BTB, Vakgroep Binnenvaart, Paardenmarkt 66 - 2000 Antwerpen - 03/224.34.15.
<https://www.btb-abvv.be/>

Bijlage Addendum

ADDENDUM bij de arbeidsovereenkomst voor binnenschippers van

Tussen :

- Enerzijds.....

En

- Anderzijds.....

In aanvulling tot de genoemde overeenkomst, wordt overeengekomen met ingang van de werknemer zal werken in systeemvaart, zoals bepaald in de Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 oktober 2012, inzake invoeringsmogelijkheid van een regime systeemvaart.

De jaarlijkse arbeid wordt verricht op basis van gelijke periodes van arbeid en rust.
De maximale periode aan boord mag de aaneensluitende periode van 30 dagen niet overschrijden.

In deze arbeidsorganisatie geeft elke dag arbeid recht op een dag vakantie, recuperatie arbeidstijd of wettelijke feestdag.

Op deze wijze voldoet de werkgever aan alle wettelijke bepalingen omtrent jaarlijks verlof, arbeidsduur en feestdagen. De concrete toepassing wordt in het arbeidsreglement opgenomen.

Het loon incorporeert de volgende elementen:

- a) Basisloon
- b) Een premie die een vergoeding is voor de gepresteerde overuren, prestaties op feestdagen en nachtarbeid in de systeemvaart.

Het verwacht jaarincome van voltijdse effectieve prestaties wordt gedeeld door 12.
Dit maandloon wordt elke maand van het jaar betaald.

Concreet bedraagt het basisloon :.....

De premie (18.5 % op het basisloon) :.....

Bruto gewaarborgd maandloon :.....

In dubbel opgemaakt te op

Elke partij erkend een exemplaar ontvangen te hebben.

De werknemer, voor akkoord (1)
Handtekening

De werkgever, voor akkoord (1)
Handtekening

.....

.....

(1) De woorden "voor akkoord" moeten eigenhandig geschreven worden door de partijen.

Bijlage uurroosters.

UURROOSTERS SYSTEEMVAART (CAO van 3 oktober 2012)

Arbeiders : periode aan boord – periode niet aan boord.

De prestaties van de binnenschippers vormen wegens de aard van de activiteiten werken van vervoer, laden en lossen, die gekenmerkt worden door opgesplitste werkperiodes.

In de systeemvaart wordt de jaarlijkse arbeid verricht op basis van gelijke periodes van arbeid en rust.

De maximale periode aan boord mag een aaneensluitende periode van 30 dagen niet overschrijden.

De opgegeven schema's geven de dagelijkse arbeid- en rusttijden per dag aan

De periode aan boord kan variëren van 1 dag tot 30 dagen.

Periode 1 werk X dagen (1<X<30) :

dag	van	tot
ontbijt	07u00	07u30
arbeid	07u30	10u00
koffie/rook pauze	10u00	10u15
arbeid	10u15	12u30
lunch	12u30	13u00
arbeid	13u00	16u00
koffie/rook pauze	16u00	16u15
arbeid	16u15	18u30
avondeten	18u30	19u00

Periode 2 rust/compensatie Y dagen (waarbij Y=Xvan periode 1

dag	
maandag	inactiviteitsdag
dinsdag	inactiviteitsdag
woensdag	inactiviteitsdag
donderdag	inactiviteitsdag
vrijdag	inactiviteitsdag

Hogervermelde uurroosters zijn louter indicatief. Er kunnen verschuivingen binnen de vermelde uurroosters plaats vinden volgens de noden van de dienst. De terzake geldende wettelijke en sectorale grenzen zullen alleszins worden gerespecteerd.

BELGISCHE TRANSPORTBOND - B.T.B.						
Vakgroep "BINNENVAART"						
Paardenmarkt 66 - 2000 ANTWERPEN - 03/224.34.18						
LONEN SYSTEEMVAART (1 OP/ 1 AF)						
geldig vanaf 1 februari 2017 indexsede 101,96 - 103,95						
SCHIPPERS op ieder schip in de SYSTEEMVAART (1 OP / 1 AF)						
	Maandloon	Toeslag van 18,5%	Maandloon met systeemvaarttoeslag van 18,5%	Jaarloon	Bruto gewaarborgd maandloon, 12 maand per jaar	
schipper	2.719,99 €	503,20 €	€ 3.223,19	€ 35.455,08	€ 2.954,59	
STUURLIEDEN op ieder schip in de SYSTEEMVAART (1 OP / 1 AF)						
	Maandloon	Toeslag van 18,5%	Maandloon met systeemvaarttoeslag van 18,5%	Jaarloon	Bruto gewaarborgd maandloon, 12 maand per jaar	
met patent	2.314,75 €	428,23 €	€ 2.742,98	€ 30.172,83	€ 2.514,40	
zonder patent	2.049,45 €	379,15 €	€ 2.428,60	€ 26.714,62	€ 2.226,22	
MATROZEN op ieder schip in de SYSTEEMVAART (1 OP / 1 AF)						
	Maandloon	Toeslag van 18,5%	Maandloon met systeemvaarttoeslag van 18,5%	Jaarloon	Bruto gewaarborgd maandloon, 12 maand per jaar	
matrozen -1jaar	1.943,33 €	359,52 €	€ 2.302,85	€ 25.331,33	€ 2.110,94	
matrozen +1 -2jaar	1.996,39 €	369,33 €	€ 2.365,72	€ 26.022,97	€ 2.168,58	
matrozen +2 -3jaar	2.049,45 €	379,15 €	€ 2.428,60	€ 26.714,62	€ 2.226,22	
matrozen +3 -4jaar	2.102,51 €	388,96 €	€ 2.491,48	€ 27.406,26	€ 2.283,85	
matr.-motordr. -1j.	2.061,78 €	381,43 €	€ 2.443,21	€ 26.875,32	€ 2.239,61	
matr.-motordr. +1-2 j.	2.115,90 €	391,44 €	€ 2.507,35	€ 27.580,80	€ 2.298,40	
matr.-motordr. +2-3 j.	2.170,02 €	401,45 €	€ 2.571,48	€ 28.286,27	€ 2.357,19	
matr.-motordr. +3-4 j.	2.224,15 €	411,47 €	€ 2.635,61	€ 28.991,75	€ 2.415,98	
Minimum maandinkomen	Maandloon	Toeslag van 18,5%	Maandloon met systeemvaarttoeslag van 18,5%	Jaarloon	Bruto gewaarborgd maandloon, 12 maand per jaar	
voor 21 jarigen:	1.943,33 €	359,52 €	€ 2.302,85	€ 25.331,33	€ 2.110,94	
Als het loon vd functie dit bedrag niet bereikt, dient de 21-jarige toch het loon te krijgen.						
Om het basis dagloon te bekomen wordt het bruto gewaarborgd maandloon gedeeld door 164,67 * 6,33						
Om het uurloon te bekomen wordt het bruto gewaarborgd maandloon gedeeld door 164,67.						
Om de overuren (150 % en 200 %) te bekomen wordt het bruto maandloon gedeeld door 164,67 en vermenigvuldigd met resp. 150 en 200%.						
VERGOEDINGEN						
Opkuisen tanks		per uur per man		Mondingsvaart	per maand	
Gasolie & cement		5,88 €		Kapitein	419,65 €	
Dieselolie & chemicaliën		7,41 €		Stuurman	301,98 €	
Stookolie		7,77 €		Matr.-Motor.	243,15 €	
				Matroos	184,37 €	
Voorverwarmen lading		forfaitaire vergoeding				
zomermaanden		54,93 €		Radarticket	44,32 €	
wintermaanden		64,73 €				

Bijlage : voorbeeld van ontslagperiodes

1STE VOORBEELD

ONTSLAG VANAF 3 JUNI (44 kalenderdagen)

maandag	03.06	gewerkt	ontslag	10.06	recup	ontslag	17.06	gewerkt	ontslag	24.06	recup	ontslag
dinsdag	04.06	gewerkt	ontslag	11.06	recup	ontslag	18.06	gewerkt	ontslag	25.06	recup	ontslag
woensdag	05.06	gewerkt	ontslag	12.06	recup	ontslag	19.06	gewerkt	ontslag	26.06	recup	ontslag
donderdag	06.06	gewerkt	ontslag	13.06	recup	ontslag	20.06	gewerkt	ontslag	27.06	recup	ontslag
vrijdag	07.06	gewerkt	ontslag	14.06	recup	ontslag	21.06	gewerkt	ontslag	28.06	recup	ontslag
zaterdag	08.06	gewerkt	ontslag	15.06	recup	ontslag	22.06	gewerkt	ontslag	29.06	recup	ontslag
zondag	09.06	gewerkt	ontslag	16.06	recup	ontslag	23.06	gewerkt	ontslag	30.06	recup	ontslag
maandag	01.07	gewerkt	ontslag	08.07	recup	ontslag	15.07	gewerkt	ontslag			
dinsdag	02.07	gewerkt	ontslag	09.07	recup	ontslag	16.07	recup	ontslag			
woensdag	03.07	gewerkt	ontslag	10.07	recup	ontslag	17.07					
donderdag	04.07	gewerkt	ontslag	11.07	recup	ontslag	18.07					
vrijdag	05.07	gewerkt	ontslag	12.07	recup	ontslag	19.07					
zaterdag	06.07	gewerkt	ontslag	13.07	recup	ontslag	20.07					
zondag	07.07	gewerkt	ontslag	14.07	recup	ontslag	21.07					

loon juli = breuk gewerkte dagen / totaal aantal werkdagen
 systeemvaartpremie juli = breuk gewerkte dagen / totaal aantal werkdagen
 recup : Voor 15 en 16 .07 is het eenvoudigste dat 15 gewerkt wordt en 16 recupdag van de 15de.

2DE VOORBEELD

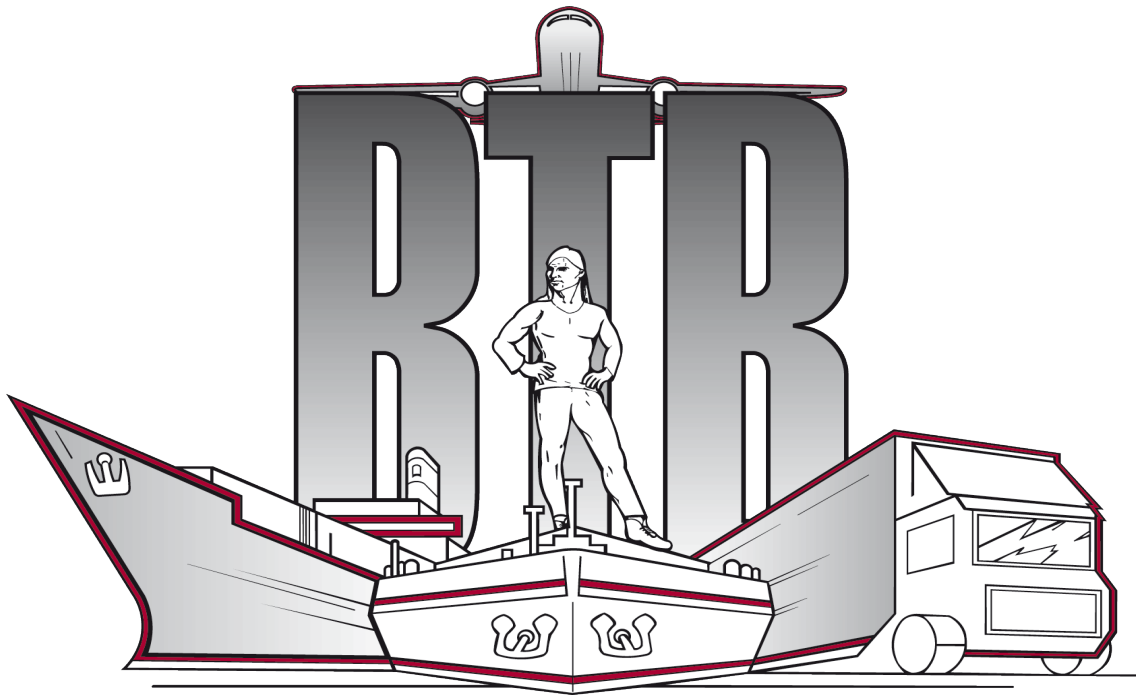
ONTSLAG VANAF 13 JUNI (44 kalenderdagen)

maandag	03.06	gewerkt		10.06	recup		17.06	gewerkt	ontslag	24.06	recup	ontslag
dinsdag	04.06	gewerkt		11.06	recup		18.06	gewerkt	ontslag	25.06	recup	ontslag
woensdag	05.06	gewerkt		12.06	recup		19.06	gewerkt	ontslag	26.06	recup	ontslag
donderdag	06.06	gewerkt		13.06	recup	ontslag	20.06	gewerkt	ontslag	27.06	recup	ontslag
vrijdag	07.06	gewerkt		14.06	recup	ontslag	21.06	gewerkt	ontslag	28.06	recup	ontslag
zaterdag	08.06	gewerkt		15.06	recup	ontslag	22.06	gewerkt	ontslag	29.06	recup	ontslag
zondag	09.06	gewerkt		16.06	recup	ontslag	23.06	gewerkt	ontslag	30.06	recup	ontslag
maandag	01.07	gewerkt	ontslag	08.07	recup	ontslag	15.07	gewerkt	ontslag	22.07	recup	ontslag
dinsdag	02.07	gewerkt	ontslag	09.07	recup	ontslag	16.07	gewerkt	ontslag	23.07	recup	ontslag
woensdag	03.07	gewerkt	ontslag	10.07	recup	ontslag	17.07	gewerkt	ontslag	24.07	recup	ontslag
donderdag	04.07	gewerkt	ontslag	11.07	recup	ontslag	18.07	gewerkt	ontslag	25.07	recup	ontslag
vrijdag	05.07	gewerkt	ontslag	12.07	recup	ontslag	19.07	gewerkt	ontslag	26.07	recup	ontslag
zaterdag	06.07	gewerkt	ontslag	13.07	recup	ontslag	20.07	gewerkt	ontslag			
zondag	07.07	gewerkt	ontslag	14.07	recup	ontslag	21.07	recup	ontslag			

loon juli = breuk gewerkte dagen / totaal aantal werkdagen
 systeemvaartpremie juli = breuk gewerkte dagen / totaal aantal werkdagen
 recup : Voor 20 en 21 .07 is het eenvoudigste dat 20 gewerkt wordt en 21 recupdag van de 20ste.

Ideaal is, ervoor te zorgen dat laatste kalenderdag van de opzegperiode samenvalt met de laatste recuperatiedag.

Het gewaarborgd maandloon is de berekeningsbasis voor de verbrekingsvergoeding.



ABVV BTB
Samen sterk

Maritieme sectoren:

Paardenmarkt 66, 2000 Antwerpen

Tel. 03/224 34 15

Tel. 03/224 34 17

Tel. 03/224 34 12

Fax: 03/224 34 49

Website: www.btb-abvv.be