

# De arbeidsrechtelijke rechtspositie van zeevarenden werkzaam op cruiseschepen



Een rechtsvergelijkend onderzoek naar de arbeidsbescherming van rechten voor cruiseperoneel werkzaam op Amerikaanse en Nederlandse schepen, gelet op de arbeidsomstandigheden, werktijden, loon en verlof.



# **De arbeidsrechtelijke rechtspositie van zeevarenden werkzaam op cruiseschepen**

•••

De arbeidsrechtelijke rechtspositie van zeevarenden werkzaam op cruiseschepen  
Een rechtsvergelijkend onderzoek naar de arbeidsbescherming van rechten voor  
cruisepersoneel werkzaam op Amerikaanse en Nederlandse schepen, gelet op  
de arbeidsomstandigheden, werktijden, loon en verlof.

## **Masterscriptie Rechtsgeleerdheid**

Auteur: L.S.M. Scheerlinck

Studentnummer: 2023222

Administratienummer: 591036

Afstudeerrichting: Master Rechtsgeleerdheid

Begeleider: mr. A.D.M. van Rijs

Datum: 12 oktober 2020

# VOORWOORD

Voor u ligt de masterscriptie *'De arbeidsrechtelijke rechtspositie van zeevarenden werkzaam op cruiseschepen'*. Dit is een onderzoek waarin ik de arbeidsrechtelijke rechtsposities van personeel, werkzaam op Amerikaanse en Nederlandse (cruise)schepen, heb vergeleken. Uiteindelijk heeft dit geresulteerd in een conclusie waaruit voortvloeit in hoeverre het cruiseperoneel, werkzaam op Amerikaanse cruiseschepen, wordt beschermd ten aanzien van hun arbeidsomstandigheden, werktijden, loon en verlof in vergelijking met personeel dat op Nederlandse zeeschepen werkt.

In februari heb ik zelf een voorstel ingediend om mijn masterscriptie over dit onderwerp te schrijven. Voor mij was dit de uitgelezen kans om een scriptie te schrijven over een onderwerp wat mij al jaren aanspreekt. Het triggert me en dat zal het altijd blijven doen. Deze scriptie vormt het slotstuk van mijn master Rechtsgeleerdheid aan Tilburg University. Na het behalen van mijn HBO-diploma was het voor mij al snel duidelijk dat ik mijn master Rechtsgeleerdheid ook succesvol wilde afronden. Door mijn intrinsieke motivatie en doorzettingsvermogen heb ik mijn studietijd op Tilburg University als prettig, leerzaam en inspirerend ervaren.

Afsluitend wil ik een aantal mensen bedanken die mij gedurende dit afstudeeronderzoek hebben gesteund. Ik wil dan ook van deze gelegenheid gebruik maken om mijn dank en waardering voor deze personen uit te spreken. In de eerste plaats wil ik mijn begeleider, mr. A.D.M. van Rijs, bedanken voor zijn uitstekende begeleiding en enthousiasme. Dankzij de gesprekken die wij onderling hebben gevoerd heb ik veel geleerd. Bovendien bleef hij altijd positief en gaf hij mij het gevoel dat ik mijn scriptie succesvol zou gaan afronden. Mijn dank is groot. Tenslotte wil ik mijn ouders, broer, zus en vriend bedanken voor hun steun en hulp gedurende mijn studie. Zonder jullie was dit niet gelukt.

Ik wens u veel plezier met het lezen van deze scriptie.

*Lisa Scheerlinck*

*Tilburg, 8 oktober 2020*

# INHOUDSOPGAVE

<b>Lijst van afkortingen</b>	<b>9</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>11</b>
1.1. Probleemanalyse	11
1.2. Onderzoeksdoel	12
1.3. Onderzoeksvraag en deelvragen	13
1.4. Onderzoeksmethode	14
1.5. Theoretisch kader	14
1.6. Maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie	15
1.7. Structuur van het onderzoek	16
<b>2. Het Maritiem Arbeidsverdrag 2006</b>	<b>17</b>
2.1. De toepasselijkheid van het MAV	17
2.1.1. Totstandkoming van het MAV	18
2.1.2. Structuur van het MAV	18
2.1.3. Succes van het MAV	19
2.2. Nederland en het MAV	20
2.3. Amerika en het MAV	20
<b>3. Amerikaanse bronnen voor arbeidsbescherming</b>	<b>23</b>
3.1. Vlaggenstaat	23
3.1.1. Verplichtingen van de vlaggenstaat	24
3.1.2. Goedkope vlaggenstaat	25
3.1.3. Economische en niet-economische voordelen	25
3.1.4. Lijst goedkope vlaggenstaten ITF	27
3.2. Geldend recht op cruiseschepen	27
3.2.1. Jones Act en PVSA	28
3.2.2. IAO-Verdragen	29
3.2.3. Overige cruisewetgeving	31
<b>4. De arbeidsbescherming van Amerikaans cruiseperoneel</b>	<b>33</b>
4.1. De rechten van zeevarenden onder Amerikaanse wetgeving	33
4.2. De rechten volgens de ITF	34
4.2.1. Tekort aan ontspanning	34
4.2.2. Arbeidsvoorwaarden	34



4.3. De rechten volgens de ITF-cao	35
4.4. Arbeidsovereenkomst	35
4.4.1. Proeftijd, beëindiging dienstverband en ontslag	36
4.5. Loon	37
4.5.1. Minimumloon	38
4.6. Werktijden	39
4.7. Verlof	40
4.8. Taak ITF	40
<b>5. Nederlandse bronnen van arbeidsbescherming</b>	<b>43</b>
5.1. Ontwikkelingen	43
5.2. Arbeidsovereenkomstenrecht	43
5.3. Bijkomende Nederlandse wet- en regelgeving	44
<b>6. De arbeidsbescherming van personeel op Nederlandse zeeschepen</b>	<b>45</b>
6.1. De zee-arbeidsovereenkomst	45
6.2. Loon	46
6.2.1. Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag van toepassing?	48
6.3. Werktijden	50
6.4. Verlof	52
<b>7. Conclusie</b>	<b>57</b>
7.1 Arbeidsovereenkomst	57
7.2. Loon	58
7.3. Werktijden	58
7.4. Verlof	59
<b>BIJLAGE I</b>	<b>63</b>
<b>Literatuur- en bronnenlijst</b>	<b>67</b>
1. Artikelen	67
2. Rapporten	68
3. Boeken	68
4. Elektronische bronnen	69
5. Jurisprudentie	72
6. Parlementaire stukken	72

# LIJST VAN AFKORTINGEN

art.	artikel
ABRvS	Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State
BW	Burgerlijk Wetboek
CLIA	Cruise Lines International Association
DIS	Duits internationaal scheepsregister
ECSA	Associatie van Reders van de Europese Gemeenschap
EFT	Europese Federatie van Vervoerswerknemers
e.v.	en verder
FIS	Frans internationaal scheepsregister
FOC	flags of convenience
HR	Hoge Raad
IAO	Internationale Arbeidsorganisatie
ILO	International Labour Organization
IMO	Internationale Maritieme Organisatie
ISZW	Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid
ITF	International Transport Workers' Federation
KVNR	Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reders
MAV	Maritiem Arbeidsverdrag 2006

MvT	Memorie van Toelichting
NVIC	Navigation and Vessel Inspection Curricular
OECD	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
PSC	Port State Control
PVSA	Passenger Vessel Services Act
Rb.	Rechtbank
SOLAS	Verdrag inzake beveiliging van mensenlevens op zee
SOVC-MLC	afgifte verklaring vrijwillige naleving van het MAV
VS	Verenigde Staten
WML	Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

# 1. INLEIDING

Dit hoofdstuk bespreekt het actuele probleem ten aanzien van de arbeidsrechtelijke rechtspositie van personeel in de cruisebranche. Ook wordt duidelijk middels welke deelvragen een antwoord geformuleerd kan worden op de centrale vraag, zodat het onderzoeksdoel uiteindelijk behaald kan worden.

## 1.1. PROBLEEMANALYSE

Het maritieme arbeidsrecht is tot op heden in de Nederlandse arbeidsrechtliteratuur en -jurisprudentie onderbelicht gebleven.<sup>1</sup> In mijn ogen is dat anno 2020 onbegrijpelijk, omdat de cruisevaart sector de laatste jaren fors is gegroeid.<sup>2</sup> Dit is bijvoorbeeld te zien aan het feit dat steeds meer mensen een cruisevakantie maken. Zo blijkt dat 113.000 Nederlanders in 2018 een cruise boekten, dit is een groei van 2.2% ten opzichte van 2017. Bovendien heeft de coronacrisis heel veel impact op de cruisereizen van 2020. Een citaat uit het nieuws laat het volgende zien<sup>3</sup>:

*“Melinda Mann (25) voelt wel eindelijk weer vaste grond onder haar voeten. Ze zat 50 dagen aan boord van de Koningsdam, een schip van de Holland-Amerika Lijn. Toen de passagiers van de Koningsdam werden geëvacueerd, probeerde Mann mee te glippen. Ze werd tegengehouden door de beveiliging. 21 uur per dag zat ze vervolgens in een ruimte van 14 vierkante meter. “Dat ze ons opgesloten hielden, is absoluut belachelijk.””*

Zeker in deze tijden is het dan ook van belang om te weten wat de rechten en plichten van het cruiseperoneel zijn.

Op een aantal punten wijkt het werken op een cruiseschip flink af van de meeste banen op het vasteland. Het lijkt een droombaan – op de open zee, elke keer aanmeren in nieuwe steden – maar er is genoeg personeel dat klaagt over het feit dat ze overwerkt zijn en dat ze slecht worden behandeld.<sup>4</sup> Medewerkers van verschillende cruisereederijen hebben aangegeven wat de grootste nadelen zijn van werken aan boord van een cruiseschip. Zo verklaarde onder andere de voormalig cruisedirecteur van Holland America Line in een interview dat hij dacht dat hij meer vrije tijd zou hebben, vooral bij het aanmeren in een haven. Een voormalig serveerster, werkzaam bij Carnival Cruises, gaf aan dat de werkomgeving op haar schip ongezond was. Daarmee doelde zij op het feit dat haar baas haar slecht behandelde en grove dingen naar haar schreeuwde waar de passagiers bij waren. Daaropvolgend verklaarden medewerkers van Royal Caribbean Cruise Line en Norwegian Cruise Line dat zij behandeld werden als nummer in plaats van als mens. Volgens hen is de bedrijfstak te groot en groeit hij te snel. Daarom is er geen ruimte voor het bedrijf om het werkprofiel goed en tijdig aan te passen aan de noden van de werknemers.

<sup>1</sup> G.W. van der Voet & V.G.G. Bergwerf 2017, p. 5.

<sup>2</sup> G.W. van der Voet & V.G.G. Bergwerf 2017, p. 6.

<sup>3</sup> Rtlnieuws.nl (zoek op *cruise coronavirus*).

<sup>4</sup> Businessinsider.nl (zoek op *werken op cruiseschip*).

Ten slotte verklaarde een voormalig productiemedewerker van Seaborn Cruise Line het volgende: *“Het was sommige dagen als werken voor het minimumloon, vanwege de enorme hoeveelheid werk”*. Het aantal uren dat hij werkte op een dag noemt hij dan ook *“slopend”*.

Werknemers op cruiseschepen kennen geen traditionele werkweek van vijf dagen, maar werken meestal zeven dagen per week. De gemiddelde lengte van de arbeidscontracten ligt tussen de vier en acht maanden. Een gemiddelde werkdag duurt 12 uur, in extreme gevallen kan het zelfs oplopen tot 20 uur.<sup>5</sup>

Advocaat Michael Guilford vertegenwoordigt cruiseschipmedewerkers en geeft aan dat het werken op een cruiseschip gepaard gaat met lange werkdagen en weinig inkomen.<sup>6</sup> Hij geeft een voorbeeld van een werknemer die werkzaam is in de kombuis c.q. keuken, de meest fysieke en veeleisende baan op een schip. Hij werkt 14 uur per dag voor minder dan \$ 700 per maand.

Zoals hiervoor aangegeven werkt het keukenpersoneel gemiddeld 12 tot 14 uur per dag, zonder geplande pauzes. Zij worden vervolgens door supervisors verplicht om hun urenstatus te wijzigen, zodat het lijkt alsof ze wel pauzes hebben genomen. Dit is slechts een voorbeeld van personeel dat werkzaam is in één sector op een cruiseschip. Zo zijn er nog meer voorbeelden van andere sectoren, zoals de bediening in de restaurants en het schoonmaakpersoneel. Ook hun werk lijkt zwaar en onderbetaald te zijn.

De maritieme sector wordt wel beschouwd als de eerste ‘geglobaliseerde bedrijfstak’ ter wereld.<sup>7</sup> De reden hiervoor is dat de werkzaamheden van zeevarenden een grensoverschrijdend karakter hebben. Gelet op dit grensoverschrijdende karakter en de hierboven beschreven arbeidsomstandigheden, is het aannemelijk dat het cruise personeel behoefte heeft aan extra bescherming van hun arbeidsrechtelijke positie. Maar nu rijst de vraag of ze die bescherming wel hebben, nu onduidelijk is of de Verenigde Staten van Amerika het Maritiem Arbeidsverdrag 2006 (hierna: MAV) wel heeft geratificeerd? Bovendien moet deze bescherming zich niet enkel richten op de arbeidsvoorwaarden en op de veiligheid van de werkomgeving van de cruisemedewerkers, maar ook op hun voeding en leefomgeving.<sup>8</sup>

## 1.2. ONDERZOEKSDOEL

Het doel van dit onderzoek is om de arbeidsrechtelijke rechtsposities van cruise personeel, werkzaam op Amerikaanse en Nederlandse cruiseschepen, met elkaar te vergelijken. Het moet duidelijk worden welk rechtsstelsel de beste arbeidsbescherming biedt. Hiervoor zal eerst worden beschreven hoe de bescherming ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en omstandigheden van cruise personeel momenteel geregeld is op Amerikaanse cruiseschepen. Vervolgens wordt

<sup>5</sup> Businessinsider.nl (zoek op *werken op cruiseschip*).

<sup>6</sup> Businessinsider.nl (zoek op *cruise lawyer*).

<sup>7</sup> G.W. van der Voet & V.G.G. Bergwerf 2017, p. 8.

<sup>8</sup> G.W. van der Voet & V.G.G. Bergwerf 2017, p. 8.

een soortgelijke beschrijving gegeven, maar dan ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van cruise personeel op Nederlandse schepen. Gelden de rechten voor het personeel op schepen waar het Nederlandse recht van toepassing is, ook voor het personeel waar Amerikaans recht van toepassing is, zoals bijvoorbeeld Holland America Line, Norwegian Cruise Line, Royal Caribbean Cruise Line en Celebrity Cruises? De vraag is, of het cruise personeel op die schepen voldoende wordt beschermd in haar rechten, specifiek gericht op de arbeidsomstandigheden, de arbeidstijden, het recht op loon en het recht op verlof? Het is dus van belang om te beschrijven welke beschermingsregels door de VS aan het cruise personeel worden geboden. Op basis hiervan kunnen conclusies worden getrokken ten aanzien van de onderzoeksvraag. Uiteindelijk kan een kader worden geschetst, zodat duidelijk wordt of het Amerikaans recht evenveel arbeidsbescherming biedt als het Nederlands recht ten aanzien van de arbeidsrechtelijke positie van het cruise personeel. Dit leidt uiteindelijk tot een vergelijking. Enerzijds wordt een beeld geschetst van de bescherming voor zeevarenden die vanuit Amerikaanse cruiseschepen wordt geboden, anderzijds zien we hoe de arbeidsbescherming van het cruise personeel op Nederlandse zeeschepen is geregeld.

## 1.3. ONDERZOEKSVRAAG EN DEELVRAGEN

De centrale vraag die voortvloeit uit het onderzoeksdoel is als volgt:

*“In hoeverre wordt cruise personeel, werkzaam op Amerikaanse cruiseschepen, beschermd ten aanzien van hun arbeidsomstandigheden, werktijden, loon en verlof in vergelijking met personeel dat op Nederlandse zeeschepen werkt?”*

Om een antwoord te kunnen geven op deze vraag zullen de volgende deelvragen beantwoord moeten worden:

1. Hoe ziet het Maritiem Arbeidsverdrag 2006 eruit en is dit verdrag door Amerika geïmplementeerd?
2. Wat zijn de bronnen voor arbeidsbescherming van rechten voor cruise personeel werkzaam op Amerikaanse cruiseschepen, gelet op de arbeidsomstandigheden, werktijden, loon en verlof?
3. Welke arbeidsbescherming geniet Amerikaans cruise personeel op basis van de rechtsbronnen die hiervoor zijn besproken?
4. Wat zijn de bronnen voor arbeidsbescherming van rechten voor cruise personeel werkzaam op Nederlandse zeeschepen, gelet op de arbeidsomstandigheden, werktijden, loon en verlof?
5. Welke arbeidsbescherming geniet het personeel op Nederlandse zeeschepen op basis van de rechtsbronnen zoals hiervoor zijn besproken?

#### 1.4. ONDERZOEKSMETHODE

Dit rechtswetenschappelijk onderzoek zal bestaan uit een literatuurstudie, interviews en een rechtsvergelijkend onderzoek. De literatuurstudie bestaat voornamelijk uit het raadplegen van handboeken en studieboeken. Tevens zullen verscheidene (digitale) artikelen met betrekking tot het arbeidsrecht op cruiseschepen worden onderzocht. Naast artikelen wordt ook gekeken naar rapporten, zoals het rapport opgesteld door het Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Bovendien worden diverse kamerstukken en relevante jurisprudentie behandeld. Ten slotte zullen interviews gehouden worden met personen werkzaam bij de Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reders (hierna: KVNR) en Nautilus International. De heer G. Hollaar, werkzaam bij KVNR, is namens werknemers betrokken bij de cao-onderhandelingen voor de Nederlandse en niet-EU-zeevarenden. Mevrouw S. Meijer is werkzaam bij Nautilus International, een internationale vakbond en beroepsvereniging van zeevarenden en aanverwante werknemers, die ook een cao hebben met Holland America Line.

Allereerst is het van belang om het geldende recht te schetsen, zodat een juiste juridische rechtsvergelijking gemaakt kan worden. Dit kader wordt enerzijds geschetst aan de hand van de huidige regelingen die voor cruiseperoneel op Amerikaanse cruiseschepen gelden en anderzijds aan de hand van het recht dat op Nederlandse zeeschepen geldt. Uiteindelijk kan een vergelijking gemaakt worden tussen de arbeidsbescherming in rechten van cruiseperoneel op Nederlandse schepen en de bescherming zoals die geregeld is op Amerikaanse schepen.

#### 1.5. THEORETISCH KADER

Het theoretisch kader zal in dit onderzoek primair fungeren als invalshoek, zodat de onderzoeksvraag beantwoord kan worden en het onderzoeksdoel behaald kan worden. In dit onderzoek wordt een rechtsvergelijking gemaakt tussen Amerikaans en Nederlands recht. Hierbij wordt gekeken naar de arbeidsbescherming van personeel dat werkzaam is op Amerikaanse cruiseschepen tegenover dat van personeel werkzaam op Nederlandse zeeschepen. Dit is puur gericht op arbeidsomstandigheden, werktijden, loon en verlof. Daarbij wordt eveneens gekeken naar de bijzondere waarborgen die het MAV en de daarbij horende richtlijnen wel bieden en de Amerikaanse regelgeving omtrent de arbeidsrechtelijke positie van cruiseperoneel niet. Ik wil met mijn onderzoek achterhalen welke bescherming de voorkeur verdient.

Dit onderzoek wordt afgebakend tot de arbeidsbescherming van rechten voor cruiseperoneel werkzaam op Amerikaanse en Nederlandse schepen, gelet op de arbeidsomstandigheden, werktijden, loon en verlof. Binnen het Amerikaanse recht wordt in de geldende wet- en regelgeving gezocht naar de bronnen die momenteel worden gehanteerd op Amerikaanse cruiseschepen. Ook (vak)literatuur en (digitale) artikelen vormen een kader om te kunnen bepalen hoe de arbeidsbescherming van rechten voor cruiseperoneel momenteel is geregeld bij grote

cruisereederijen als Holland America Line, Norwegian Cruise Line, Royal Caribbean Cruise Line en Celebrity Cruises. Voor wat betreft de arbeidsbescherming op Nederlandse schepen wordt eveneens in de geldende wet- en regelgeving en (vak)literatuur gezocht.

In Nederland is de arbeidsrechtelijke rechtspositie van zeevarenden flink verbeterd. Dit komt onder andere door de implementatie van het MAV.<sup>9</sup> In dit verdrag wordt het minimumniveau van arbeidsvoorwaarden en omstandigheden in de zeescheepvaart bepaald. Tevens bouwt het voort op de internationale arbeidsnormen van ‘decent work’ voor zeevarenden, zoals onder andere de arbeidsvoorwaarden, de betaling van loon, het recht op verlof, repatriëring, medische zorg enzovoort. Het MAV kan gezien worden als een totaalverdrag: het brengt alle bestaande arbeidsverdragen voor de zeevarenden en aanbevelingen samen in één verdrag om aan de moderne tijd en taal tegemoet te komen.<sup>10</sup> Voor Nederland betekent de bekrachtiging van het MAV een modernisering en aanpassing van de zeevaart-arbeidsrechtregelgeving. Ook de Richtlijn 2009/13/EG van de Raad van de Europese Unie van 16 februari 2009 tot tenuitvoerlegging van de overeenkomst tussen de Associatie van reders van de Europese Gemeenschap (ECSA) en de Europese Federatie van vervoerswerknemers (EFT) inzake het Maritiem Arbeidsverdrag 2006 hebben tot een verbetering van de arbeidsrechtelijke rechtspositie van de zeevarende op Nederlandse zeeschepen geleid. De meest recente ontwikkeling is de inwerkingtreding van de ‘Richtlijn Zeevarenden’. Deze richtlijn is op 10 oktober 2017 in onze wetgeving omgezet. Ook middels deze richtlijn werd de positie van de zeevarenden versterkt.<sup>11</sup>

#### 1.6. MAATSCHAPPELIJKE EN WETENSCHAPPELIJKE RELEVANTIE

De maatschappelijke relevantie vloeit voort uit hetgeen in voorgaande paragrafen is beschreven. Duidelijk is dat Nederlandse schepen verbonden zijn aan hetgeen in het MAV en de daarbij behorende richtlijnen is geformuleerd. Onduidelijk is echter nog hoe de grootste cruisereederijen omgaan met personeel werkzaam op die cruiseschepen. Het is nog niet helder of het personeel in voldoende mate wordt beschermd in zijn/haar arbeidsrechtelijke positie, met name ten aanzien van de arbeidsomstandigheden, werktijden, loon en verlof. In dit onderzoek wordt dan ook gekeken naar de huidige arbeidsbescherming. Hierbij wordt een vergelijking gemaakt tussen de arbeidsbescherming naar Amerikaans recht en de arbeidsbescherming naar Nederlands recht. Op basis hiervan kan het eventuele verschil in arbeidsbescherming voor cruiseperoneel van Amerikaanse en Nederlandse cruiseschepen duidelijk in kaart gebracht worden.

Blijkens de wetenschappelijke relevantie dient dit onderzoek iets toe te voegen aan de reeds bestaande kennis. Dit onderzoek zal dan ook een bijdrage leveren aan kennisvorming omtrent het ontbreken van voldoende kennis over de arbeidsbescherming van cruiseperoneel.

<sup>9</sup> Van Drongelen & Van Rijs *TVR* 2017, p. 133.

<sup>10</sup> Van Rijs & Widera-Stevens, *TRA* 2011, p. 1.

<sup>11</sup> Van Drongelen & Van Rijs *TVR* 2017, p. 133.

Zoals beschreven in paragraaf 1.1 is dit onderwerp actueel. Dit vloeit voort uit het feit dat het maritieme arbeidsrecht onderbelicht is gebleven in zowel Nederlandse arbeidsrechtliteratuur als in jurisprudentie.<sup>12</sup> Dat strookt niet met de cijfers die voortvloeien uit de cruisevaart sector, want daaruit blijkt dat deze sector de laatste jaren fors is gegroeid.<sup>13</sup> In 2018 boekten ruim 113.000 Nederlanders een cruise, dat was toentertijd een groei van 2.2%.<sup>14</sup> In 2019 is het aantal Nederlandse cruisepassagiers gestegen met ruim 8%, zo blijkt uit cijfers van de Cruise Lines International Association (hierna: CLIA).<sup>15</sup> Omdat deze sector zo fors groeit, is het van groot belang dat duidelijk wordt of de arbeidsbescherming voldoende gewaarborgd wordt op grote cruiseschepen. De grote en bekende cruiserederijen, zoals Holland America Line, Norwegian Cruise Line, Royal Caribbean Cruise Line en Celebrity Cruises, moeten garant staan voor een juiste bejegening van cruisepersoneel. Het belangrijkste verdrag ten aanzien van arbeidsomstandigheden is het MAV, dat minimumvoorwaarden bevat waar werkgevers zich aan moeten houden. Aangezien het onduidelijk is of de VS dit verdrag heeft geïmplementeerd, moet onderzocht worden welke arbeidsbescherming ten aanzien van arbeidsomstandigheden, werktijden, loon en verlof het cruisepersoneel op Amerikaanse schepen krijgt. Dit onderwerp kan hedendaags gezien worden als blinde vlek, waardoor het onderzoek noodzakelijk is. De wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek komt met name naar voren, aangezien er aan de hand van de bestaande theorie en de daaruit voortvloeiende rechtsvergelijking een mogelijke oplossing aangedragen kan worden.

### 1.7. STRUCTUUR VAN HET ONDERZOEK

Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden zullen eerst de deelvragen beantwoord moeten worden. Om te beginnen ziet het tweede hoofdstuk op de vraag of Amerika het MAV heeft geratificeerd. Hierbij wordt ook ingegaan op de eventuele implementatie daarvan in het Amerikaanse recht. Vervolgens komen in hoofdstuk drie de belangrijkste bronnen voor arbeidsbescherming van rechten voor cruisepersoneel, werkzaam op Amerikaanse cruiseschepen, aan bod. Bij bestudering van die bronnen wordt enkel gekeken naar bronnen die zich richten op de arbeidsomstandigheden, werktijden, loon en verlof. Het vierde hoofdstuk benoemt vervolgens concreet de arbeidsbescherming waar het Amerikaans cruisepersoneel zich op kan beroepen. In hoofdstuk vijf wordt gekeken naar de Nederlandse situatie. Hierbij komen de bronnen van rechten voor cruisepersoneel, werkzaam op Nederlandse zeeschepen, aan bod. Ook hier wordt enkel ingegaan op rechtsbronnen die zich richten op arbeidsomstandigheden, werktijden, loon en verlof. Hoofdstuk zes benoemt uiteindelijk weer welke arbeidsbescherming het personeel op Nederlandse zeeschepen geniet. Tot slot bevat hoofdstuk zeven de conclusies en aanbevelingen.

<sup>12</sup> Van der Voet & Bergwerf 2017, p. 5

<sup>13</sup> Van der Voet & Bergwerf 2017, p. 6.

<sup>14</sup> Dit blijkt uit een jaarlijks onderzoek van Cruise Lines International Association (CLIA).

<sup>15</sup> Travelpro.nl (zoek op *aantal cruisepassagiers 2019*).

## 2. HET MARITIEM ARBEIDSVERDRAG 2006

In dit hoofdstuk wordt de eerste deelvraag beantwoordt. Deze deelvraag ziet op de inhoud van het MAV en op de vraag of dit verdrag door de VS is geïmplementeerd. Zoals uit voorgaande hoofdstuk bleek is het MAV een totaalverdrag dat de rode draad vormt in de arbeidsrechtelijke rechtspositie van zeevarenden. Om te beginnen wordt gekeken naar de toepasselijkheid en de inhoud van het MAV. Om te concluderen of Amerika het MAV heeft geratificeerd wordt een blik geworpen op de Internationale Arbeidsorganisatie, ook wel bekend onder de Engelse afkorting ILO (International Labour Organization). De ILO is een organisatie van de Verenigde Naties die zich vooral bezighoudt met arbeidsvraagstukken. Via hen zijn dan ook meer dan 180 arbeidsverdragen tot stand gekomen. De ILO heeft het doel om de sociale rechtvaardigheid te bevorderen.<sup>16</sup> Afsluitend wordt gekeken naar de impact van het MAV op Nederland en op Amerika.

### 2.1. DE TOEPASSELIJKHEID VAN HET MAV

Het MAV heeft als doel om de rechtspositie van zeevarenden wereldwijd te verbeteren. Ook voorkomt dit verdrag oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.<sup>17</sup>

Om te beginnen wordt het begrip ‘zeevarenden’ beschreven, zodat duidelijk is op wie dit verdrag van toepassing is.

Artikel 2, eerste lid sub f, van het MAV:

*zeevarende*, elke persoon die werkzaam is of is gecontracteerd of in enige hoedanigheid werkzaamheden verricht aan boord van een schip waarop dit Verdrag van toepassing

Bovenstaand begrip omvat niet enkel de bemanning die betrokken is bij het navigeren of bedienen van het schip, maar bijvoorbeeld ook personen die in zogenoemde hotelposities werken en die een scala aan diensten bieden voor passagiers op cruiseschepen of jachten.<sup>18</sup>

In beginsel is het MAV van toepassing op alle schepen die voor commerciële doeleinden worden gebruikt, behalve op schepen die worden gebruikt voor visvangst of soortgelijke doeleinden. Ook geldt het MAV niet op oorlogsschepen of marine hulpschepen.<sup>19</sup>

<sup>16</sup> Amnesty.nl (zoek op *ILO en mensenrechten*).

<sup>17</sup> Ilo.org (zoek op *Maritime Labour Convention*).

<sup>18</sup> Ilo.org (zoek op *Maritime Labour Convention*).

<sup>19</sup> Van Rijs & Widera-Stevens, *TRA* 2011, p. 2.



### 2.1.1. TOTSTANDKOMING VAN HET MAV

Het MAV is op 23 januari 2006 tot stand gekomen. In dit verdrag wordt het minimumniveau van arbeidsvoorwaarden en omstandigheden in de scheepvaart bepaald en tevens bouwt het voort op de internationale arbeidsnormen van ‘decent work’ voor zeevarenden. ‘Decent work’ betekent ‘behoorlijke omstandigheden’. Hierbij kan gedacht worden aan: werken tegen een fatsoenlijk loon, de afwezigheid van uitbuiting, een vangnet in de sociale zekerheid en de mogelijkheid tot vertegenwoordiging door vakbonden of werkgeversorganisaties.<sup>20</sup> Uit kamerstukken blijkt dat onder ‘decent work’ eveneens de arbeidsvoorwaarden, repatriëring en medische zorg vallen.<sup>21</sup>

Het MAV is de ‘vierde pilaar’ die de drie reeds bestaande verdragen van de Internationale Maritieme Organisatie (IMO) compleet maakt. Daarmee kan het verdrag worden gezien als totaalverdrag. Het verdrag bestaat uit normen die voortvloeien uit meer dan zestig verdragen en uit aanbevelingen die door de Internationale Arbeidsorganisatie (hierna: IAO) zijn aangenomen. Kortom, het brengt alle bestaande arbeidsverdragen voor zeevarenden samen tot één gemoderniseerd verdrag. Indien landen het MAV niet ratificeren, blijven zij gebonden aan oude door hen geratificeerde verdragen.<sup>22</sup> In januari 2019 hadden in totaal 90 landen, waaronder Nederland, het MAV geratificeerd. Daarmee is het van kracht op 91% van de wereldvloot.<sup>23</sup>

### 2.1.2. STRUCTUUR VAN HET MAV

Het MAV is op een bepaalde manier opgebouwd en bestaat uit drie delen: de artikelen, de voorschriften en de Code. De artikelen en voorschriften bevatten de basisrechten, -beginselen en -verplichtingen van landen die het verdrag hebben bekrachtigd. De Code bevat een nadere invulling van de uitvoering van de Voorschriften. Deze bestaat uit deel A (dwingende normen) en deel B (niet-dwingende leidraden).<sup>24</sup>

In de Toelichting worden de drie doelen van het verdrag genoemd: (1) het neerleggen in de artikelen en voorschriften van een gedegen reeks rechten en beginselen, (2) het, door middel van de Code, voorzien in een grote mate van flexibiliteit in de wijze waarop Leden die rechten en beginselen implementeren en (3) er, door middel van Titel 5, zorg voor te dragen dat de rechten en beginselen naar behoren worden nageleefd en gehandhaafd.<sup>25</sup>

De fundamentele rechten en beginselen staan in artikel III van het MAV: (a) de vrijheid van vereniging en de daadwerkelijke erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen,

<sup>20</sup> Van Rijs & Widera-Stevens, *TRA* 2011, p. 1.

<sup>21</sup> *Kamerstukken II* 2010/11, 32 535, nr. 3.

<sup>22</sup> Van Rijs & Widera-Stevens, *TRA* 2011, p. 1.

<sup>23</sup> Seafarersrights.org (zoek op *Maritime Labour Convention*).

<sup>24</sup> Het MAV Toelichting onder 2, 3 en 4.

<sup>25</sup> Het MAV Toelichting onder 7.

(b) de uitbanning van alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid, (c) de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid en (d) de uitbanning van discriminatie ten aanzien van werkgelegenheid en beroepsuitoefening. De arbeids- en sociale rechten van zeevarenden vloeien voort uit artikel IV MAV. Hierin staat dat elke zeevarende recht heeft op een veilige werkplek die aan de veiligheidsnormen voldoet, op eerlijke arbeidsvoorwaarden, op behoorlijke werk- en leefomstandigheden aan boord van een schip en recht op bescherming op het gebied van gezondheid, medische zorg, welzijnsmaatregelen en andere vormen van sociale bescherming.

De voorschriften en de Code zijn onderverdeeld in algemene gebieden onder vijf titels:

**Titel 1:** Minimumvereisten voor zeevarenden om op een schip te mogen werken

**Titel 2:** Arbeidsvoorwaarden

**Titel 3:** Huisvesting, recreatievoorzieningen, voeding en catering

**Titel 4:** Bescherming van de gezondheid, medische zorg, welzijn en socialezekerheidsbescherming

**Titel 5:** Naleving en handhaving

Elke titel bevat groepen bepalingen die betrekking hebben op een bepaald recht of op een bepaald beginsel.

### 2.1.3. SUCCES VAN HET MAV

Hoe komt het dat dit verdrag, in vergelijking tot andere ILO-verdragen, tot op heden zo een groot succes is? De eerste succesfactor kan gezocht worden in het uitgangspunt van het verdrag ‘*firm on rights, flexible on implementation*’.<sup>26</sup> Voorheen gingen lidstaten in praktijk niet snel over tot ratificatie van een ILO-verdrag, omdat een aantal bepalingen uit het verdrag moeilijk in te passen waren in hun nationale wetgeving. Het had niets te maken met inhoudelijke bezwaren tegen de inhoud van het verdrag, maar het was simpelweg niet mogelijk. Daarom heeft de ILO de inhoud van het MAV zodanig flexibel vormgegeven dat er dit keer geen bezwaar kon zijn, waardoor de lidstaten tot ratificatie over konden gaan.<sup>27</sup>

Om vervolgens de doelen van het MAV te kunnen bereiken, heb je een effectief controle- en handhavingssysteem nodig. In het verdrag is dan ook gekozen voor een systeem waarbij de staten die het verdrag hebben geratificeerd hun schepen met behulp van classificatiebureaus inspecteren en, in geval van naleving, certificeren. Dit leidt uiteindelijk tot een ‘Certificaat maritieme arbeid’. Dit certificaat dient aan boord aanwezig te zijn, zodat bewezen kan worden dat het verdrag wordt nageleefd. Wanneer blijkt dat het verdrag niet wordt nageleefd, worden schepen vastgehouden in de haven. Dat is iets wat scheepvaartbedrijven absoluut willen voor-

<sup>26</sup> Van der Voet, *TRA* 2019, p. 19.

<sup>27</sup> Van der Voet, *TRA* 2019, p. 20.

komen, uit oogpunt van slechte naamsbekendheid en uit financiële overwegingen.<sup>28</sup>

## 2.2. NEDERLAND EN HET MAV

Gezien het belang voor de Nederlandse handelsvaart werd het MAV in Nederland in 2008 bekrachtigd. Uiteindelijk kan geconcludeerd worden dat de bekrachtiging van het MAV ervoor heeft gezorgd dat de arbeidsrechtelijke rechtspositie van zeevarenden in Nederland flink is verbeterd.<sup>29</sup> Doordat Nederland partij is geworden bij het MAV levert zij daadwerkelijk een bijdrage aan het realiseren van de ‘Decent Work Agenda’<sup>30</sup> van de ILO. Bovendien wordt hierdoor het mondiale *level playing field* verbeterd.<sup>31</sup> Dit laatste kan bevorderd worden door *substandard shipping*, veroorzaakt door goedkope vlaggenstaten die niet in staat zijn de internationale regelgeving na te leven, tegen te gaan.<sup>32</sup>

Zoals hierboven benoemd heeft de bekrachtiging van het MAV een aantal gevolgen voor Nederland. De belangrijkste gevolgen zien op de modernisering en aanpassing van de zeevaart-arbeidsrechtregelgeving. Hier zal dieper op ingegaan worden in hoofdstuk 5.

Voor Nederland heeft de bekrachtiging van het MAV dus bijzonder goed uitpakkt. Ook het verdrag zelf geeft een belangrijke reden voor ratificatie van het MAV. Zo wordt het volgende benoemd: een land dat het verdrag heeft bekrachtigd, en dus aan de bepalingen ervan is gebonden, mag schepen van landen die het MAV niet geratificeerd hebben niet gunstiger behandelen dan schepen van landen die het verdrag wel geratificeerd hebben.<sup>33</sup>

Voor Nederlandse zeevarenden heeft de ratificatie en implementatie ervoor gezorgd dat hun rechtspositie ten aanzien van de arbeidsomstandigheden, werktijden, loon en verlof is verbeterd.

## 2.3. AMERIKA EN HET MAV

In de VS bevinden zich de hoofdkantoren van de grootste cruisereederijen, zoals Holland America Line, Celebrity Cruises, Royal Caribbean en Norwegian Cruise Line. De belangrijkste vraag is dan of het MAV ook in Amerika is geratificeerd. Onderzocht dient te worden of de rechten die gelden voor personeel dat werkzaam is op Nederlandse schepen, ook gelden voor cruiseperoneel dat werkzaam is op Amerikaanse schepen.

Uit gegevens van de ILO blijkt dat de VS valt onder de landen die het MAV niet hebben geratificeerd.<sup>34</sup> Dit betekent dat zij niet gebonden zijn aan de daaruit voortvloeiende bepalingen

met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden voor zeevarenden. De VS hebben zich echter wel voorbereid op de onontkoombare impact die het MAV zal hebben op de wereldwijde scheepvaart, waardoor zij een certificeringsprogramma gecreëerd hebben dat Amerikaanse schepen moet helpen om vrijwillig te voldoen aan de normen van het MAV.

Toch is er onbegrip gezien het feit dat de VS het MAV niet heeft geratificeerd. Als het MAV belooft om het leven van zeevarenden en de internationale scheepsvaartindustrie te verbeteren, waarom zou Amerika dan niet bijdragen aan deze verbetering?

Voor landen die het MAV wel hebben geratificeerd maakt het in beginsel geen verschil als er een schip uit een niet-geratificeerd land de haven binnenkomt. Met andere woorden, telkens wanneer een Amerikaans cruiseschip aankomt in een haven van een land waarin het MAV is geratificeerd, moet het gewoon voldoen aan de regels van het verdrag.<sup>35</sup>

Het bovenstaande is erkend door Amerika. Daarom heeft de Amerikaanse kustwacht ervoor willen zorgen dat schepen vrijwillig aan het verdrag voldoen. Op 11 februari 2013 publiceerde de Amerikaanse kustwacht een kennisgeving in het federale register waarin de ‘NVIC’ werd geïntroduceerd: Navigation and Vessel Inspection Curricular. Hierin werden de beleidslijnen en procedures van de kustwacht uiteengezet met betrekking tot de inspectie van Amerikaanse schepen op vrijwillige naleving van het MAV. Het belangrijkste doel van het NVIC is om Amerikaanse schepen te helpen bij het vermijden van havenstaatcontroles in buitenlandse havens van landen die wel partij zijn geworden bij het MAV. Gevolg is dat er een vrijwillig inspectieprogramma voor schepen onder de Amerikaanse vlag is opgesteld, wat resulteert in een afgifte van de verklaring van vrijwillige naleving van het MAV (hierna: SOVC-MLC).<sup>36</sup>

Uit de discussies, genoemd in de NVIC zelf, blijkt dat de kustwacht van plan is om een SOVC-MLC-certificaat af te geven aan - onder Amerikaanse vlag varende - schepen die voldoen aan de Amerikaanse wet- en regelgeving of andere maatregelen die op hun beurt weer voldoen aan de eisen die worden gesteld in het MAV.<sup>37</sup> De kustwacht vraagt aan de daarvoor erkende classificatiebureaus (hierna: RCS) om MAV-nalevingsinspecties uit te voeren en waar mogelijk verklaringen van vrijwillige naleving uit te delen. De RCS beschikt over de training en de middelen om inspecties uit te voeren in overeenstemming met het MAV.<sup>38</sup> Amerikaanse schepen die vervolgens niet kunnen aantonen dat ze aan de eisen van het MAV voldoen, kunnen

<sup>28</sup> Van der Voet, *TRA* 2019, p. 20.

<sup>29</sup> Van Rijs & Widera-Stevens, *TRA* 2011, p. 1.

<sup>30</sup> *Kamerstukken II* 2010/11, 32 535, nr. 3.

<sup>31</sup> *Kamerstukken II* 2007/08, 29 427, nr. 46.

<sup>32</sup> Van Rijs & Widera-Stevens, *TRA* 2011, p. 2.

<sup>33</sup> Van Rijs & Widera-Stevens, *TRA* 2011, p. 4.

<sup>34</sup> Ilo.org (zoek op *Maritime Labour Convention*).

<sup>35</sup> Jonesactlaw.org (zoek op *US and the Maritime Labour Convention*).

<sup>36</sup> Mondaq.com (zoek op *U.S. implementation of the Maritime Labour Convention*).

<sup>37</sup> NVIC, p. 3.

<sup>38</sup> NVIC, p. 3.

onderworpen worden aan Port State Control (PSC). Deze controle vindt enkel plaats wanneer ze zich bezighouden met internationale reizen naar landen die het MAV wel hebben geratificeerd. Kortom, door ontvangst van een zogenoemd SOVC-MLC wordt een schip door de VS erkend als zijnde “gecertificeerd” volgens de normen van het MAV.<sup>39</sup>

In beginsel krijgt het NVIC een samenvatting van de toepasselijke Amerikaanse wet- en regelgeving en andere maatregelen, die voldoen aan de normen van het MAV.<sup>40</sup>

In het MAV worden 14 gebieden gespecificeerd die zijn onderworpen aan verplichte naleving op schepen. Om ervoor te zorgen dat de kustwacht een SOVC-MLC af kan geven aan een Amerikaans commercieel schip, moeten de 14 gebieden worden geïnspecteerd en gecertificeerd. Pas dan kan geconcludeerd worden of wordt voldaan aan de eisen van de Amerikaanse wet- en regelgeving en aan de andere maatregelen uit het MAV.<sup>41</sup>

Samenvattend komt het erop neer dat werknemers aan boord van Amerikaanse schepen nog steeds worden beïnvloed door het MAV, ongeacht het feit dat de VS dit verdrag officieel niet heeft geratificeerd.

<sup>39</sup> NVIC, p. 3.

<sup>40</sup> NVIC, p. 3.

<sup>41</sup> NVIC, p. 4.

### 3. AMERIKAANSE BRONNEN VOOR ARBEIDSBESCHERMING

In dit hoofdstuk komt de tweede deelvraag aan bod. Er wordt onderzocht welke bronnen Amerika kent met betrekking tot de arbeidsbescherming van rechten voor cruiseperoneel, werkzaam op Amerikaanse cruiseschepen. Hiervoor dient eerst gekeken te worden naar het begrip ‘vlaggenstaat’, omdat duidelijk moet worden of de grote cruisereederijen wel onder Amerikaanse vlag varen. Na een uiteenzetting van dit begrip en de daarbij behorende voor- en nadelen, kan geconcludeerd worden welke bronnen van toepassing zijn op de Amerikaanse cruiseschepen.

#### 3.1. VLAGGENSTAAT

Zoals genoemd in hoofdstuk 2 heeft de VS het MAV niet geratificeerd, maar is de VS wel indirect gebonden aan bepalingen van het verdrag. Dit onderzoek ziet op de arbeidsomstandigheden van personeel op cruiseschepen, waaronder Amerikaanse cruiseschepen. Om hier een duidelijk beeld van te krijgen dient op zijn minst gekeken te worden naar de cruisemaatschappijen die onder Amerikaanse vlag varen. De twee grootste cruisemaatschappijen van de VS zijn Royal Caribbean en Carnival. Zij exploiteren echter enkel schepen onder een buitenlandse vlag. Ook Norwegian Cruise Line is een grote cruisemaatschappij in de VS, maar ook deze rederij vaart op één schip na onder buitenlandse vlag. Een ander voorbeeld is Disney, wat ook een Amerikaans bedrijf is, waarvan de schepen in het buitenland zijn gebouwd en op de Bahama's geregistreerd staan.

Een vlaggenstaat is het land waar het schip geregistreerd staat en het betreffende schip vaart dan onder de vlag van dit land.<sup>42</sup> Bepalingen omtrent de rechten en plichten van vlaggenstaten staan in het Verdrag van de Verenigde Naties inzake het recht van de zee (hierna: VN Zeerechtverdrag).<sup>43</sup> Uiteindelijk bepaalt de vlaggenstaat hoe een schip zijn nationaliteit verkrijgt, bijvoorbeeld door het schip te registreren conform artikel 91 VN Zeerechtverdrag.

Gezien de vrijheid van de volle zee moet elk schip een eigen nationaliteit hebben. Ook dient deze vrijheid ook genormeerd te worden, zodat alle staten op gelijkwaardige wijze hun rechten kunnen uitoefenen en eventuele inbreuken kunnen voorkomen en/of bestraffen.<sup>44</sup> Blijkens het VN Zeerechtverdrag kan een schip slechts onder één vlag varen en staat het schip op volle zee onder de rechtsmacht van de betreffende vlaggenstaat.<sup>45</sup>

<sup>42</sup> Somers 2010, p. 243.

<sup>43</sup> Verdrag van de Verenigde Naties inzake het recht van de zee (10 december 1982).

<sup>44</sup> Artikel 87 VN Zeerechtverdrag.

<sup>45</sup> Artikel 92 lid 1 VN Zeerechtverdrag.

Op grond van artikel 91 VN Zeerechtverdrag mag elke staat zelf de voorwaarden bepalen voor het verkrijgen van zijn nationaliteit. Deze bepaling werd ook bevestigd door het Permanente Hof van Arbitrage in Den Haag in de *Muscat Dhows Case*.<sup>46</sup> In een geschil tussen Frankrijk en Groot-Brittannië kwam naar voren dat de lidstaten zelf mogen bepalen onder welke voorwaarden zij een schip onder hun vlag laten varen. Hier kunnen echter wel beperkingen aan worden opgelegd door middel van verdragen, aldus het Hof. Een voorbeeld van een beperking is artikel 32 van het Anti-Slavernijverdrag. Deze zaak werd gezien als een bevestiging van het uitgangspunt dat elke staat zijn eigen voorwaarden mocht stellen voor registratie.<sup>47</sup>

Kortom, er zijn geen uniforme internationale voorwaarden om nationaliteit te verkrijgen als schip. Maar in artikel 91 lid 1 VN Zeerechtverdrag wordt wel een interessant uitgangspunt genoemd, namelijk: ‘er moet een wezenlijke band bestaan tussen schip en staat’. Het verdrag besteedt verder geen aandacht aan de definitie van die wezenlijke band, maar geeft wel aan dat de staat doeltreffend zijn rechtsmacht en toezicht op administratieve, technische en sociale aangelegenheden moet uitoefenen over schepen die zijn vlag voeren.<sup>48</sup>

### 3.1.1. VERPLICHTINGEN VAN DE VLAGGENSTAAT

De staten hebben een aantal verplichtingen waardoor eventuele misbruiken en/of tekortkomingen binnen de scheepsvaartwereld voorkomen kunnen worden.<sup>49</sup> Denk aan de zeewaardigheid van schepen, de uitrusting van schepen, de kwalificatie voor gezagvoerders en de werkvoorwaarden voor de bemanning. Vooral dat laatste is een belangrijk punt voor dit onderzoek. De staten moeten voor de schepen onder zijn vlag alle maatregelen treffen die noodzakelijk zijn om de veiligheid op zee te waarborgen. Iedere staat dient zich te houden aan algemeen aanvaarde normen, procedures en praktijken op internationaal niveau bij het nemen van dergelijke maatregelen. Hierbij moeten zij er ook alles aan doen om de inachtneming van de gestelde maatregelen te verzekeren.<sup>50</sup> Afsluitend kunnen andere staten, die ernstige redenen hebben om aan te nemen dat de passende rechtsmacht en het passend toezicht ten aanzien van een schip niet zijn uitgeoefend, deze feiten rapporteren aan de betreffende vlaggenstaat. Wanneer de vlaggenstaat een dergelijk rapport ontvangt, onderzoekt hij de aangelegenheid en neemt hij alle nodige maatregelen om de situatie te corrigeren.<sup>51</sup> Er dient ook een onderzoek ingesteld te worden door de vlaggenstaat indien sprake is van een ongeval op zee, gepaard gaande met het verlies van

mensenlevens, ernstig letsel aan onderdanen van een andere staat, schade aan schepen of installaties van een andere staat of aan het mariene milieu.<sup>52</sup>

De bepalingen uit het verdrag worden verder uitgewerkt en gedetailleerd in verschillende verdragen, waaronder het Verdrag van Londen van 17 juni 1960 omtrent de beveiliging van mensenlevens op zee.<sup>53</sup>

### 3.1.2. GOEDKOPE VLAGGENSTAAT

De definitie van een vlaggenstaat is hierboven uitgewerkt. Hierbij hoort ook de term ‘goedkope vlaggenstaat’. Dit is een staat waar schepen zich in buitenlandse eigendom en onder buitenlandse controle, onder zeer aantrekkelijke en voordelige omstandigheden voor de personen c.q. eigenaren van het schip, laten registreren.<sup>54</sup> Het begrip ‘goedkope vlag’ stamt uit 1950 en werd toen door het OEEC (nu OECD) gebruikt met betrekking tot de vlaggen van Panama, Honduras, Liberia en nog andere staten met soortgelijke vlaggen.<sup>55</sup>

Er bestaan voordelen om schepen onder goedkope vlaggen te registreren. Onder andere het feit dat onder de wetgeving van deze landen grote fiscale voordelen behaald kunnen worden en deze voorschriften zijn, op het gebied van sociale voorzieningen, vaak minder verstrekkend dan in de traditionele maritieme landen. Bij dit laatste kan gedacht worden aan veiligheidsvoorschriften en scholing van de bemanning aan boord van schepen. Ook ontbreekt er vaak een effectieve controle op de naleving van de bestaande reglementen. Kortom, er is meer mogelijk terwijl er minder controle wordt uitgeoefend.<sup>56</sup>

### 3.1.3. ECONOMISCHE EN NIET-ECONOMISCHE VOORDELEN

Onder leiding van Lord Rochdale heeft een Brits onderzoekscomité in 1970 zes gemeenschappelijke kenmerken benoemd voor goedkope vlaggenstaten.<sup>57</sup> Uit dit rapport vloeien de volgende zes kenmerken voort:

1. De registratiestaat aanvaardt dat eigendom en/of controle van zijn koopvaardischepen berust bij onderdanen van een vreemde nationaliteit;
2. Toegang tot de registratie is gemakkelijk, onder meer in consulaten in het buitenland;
3. Er worden geen of lage belastingen geheven op inkomsten afkomstig van de schepen; normalerwijze wordt enkel een jaarlijkse vergoeding en een registratievergoeding geëist, berekend op de tonnenmaat;

<sup>46</sup> PCA 8 augustus 1905, *Muscat Dhows Case (France/ Great Britain)*.

<sup>47</sup> Anderson, *Tulane Maritime Law Journal* 1996-1997, vol. 21, p. 156-170.

<sup>48</sup> Artikel 94 lid 1 VN Zeerechtverdrag.

<sup>49</sup> Artikel 94 VN Zeerechtverdrag.

<sup>50</sup> Artikel 94 lid 3, 4 en 5 VN Zeerechtverdrag.

<sup>51</sup> Artikel 94 lid 6 VN Zeerechtverdrag.

<sup>52</sup> Artikel 94 lid 7 VN Zeerechtverdrag.

<sup>53</sup> Het verdrag van Londen werd in 1974 vervangen door een gelijknamig verdrag, namelijk Internationaal Verdrag voor de Beveiliging van Mensenlevens op Zee.

<sup>54</sup> Boczek 1962, p. 111-112.

<sup>55</sup> Oya Özçayir 1998, p. 31.

<sup>56</sup> Somers 2010, p. 260.

<sup>57</sup> Somers 2010, p. 260.

4. De registratiestaat is een kleine staat zonder nationale vereisten voor de geregistreerde schepen;
5. Het inzetten van buitenlandse bemanning is vrij;
6. De registratiestaat bezit niet de macht, noch de administratieve mogelijkheden om nationale of internationale reglementeringen effectief op te leggen.

Deze zes kenmerken kunnen ook worden gezien als de algemene voordelen van het varen onder goedkope vlag.

Doordat we te maken hebben met grote economische belangen in deze maritieme branche, worden er enkele economische voordelen gezien van de registratie van een cruiseschip onder goedkope vlag.<sup>58</sup> Ten eerste neemt hierdoor de marktwaarde van het schip toe. Ten tweede is er een eenvoudige wisselkoers en kan de bemanning in de munteenheid van de eigen nationaliteit worden betaald. Ten derde mogen eigenaars van schepen reparaties uitvoeren in het buitenland, wat vaak goedkoper is dan in hun eigen land. Ten vierde spreekt men van minder werkingskosten daar sprake is van lagere lonen en tolerantere werk- en veiligheidsnormen. Een niet onbelangrijk voordeel is punt vijf, waaruit blijkt dat eigenaars (nationale) inkomensbelasting kunnen ontwijken door onder buitenlandse vlag te varen. Tot slot is het toegestaan dat eigenaars de kustwachtreglementen omtrent de staat van hun schip in hun thuishavens ontwijken. Dit laatste punt is eerder benoemd in paragraaf 2.3.

Desalniettemin lijkt het erop dat er twee grote voordelen zijn die er uitspringen. Zo leidt varen onder goedkope vlag tot lage belasting op winst en inkomsten met daarbij een vrije cashflow en is er sprake van minder werkingskosten doordat de bemanningskosten een flink stuk lager liggen.<sup>59</sup>

Om een schip onder Amerikaanse vlag te laten varen is meer nodig.<sup>60</sup> Zo moet het cruiseschip gebouwd zijn op een Amerikaans scheepswerf, bemand zijn door Amerikaanse bemanningsleden en zij moeten op basis van Amerikaanse minimumloonwetten betaald worden, het cruiseschip dient eigendom te zijn van een Amerikaans bedrijf en geregistreerd staan in de VS. De meeste scheepswerven bouwen echter geen cruiseschepen, hoewel ze dat wel zouden kunnen. Deze scheepswerven bouwen enkel militaire schepen of kleinere schepen c.q. jachten. Geconcludeerd kan worden dat er dus bijna geen cruiseschepen zijn die onder Amerikaanse vlag varen, aangezien er geen scheepswerven zijn die cruiseschepen bouwen.<sup>61</sup>

<sup>58</sup> Wittig, *Texas International Law Journal* 1979, vol. 14, p. 115.

<sup>59</sup> Osieke, *American Journal of International Law* 1979, vol. 73, p. 604-611.

<sup>60</sup> Cruisejobfinder.com (zoek op *foreign flagging*).

<sup>61</sup> Cruisejobfinder.com (zoek op *foreign flagging*).

Afsluitend wordt voornamelijk om financiële redenen gekozen om een cruiseschip een goedkope vlag te geven. Cruisemaatschappijen met een buitenlandse, ook wel goedkope, vlag hebben een manier gevonden om de wet- en regelgeving te omzeilen. Een belangrijk gevolg van het varen onder een goedkope vlag is dat cruisemaatschappijen op deze manier niet hoeven te voldoen aan de Amerikaanse arbeidswetgeving voor de bemanning aan boord van hun schepen. Qua vaarroutes zal dit overigens geen impact hebben; ook de schepen onder buitenlandse en/of goedkope vlag varen naar internationale aanloophavens. Mede hierdoor zijn deze cruisemaatschappijen vrij om bemanning uit ongeveer elk land aan te nemen. Dit laatste zorgt er zeker voor dat de bemanning op bepaalde schepen (o.a. Norwegian Cruise Line, Celebrity Cruises, Royal Caribbean) uit verschillende landen komt. Indien deze grote rederijen namelijk onder Amerikaanse vlag zouden varen, zouden zij enkel Amerikaans personeel mogen aannemen.<sup>62</sup>

### 3.1.4. LIJST GOEDKOPE VLAGGENSTATEN ITF

Het International Transport Workers' Federation (hierna: ITF) houdt zich bezig met de arbeidsomstandigheden op schepen die varen onder goedkope vlag. Het zogenoemde Fair Practices Committee van het ITF heeft een lijst opgesteld van 35 landen die worden gekwalificeerd als goedkope vlaggenstaten.<sup>63</sup> Het gaat hier om de volgende landen: Antiqua en Barbuda, Bahama's, Barbados, Belize, Bermuda (VK), Bolivia, Cambodja, Kaaiman Eilanden, Comoren, Cyprus, Equatoriaal-Guinea, Faeröer, Frans internationaal scheepsregister (FIS), Duits internationaal scheepsregister (DIS), Georgië, Gibraltar (VK), Honduras, Jamaica, Libanon, Liberia, Malta, Madeira, Marshalleilanden (VS), Mauritius, Moldavië, Mongolië, Myanmar, Nederlandse Antillen, Noord-Korea, Panama, Sao Tome en Principe, St. Vincent, Sri Lanka, Tonga en Vanuatu.

### 3.2. GELDEND RECHT OP CRUISESCHEPEN

De cruiserederijen waar in dit onderzoek de focus op ligt zijn Holland America Line, Norwegian Cruise Line, Royal Caribbean Cruise Line en Celebrity Cruises. Aangezien deze schepen niet varen onder Amerikaanse vlag, maar voornamelijk onder één van bovengenoemde goedkope vlaggenstaten dient gekeken te worden over welke vlaggenstaat het precies gaat. Alle schepen van Holland America Line varen sinds een aantal jaar weer onder de Nederlandse vlag. Voor deze schepen gelden dan ook de bronnen zoals beschreven in hoofdstuk 5. Celebrity Cruises vaart onder de vlag van Malta. Royal Caribbean Cruise Line en Norwegian Cruise Line varen onder de vlag van de Bahama's. Aangezien zowel Malta als de Bahama's het MAV hebben geratificeerd gelden de daaruit voortvloeiende regels ook op die cruiseschepen. Slechts één schip van Norwegian Cruise Line, de 'Pride of America', vaart onder Amerikaanse vlag. Opvallend is dat dit schip ook enkel binnen Amerika blijft varen. Dit heeft te maken met een oude wet uit 1830 waarin staat dat schepen onder een buitenlandse vlag geen passagiers mogen vervoeren van de ene Amerikaanse haven naar de andere, zonder te stoppen in het buitenland.

<sup>62</sup> Cruisejobfinder.com (zoek op *foreign flagging*).

<sup>63</sup> Itfglobal.org (zoek op *flags of convenience*).

Toentertijd is deze wet ingesteld om cruiseschepen te beschermen. De gedachte was ooit dat een dergelijke wet de Amerikaanse scheepsvaart zou bevorderen door Amerikaanse schepen een voorkeursbehandeling te geven boven “buitenlandse” schepen. De wet waar het over gaat is de Wet op de passagiersvaartuigen van 1886. Deze wet is enkel van toepassing op schepen waarmee passagiers worden vervoerd, dus ook op cruiseschepen.

### 3.2.1. JONES ACT EN PVSA

Om duidelijk te krijgen welke wetgeving precies op de cruiseschepen van toepassing is, wordt allereerst gekeken naar het verschil tussen de Merchant Marine Act, ook bekend als de Jones Act, en de Passenger Vessel Services Act (hierna: PVSA).

De wet die enkel van toepassing is op goederen is de Merchant Marine Act van 1920, in de volksmond de Jones Act genoemd. Deze Jones Act heeft een harde eis, namelijk dat alle goederen die over water tussen Amerikaanse havens worden vervoerd enkel vervoerd mogen worden in schepen onder Amerikaanse vlag, gebouwd in de VS, eigendom van Amerikaanse staatsburgers en bemand door Amerikaans personeel.<sup>64</sup> De Jones Act kan worden gezien als een reeks van wetten over zeeschepen, bemanning en passagiers en de vracht. Een andere verwijzing is ook de Europese variant, namelijk de Cabotage wet.

Een deel van de Jones Act ziet echter specifiek op cruiseschepen en hun passagiers en wordt ook de PVSA genoemd. Naar het Nederlands vertaald noem je dit de ‘cruiseschepenwet’. De PVSA is van toepassing op cruiseschepen, omdat cruiseschepen passagiers verplaatsen. Door middel van deze wet wordt voorkomen dat een cruiseschip passagiers uit de ene Amerikaanse haven haalt en ze vervolgens afzet of laat “verlaten” in een andere haven. Er is één mogelijkheid wanneer cruiseschepen dit wel kunnen doen, namelijk indien zij geregistreerd staan in de VS en ook vallen onder alle Amerikaanse maritieme wetten.

Zoals hierboven genoemd zijn de meeste cruiseschepen, die vanuit Amerikaanse havens vertrekken, niet geregistreerd in de VS. Gevolg hiervan is dat de cruisemaatschappijen hun routes zorgvuldig moeten structureren. Voor cruiseschepen kent de Jones Act een aantal uitzonderingen. Zo kan een passagier bijvoorbeeld aan boord gaan in Miami, tussenstops maken op Bonaire en Curaçao, door het Panamakanaal reizen en uiteindelijk eindigen in een haven in Californië. In dergelijke gevallen is het dus mogelijk om in een Amerikaanse haven te starten en in een andere Amerikaanse haven te eindigen.

En tweede uitzondering geldt voor cruiseschepen die niet geregistreerd zijn in de VS en varen onder een goedkope vlag. Indien een dergelijk schip vertrekt vanuit een Amerikaanse haven dan kan het wel nog steeds stoppen bij een tweede Amerikaanse haven, maar mag het geen passagiers afzetten bij een andere Amerikaanse haven aan het einde van de cruise.

<sup>64</sup> Cruiselawnews.com (zoek op *flags of convenience*).

Een concreet voorbeeld om het duidelijker te maken: de passagiers stappen op in de haven van Miami aan het begin van hun cruise en vervolgens maken ze een tussenstop op de Florida Keys. Laatstgenoemde locatie kan niet de eindbestemming zijn, want dit soort cruiseschepen mogen alleen in een andere Amerikaanse haven eindigen indien ze tijdens de reis aanmeren in tenminste één buitenlandse haven.

Het niet naleven van de Jones Act of de PVSA heeft gevolgen. Cruisemaatschappijen doen dan ook hun best om deze wet niet te overtreden, aangezien ze anders een boete krijgen per passagier. Als we het vorige voorbeeld erbij pakken om de cirkel rond te maken ziet het er als volgt uit: als het cruiseschip vertrekt vanaf Miami, stopt in de Florida Keys en een passagier het schip vervolgens verlaat zonder terug te keren dan krijgt de cruisemaatschappij een boete en niet de passagier. In beginsel maakt het niet uit wat de reden is waarom deze passagier niet terugkeert, het gaat enkel om het feit dat hij of zij niet terugkeert. Stel passagier X gaat aan boord in New York. De volgende stop is Boston en passagier X gaat met zijn vrouw van boord om een excursie te maken, waarbij passagier X gewond raakt. Het stel keert, als gevolg van een noodzakelijke medische behandeling, niet meer terug aan boord. In dergelijk geval krijgt het cruiseschip een boete voor beide passagiers, omdat ze afgestapt zijn in een andere Amerikaanse haven dan waar ze zijn begonnen.

Geconcludeerd kan worden dat de Jones Act-wetten eisen dat cruiseschepen niet alleen hun routes zorgvuldig structureren, maar ook hun passagiers in elke haven volgen. Dat is dan ook de reden dat cruisemaatschappijen altijd willen weten of al hun passagiers aan boord zijn gegaan, vooral in Amerikaanse havens, zodat boetes voorkomen kunnen worden.<sup>65</sup>

### 3.2.2. IAO-VERDRAGEN

Het IAO-Verdrag nummer 147 betreffende minimumnormen voor koopvaardij schepen is een belangrijk verdrag voor de maritieme sector.<sup>66</sup> Het voorziet in de internationaal aanvaardbare minimumstandaarden voor arbeids- en sociale veiligheid voor alle koopvaardij schepen, ongeacht hun plaats van registratie.<sup>67</sup> Verdrag 147 werd aangenomen in 1976 en trad in 1981 in werking. Sinds 2007 is het verdrag door 55 landen geratificeerd; alle 27 lidstaten van de Europese Unie, met uitzondering van Oostenrijk, Tsjechië en Slowakije. De VS hebben het verdrag in 1988 geratificeerd.<sup>68</sup> Opvallend is dat dit verdrag ook van toepassing is op schepen die de vlag voeren van een land dat het niet heeft geratificeerd. Wanneer een lidstaat het verdrag niet heeft geratificeerd worden zij toch geacht te zorgen voor “wezenlijke gelijkwaardigheid” voor een aantal verplichtingen zoals genoemd in IAO-Verdrag 147.<sup>69</sup>

<sup>62</sup> Barneslawfirm.com (zoek op *Jones Act cruise ships*).

<sup>66</sup> *Trb.* 1977, 108

<sup>67</sup> Christodoulou-Varotsi 2009, p. 72.

<sup>68</sup> Christodoulou-Varotsi 2009, p. 72.

<sup>69</sup> Christodoulou-Varotsi 2009, p. 72.



De lidstaten die IAO-Verdrag 147 hebben geratificeerd, zijn verplicht om wet- en regelgeving te maken voor schepen die op hun grondgebied zijn geregistreerd. Deze wet- en regelgeving heeft betrekking op veiligheidsnormen, normen voor bekwaamheid, arbeidsuren en bemanning maar voorziet ook in passende maatregelen op het gebied van sociale zekerheid en levens- en werkomstandigheden aan boord.<sup>70</sup>

In 2006 kwam een nieuw IAO-Verdrag, bekend als het MAV. Het MAV diende een mondiaal instrument te worden dat bekend staat als de vierde pijler van het internationale regelgevingsregime voor kwaliteitsscheepsvaart, aangevuld met belangrijke verdragen van de Internationale Maritieme Organisatie.<sup>71</sup> Zodoende kan het MAV beschouwd worden als een totaalverdrag, zoals reeds benoemd in hoofdstuk 2.

Op basis van het recht van de Europese Gemeenschap (hierna: EG-recht) zijn de lidstaten tot op zekere hoogte vrij om hun regelingen voor sociale veiligheid zelf vast te stellen. Hiervoor moet wel een bevoegdheid voortvloeien uit de richtlijn. En indien het gaat om vrij verkeer van werknemers, waaronder zeevarenden, en de daaruit voortvloeiende sociale bescherming voorziet het EG-recht in regels voor coördinatie tussen de wetgeving van de lidstaten. De coördinatie van het socialezekerheidsstelsel vloeit voort uit Verordeningen 1408/71/EG, 574/72/EG en 883/2004/EG.

Het Verdrag inzake Internationale Maritieme Organisatie (hierna: IMO-Verdrag) betreffende normen voor opleiding, certificering en wachtdienst voor zeevarenden is van belang voor zeevarenden die werk zoeken op (cruise)schepen. Vertaald naar het Engels heet dit het STCW-regime: Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers. Zowel de EU-lidstaten als de VS hebben zich bij dit regime aangesloten. Het STCW-Verdrag uit 1978 was het eerste internationale instrument dat zich richtte op de opleiding, certificering en wachtdienst voor zeevarenden. Vervolgens werd het verdrag gewijzigd in 1991 en 1994. Een belangrijke herziening vond plaats in 1995 en trad in 1997 in werking. Bovendien werd een STCW-code aangenomen. De code heeft een verplicht en aanbevelend deel en voorziet met name in details omtrent de toepassing. Het meest opvallende gevolg van de herziening is dat partijen van het verdrag verplicht zijn om gedetailleerde informatie te verstrekken over de door hen genomen maatregelen om aan de vereisten te voldoen. Daarnaast werden er nieuwe verantwoordelijkheden ingevoerd.<sup>72</sup> Zo moet men ervoor zorgen dat de bemanning aan boord voldoet aan internationale bekwaamheidsnormen en dat de werkzaamheden van zeevarenden binnen het kader blijven zoals beschreven in het verdrag. Gedacht kan worden aan minimale rusttijden.<sup>73</sup>

### 3.2.3. OVERIGE CRUISEWETGEVING

De Commissie voor handel, wetenschap en vervoer hield zich bezig met een wetsvoorstel tot wijziging van titel 46 van de United States Code. Hierbij ging het over vast te stellen vereisten om de veiligheid van passagiers en bemanning op cruiseschepen te waarborgen.<sup>74</sup> Deze wijziging is inmiddels ook aangenomen. De Cruise Vessel Security and Safety Act van 2009 zou de beveiliging en veiligheid van cruisevarende passagiers verhogen door veiligheidsverbeteringen aan boord van schepen te eisen en daarbij ook rapportagevereisten vast te stellen indien sprake is van misdrijven aan boord. Het aantal meldingen van aanranding, verkrachting, vermiste personen en andere misdrijven was rond 2009 flink toegenomen.<sup>75</sup>

Uit een artikel van LMAW, bestaande uit bekende advocaten op het gebied van maritiem- en zeerecht Lipcon, Margulies, Alsina en Winkelman, blijkt dat de wet en jurisdictie van cruiseschepen tot de meest complexe behoren. Dit komt onder andere doordat een cruiseboot vaart in wateren die onder een andere wettelijke jurisdictie vallen dan het land van herkomst van het schip zelf. Maar de grootste oorzaak is de variëteit in afkomst van cruise personeel.

Het maritieme recht is over het algemeen erg oud. Voor de grootste cruisemaatschappijen (resp. Celebrity, Royal Caribbean, Norwegian Cruise Line) ligt de jurisdictie bij de Federal Court in Miami en voor Holland America Line in de staat Washington. Opvallend is dat de federale wet het mogelijk maakt dat cruisemaatschappijen de verjaringstermijn voor passagiers om rechtszaken aan te kunnen spannen voor persoonlijke letsels, verkorten. De normale verjaringstermijn hiervoor is 3 jaar, terwijl dat in de cruisebranche slechts 1 jaar is. Bovendien mogen cruisemaatschappijen eisen dat ze binnen 6 maanden na het incident schriftelijk op de hoogte worden gebracht van de betreffende claim.

De Cruise Vessel Security and Safety Act, welke van toepassing is op cruiseschepen, vereist dat alle cruiseschepen die in- en uitstappen in de VS alle misdaden die op zee plaatsvinden melden.<sup>76</sup> Wanneer misdaden worden gepleegd in gebieden onder Amerikaanse jurisdictie zal de FBI zich richten op de incidenten met specifieke straffen zoals genoemd in Titel 18 van de hiervoor genoemde wet. Deze titel omvat misdaden als: aanranding, moord, poging tot moord, doodslag, ontvoering, seksueel misbruik, beroving en diefstal.<sup>77</sup>

<sup>70</sup> Christodoulou-Varotsi 2009, p. 72.

<sup>71</sup> Christodoulou-Varotsi 2009, p. 75.

<sup>72</sup> Voorschrift I/14 STCW-Verdrag.

<sup>73</sup> Voorschrift VIII/1 STCW-Verdrag.

<sup>74</sup> Harris 2009, p. 119.

<sup>75</sup> Harris 2009, p. 119-120.

<sup>76</sup> Titel 33 Cruise Vessel Security and Safety Act.

<sup>77</sup> Lipcon.com (zoek op *cruise ship law*).

## 4. DE ARBEIDSBESCHERMING VAN AMERIKAANS CRUISEPERSONEEL

In hoofdstuk 3 zijn de bronnen voor arbeidsbescherming, geldend op Amerikaanse cruiseschepen, beschreven. In de volgende paragrafen wordt gekeken wat die arbeidsbescherming inhoudt. Ten eerste worden de rechten van zeevarenden onder Amerikaans recht besproken, daaropvolgend de rechten volgens de ITF en afsluitend wordt de ITF-cao, geldend op cruiseschepen, bekeken. Op die manier wordt een beeld gevormd van de mate waarin zeevarenden, werkzaam op Amerikaanse cruiseschepen, arbeidsbescherming krijgen. Hierbij wordt enkel gekeken naar bescherming van arbeidsomstandigheden, werktijden, loon en verlof.

### 4.1. DE RECHTEN VAN ZEEVARENDEN ONDER AMERIKAANSE WETGEVING

Zoals eerder vermeld vaart er slechts één schip, de 'Pride of America' van Norwegian Cruise Line, onder Amerikaanse vlag. De rest van de cruiseschepen vaart onder de vlag van de Bahama's of onder de Nederlandse vlag. Eerst wordt gekeken hoe de rechten en bescherming van de bemanning op een Amerikaans cruiseschip is geregeld.

Ieder bemanningslid heeft dezelfde rechten en bescherming onder Amerikaanse wetgeving, ongeacht of hij/zij staatsburger of inwoner van de VS is. De rechten die bemanningsleden aan boord van Amerikaanse cruiseschepen hebben zijn als volgt: het recht om aan boord van een schip te werken dat in goede staat is en geen gebreken heeft, het recht om in een veilige omgeving te werken, zonder gevaarlijke omstandigheden die kunnen leiden tot verwondingen of werkgerelateerde ziekten, het recht op een geldige vergoeding voor enig letsel of werkgerelateerde ziekte dat aan boord van het schip is ontstaan (bijvoorbeeld werkzaamheden voor het schip vanwege de schuld van de werkgever of vanwege gevaarlijke omstandigheden aan boord van het schip), het recht op onmiddellijke en adequate medische behandeling voor elk letsel of werkgerelateerde ziekte die optreedt tijdens het werken op of voor het schip ongeacht de oorzaak van het letsel of de ziekte, het recht op alimentatie en het recht op een maritieme advocaat. Het recht op alimentatie betekent hotel c.q. slaapplek en eten wanneer een bemanningslid in een haven of weg van huis een medische behandeling krijgt. Indien hij/zij thuis een medische behandeling krijgt, betekent dit een maandelijks bedrag gedurende de periode dat de medische behandeling voortduurt.<sup>78</sup>

Ondanks het feit dat deze rechten gewaarborgd dienen te worden, blijkt uit het Seafarers Happiness Index-rapport dat zeevarenden die aan boord van cruiseschepen werken tot de minst gelukkigsten behoren.<sup>79</sup> De belangrijkste oorzaken zijn de vertraagde betaling van loon,

<sup>78</sup> Sealaw.com (zoek op *rights of crew members*).

<sup>79</sup> Seafarersrights.org (zoek op *seafarers on cruise ships*).

de vermindering van verlof aan wal, de stress veroorzaakt door de werkdruk doordat de bemanning verminderd is en een gebrek aan begrip van het walpersoneel omtrent kwesties met betrekking tot het welzijn van zeevarenden.

#### **4.2. DE RECHTEN VOLGENS DE ITF**

Zoals uit voorgaand hoofdstuk blijkt varen de grootste cruiseschepen onder goedkope vlag. De cruiseschepen die in dit onderzoek relevant zijn varen ook bijna allemaal onder de vlag van de Bahama's, een staat die als goedkope vlaggenstaat wordt erkend. De ITF houdt zich bezig met de rechten en bescherming van zeevarenden op dergelijke cruiseschepen.

##### **4.2.1. TEKORT AAN ONTSPANNING**

Aan boord van een cruiseschip werken meestal meer dan 1000 bemanningsleden. Eén bemanningslid richt zich over het algemeen op drie tot vier passagiers. Niet alleen het harde werken is voor velen zwaar, ook het altijd blijven glimlachen kan zijn tol gaan eisen. Ook een tekort aan ontspanning is een bekend probleem. De meeste bemanningsleden zitten maandenlang op zee en krijgen maar een paar uur aan wal als het cruiseschip in de haven ligt. Bovendien kan het tekort aan privacy leiden tot een tekort aan ontspanning. De bemanning deelt een kleine hut gedurende een lange periode met verschillende andere bemanningsleden. Dit kan goede vriendschappen creëren, maar het kan ook zorgen voor stress. Met name omtrent de regelgeving voor seksuele intimidatie. Wanneer seksuele intimidatie wordt opgemerkt dient dit via veilige procedures gemeld te worden aan boord (bijlage 4 van de ITF-cao voor cruiseschepen).

##### **4.2.2. ARBEIDSVOORWAARDEN**

Om te beginnen hebben de bemanningsleden aan boord van cruiseschepen allemaal recht op goede arbeidsvoorwaarden. De ITF speelt, in samenhang met de daarbij aangesloten vakbonden, een belangrijke rol in het waarborgen van deze arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Zij zorgen ervoor dat er een modelovereenkomst met werkgevers wordt gemaakt die op de cruiseschepen over de hele wereld van toepassing is. In deze (zee)arbeidsovereenkomst staan de belangrijkste normen voor de arbeidsvoorwaarden en omstandigheden opgesomd.

De inhoud van deze (zee)arbeidsovereenkomst verschilt per rederij en cruiseschip, maar de belangrijkste en meest voorkomende normen zijn als volgt <sup>80</sup>

- Het recht om te werken en leven in een omgeving die vrij is van intimidatie en/of pesten, zowel op seksueel, racistisch of ander gebied;
- De normale diensturen zijn acht uur per dag en lopen van maandag tot en met vrijdag;
- Overwerk moet altijd worden betaald;

- Het recht op een minimumrusttijd van minimaal 11 uur in ieder tijdvak van 24 uur en 77 uur in een tijdvak van zeven dagen;
- Het recht op minimaal drie en maximaal zeven dagen betaald verlof voor elke dienstmaand;
- De plicht voor de cruisemaatschappij om de kosten te dekken als een bemanningslid aan het einde van de dienst naar huis gaat;
- Bij ontslag wegens ziekte of letsel heeft de zeevarende, zolang als het nodig is, recht op een medische behandeling en/of ziekenhuisopname op kosten van de cruisemaatschappij;
- Het recht op loon bij ziekte en compensatie indien een bemanningslid door een ongeval aan boord gewond raakt;
- Het recht op een zwangerschapsuitkering van minimaal 14 weken bij zwangerschap;
- Het recht om lid te worden van een vakbond.

#### **4.3. DE RECHTEN VOLGENS DE ITF-CAO**

De 'Collective Bargaining Agreement' (hierna: ITF-cao) is van toepassing op cruiseschepen die onder goedkope vlag varen. Hierin worden de normen gesteld voor arbeidsbescherming van het cruisepersoneel. Uiteraard verschilt het per bemanningslid en per cruisemaatschappij hoe de individuele arbeidsovereenkomst eruit ziet, maar voor de belangrijkste bepalingen dient toch gekeken te worden naar de cao.<sup>81</sup>

Artikel 1 van de ITF-cao heeft betrekking op de toepassing van de cao. Deze cao is enkel van toepassing op het horecapersoneel werkzaam op cruiseschepen. Bovendien wordt benoemd dat deze overeenkomst volledig van kracht is, ongeacht of de cruisemaatschappij individuele arbeidsovereenkomsten is aangegaan met een zeevarende. Het eerste artikel omvat meteen het verbod van discriminatie en intimidatie op basis van geslacht, religie, ras, huidskleur, nationaliteit, sociale afkomst, politieke mening of seksuele geaardheid.

Tot slot geeft artikel 1 aan dat alle cruisemaatschappijen moeten garanderen dat ze geen enkele bepaling uit ILO-verdragen zullen schenden, waaronder bepalingen uit het MAV.

Onderstaande paragrafen behandelen de hoofdonderwerpen aan de hand van de ITF-cao. Daar wordt dieper ingegaan op de bepalingen omtrent de arbeidsovereenkomst, het loon, de werktijden en het verlof.

#### **4.4. ARBEIDSOVEREENKOMST**

Artikel 2 van de Amerikaanse cao gaat dieper in op de tewerkstelling en verwerving. Zo wordt een zeevarende normaliter aangesteld op basis van een zee-arbeidsovereenkomst van negen plus minus één maand. Er kan echter ook sprake zijn van een aanstelling voor bepaalde periode van maximaal tien maanden. De duur wordt altijd vermeld in de arbeidsovereenkomst (artikel 2 lid 1 ITF-cao). Bovendien is het mogelijk voor cruisemaatschappijen om zeevarenden van

<sup>80</sup> Itfseafarers.org (zoek op *cruise ships rights*).

<sup>81</sup> Itfseafarers.org (zoek op *ITF collective agreement*).

het ene schip naar het andere over te brengen, op voorwaarde dat er geen onderbreking van tijd is voor berekening van het verlof (artikel 2 lid 2 ITF-cao). Alvorens een zeevarende wordt aangesteld dient hij medisch onderzocht te worden om te controleren of hij/zij geschikt is. De cruisemaatschappijen hebben daarom het recht om van elke zeevarende te verlangen dat hij/zij een medisch onderzoek laat ondergaan door een aangewezen arts of medische instelling, weliswaar op kosten van de maatschappij. Deze arts of medische instelling moet door de overheid zijn goedgekeurd. Ook mag men ervan uitgaan dat elke zeevarende de vragenlijst over zijn/haar gezondheidstoestand te goeder trouw beantwoordt (artikel 2 lid 3 ITF-cao). Het vierde lid van artikel 2 geeft aan dat alle reis- en verzamelkosten, evenals kosten die voortvloeien uit werving, tewerkstelling, visa, medische certificering en reizen, door de cruisemaatschappij worden betaald.

#### **4.4.1. PROEFTIJD, BEËINDIGING DIENSTVERBAND EN ONTSLAG**

De proeftijd, beëindiging van het dienstverband en het ontslag worden uitgewerkt in artikel 3 van de ITF-cao. Conform het eerste lid moeten de eerste 90 dagen dienst worden beschouwd als een proeftijd. De cruisemaatschappij of diens vertegenwoordiger, dat wil zeggen de kapitein van het schip, kan het arbeidscontract beëindigen met een opzegtermijn van zeven dagen. Gedurende deze proeftijd heeft ook de zeevarende het recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn van zeven dagen.

De proeftijd is echter niet van toepassing op zeevarenden die reeds eerder door de cruisemaatschappij in dienst waren genomen en binnen één jaar opnieuw worden aangenomen.

Bij beëindiging van de overeenkomst moet altijd rekening gehouden worden met repatriëringskosten; wanneer de arbeidsovereenkomst (binnen de proeftijd) door de cruisemaatschappij wordt beëindigd, zullen deze kosten door de cruisemaatschappij worden betaald en wanneer de arbeidsovereenkomst door de zeevarende binnen de proeftijd wordt beëindigd komen deze kosten voor rekening van de zeevarende zelf.

De zeevarende kan zijn/haar arbeidsovereenkomst schriftelijk of mondeling in aanwezigheid van een getuige beëindigen met een opzegtermijn van één maand (artikel 3 lid 2 ITF-cao). Sub a, b en c van het tweede lid geven bovendien nog redenen aan wanneer een zeevarende de arbeidsovereenkomst per direct kan beëindigen. Dit is onder andere mogelijk indien het schip ondermaats is verklaard op basis van het Verdrag inzake de beveiliging van mensenlevens op zee (SOLAS). Bovendien hebben cruisemaatschappijen geen recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen vóór het verstrijken van de periode van aanstelling, behalve indien sprake is van totaal verlies van het schip, verkoop van het schip, wangedrag van een zeevarende die aanleiding geeft tot ene rechtmatig recht op ontslag of bij repatriëring van de zeevarende wegens ziekte, verwonding of moederschap (artikel 3 lid 2 sub d ITF-cao). Een zeevarende wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd wegens ziekte, letsel of moederschap krijgt voorrang indien

hij/zij binnen twee jaar na ondertekening wil terugkeren naar de cruisemaatschappij (artikel 2 lid 3 ITF-cao).

Lid 4 bevat de procedure voor ontslag van een zeevarende als gevolg van wangedrag van de zeevarende zelf. Kortgezegd wordt er, voorafgaand aan het ontslag, een hoorzitting gehouden voor een commissie bestaande uit een voorzitter, chief officer, manager en een vierde lid. De voorzitter zal de zeevarende en alle getuigen ondervragen en de overige leden van de commissie mogen vragen stellen. Alle verklaringen worden in een logboek of speciaal protocol ingevoerd. De zeevarende heeft het recht om een afschrift van de verklaringen te krijgen. Een uiteindelijke beslissing over het ontslag wordt zo spoedig mogelijk, uiterlijk binnen 14 dagen, genomen. Hiervan kan worden afgeweken indien bijzondere omstandigheden een langere termijn noodzakelijk maken.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, om welke reden dan ook, heeft een zeevarende recht op een vergoeding van basisloon gedurende twee maanden. Hiervan wordt afgezien indien (i) de beëindiging het gevolg is van het verstrijken van een overeengekomen dienstperiode, (ii) de beëindiging het gevolg is van een opzegging door de zeevarende zelf, (iii) de beëindiging het gevolg is van het wangedrag van de zeevarende (zoals het overtreden van de bedrijfscode of het overtreden van bepalingen zoals opgenomen in het Alcohol- en drugsbeleid of van het Beleid inzake seksuele intimidatie), (iv) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in de proeftijd of (v) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens ziekte of letsel.

Afsluitend benoemt artikel 2 lid 6 van de ITF-cao redenen wanneer geen sprake is van wangedrag indien een zeevarende weigert om op een schip te varen. Hieronder valt onder meer de situatie dat het schip niet zeevaardig is en/of anderszins onder maat wordt gedefinieerd of indien de zeevarende een oprechte klacht met betrekking tot uitvoering van de cao of de individuele arbeidsovereenkomst heeft tegen de cruisemaatschappij.

#### **4.5. LOON**

In artikel 4 van de ITF-cao staan de bepalingen omtrent lonen en vergoedingen. Het eerste lid benoemt meteen een belangrijk punt, namelijk het feit dat in deze sector gebruik wordt gemaakt van een loonschaal. Zo wordt het salaris, de vakantie- en overwerk tarieven van een zeevarende bepaald aan de hand van een daarbij horende loonschaal zoals genoemd in bijlage 1 van de cao. Een zeevarende heeft voor elke maand dat hij/zij aan boord is recht op een betaling van 100% van het 'Seafarer's Monthly Guaranteed Pay and Extra Overtime Compensation'. Dit is te vergelijken met het minimumloon zoals we dat in Nederland kennen onder de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag. Echter ligt het minimumloon in de loonschaal wel lager dan het Nederlandse minimumloon. Bovendien wordt het loon op dergelijke cruiseschepen altijd betaald in Amerikaanse dollars (artikel 4 lid 1 ITF-cao). Het loon begint te lopen op de dag dat

de zeevarende de aangewezen luchthaven verlaat om naar het cruiseschip te reizen en loopt tot en met de dag dat de zeevarende is gerepatrieerd zoals benoemd in het MAV.<sup>82</sup> Het tweede lid van artikel 4 ITF-cao gaat over zogenoemde ‘sociale programmacompensatie’. Deze vorm van compensatie dient door zeevarenden te worden gebruikt om een ziektekostenverzekering af te sluiten zodat zij tijdens vakantie en/of verlof worden gedekt. Ook kan elke zeevarende aangeven of hij/zij een toewijzingsnota wenst te ontvangen of een maandelijkse gratis bankoverschrijving naar een bankrekening naar keuze van maximaal 100% van zijn loon (artikel 4 lid 3 ITF-cao). Afsluitend wordt in de loonschaal, zoals genoemd in bijlage 1 van de ITF-cao, een vergoeding genoemd voor onregelmatige werktijden en werken op zaterdag en zondag (artikel 5 lid 1 ITF-cao).

#### 4.5.1. MINIMUMLOON

In beginsel heeft een zeevarende recht op een ITF-loon, indien het cruiseschip waarop hij/zij werkzaam is onder een ITF-overeenkomst valt. Voor schepen onder de nationale vlag geldt dat geen enkele zeevarende onder het ILO-niveau betaald mag worden.<sup>83</sup> Alle schepen van Norwegian Cruise Line vallen onder een ITF-overeenkomst, waardoor zeevarenden op die schepen in ieder geval niet onder een bepaald minimumloon mogen komen. Bij Celebrity Cruises is dit echter anders; de Celebrity Apex is niet gebonden aan een ITF-overeenkomst en op vier andere cruiseschepen gelden nationale regels. Deze vier boten zijn echter meer “expeditie-schepen” en varen als enige onder de vlag van Ecuador, deze boten zijn niet te vergelijken met de grote cruiseschepen die Celebrity Cruises kent. Royal Caribbean Cruise Line en Holland America Line zijn niet gebonden aan ITF-overeenkomsten en voor het personeel op deze schepen geldt dus ook geen minimum basisloon.

Het belangrijkste doel van het minimumloon voor zeevarenden is het bieden van een internationaal vangnet ter bescherming van, en om bij te dragen aan, waardig werk voor zeevarenden. Het minimumloon is gebaseerd op de bepalingen van de IAO Seafarers ‘Wages, Hours of Work and the Manning of Ships Recommendation’. In deze regelgeving wordt aanbevolen dat het basisloon voor een kalendermaand van dienst voor een zeevarende niet minder mag zijn dan het bedrag dat periodiek wordt vastgesteld door de ‘Joint Maritime Commission’. Dit laatstgenoemde is een tweeledig orgaan van reders en zeevarenden, opgericht door de ILO.<sup>84</sup>

Eind 2018 is er een internationaal akkoord bereikt voor het minimumloon van zeevarenden.<sup>85</sup> De internationale partijen, waaronder de KVNR, kwamen bijeen in de Joint Maritime Commission Subcommittee on Seafarers Wages van de ILO en bereikte een akkoord over de verhoging

<sup>82</sup> Het MAV Voorschrift 2.5.

<sup>83</sup> Itfseafarers.org (zoek op *ITF minimum wages*).

<sup>84</sup> Itfseafarers.org (zoek op *ITF minimum wages*).

<sup>85</sup> Kvn.nl (zoek op *minimumloon zeevarenden*).

van het ILO-minimumloon voor zeevarenden (ook wel een AB-niveau genoemd). Concreet betekent dit akkoord tussen de internationale vakbond ITF en de internationale redersvereniging ICS dat het minimumloon wordt verhoogd van \$ 614,- naar \$ 641,-. Deze verhoging geldt voor een periode van drie jaar (tot en met eind 2021).<sup>86</sup>

#### 4.6. WERKTIJDEN

Conform de ITF-cao, artikel 5 lid 2, dient elke zeevarende ten minste 11 uur rust te hebben in een periode van 24 uur. Deze 11 uren rust mogen opgesplitst worden in niet meer dan twee perioden, waarvan één periode bestaat uit ten minste zes aaneengesloten uren rust. De periode tussen opeenvolgende rustperiodes mag niet langer zijn dan 14 uur. De periode van 24 uur begint op het tijdstip dat de zeevarende begint te werken nadat hij/zij ten minste zes aaneengesloten rusturen heeft gehad. Bepaalde oefeningen, voorgeschreven door (inter)nationale wetten en voorschriften moeten worden uitgevoerd op een manier die de verstoring van rusttijden tot een minimum beperkt en geen vermoeidheid veroorzaakt. Met andere woorden: brandbestrijdings- en reddingsbootoefeningen dienen plaats te vinden buiten de rustperiodes om.

Aan boord van het cruiseschip moet een observatielijst ter beschikking worden gesteld waarop de normale werkuren voor alle zeevarenden staan die onder deze overeenkomst vallen. De zeevarenden zijn zelf verantwoordelijk om nauwkeurig de dagelijkse arbeids- en rusttijden te registreren op het Tijd- en aanwezigheidsformulier. Dit formulier wordt eenmaal per week ondertekend door de zeevarende en de kapitein, waarna het definitief wordt geregistreerd. De zeevarende heeft het recht op een kopie van het formulier (artikel 5 lid 3 en 4 ITF-cao).

Wanneer een zeevarende overuren maakt, wordt dit dagelijks in tweevoud vastgelegd en ten minste eenmaal per week ondertekend door een aangewezen toezichthouder. Na ondertekening is het definitief en krijgt de zeevarende een kopie van deze registratie.

Indien een zeevarende meer dan acht uur per dag werkt (van maandag tot en met vrijdag) wordt dit opgenomen in het register. Uiteindelijk worden de 130 gegarandeerde overuren per maand daarop in mindering gebracht alvorens de extra uren maandelijks worden uitbetaald conform het vastgestelde extra “overwerkstarief” zoals voortvloeit uit de loonschaal. Als een zeevarende een hele kalendermaand niet werkt is het aantal ‘gegarandeerde overuren’ twee uur per dag (artikel 5 lid 5 ITF-cao).

Bepaalde uren tellen niet mee voor overwerk, zoals uren die zijn gewerkt tijdens een noodsituatie die rechtstreeks van invloed is op de onmiddellijke veiligheid van het schip, de passagiers en bemanning of uren die zijn besteed aan veiligheidsoefeningen of werkzaamheden die nodig zijn om hulp te verlenen aan andere schepen of personen (artikel 5 lid 6 ITF-cao). Bovendien wordt een onderbreking van 30 minuten tijdens de werktijd gewoon gezien als werktijd, blijkens het zevende lid van artikel 5.

<sup>86</sup> Kvn.nl (zoek op *minimumloon zeevarenden*).

Tot slot blijkt uit lid 8 van artikel 5 van de cao dat de zeevarenden zijn onderverdeeld in twee groepen. Groep 1 is de groep met een volledig geconsolideerd loon en groep 2 kent een gedeeltelijk geconsolideerd loon. Bij groep 1 bestaat het maandelijks loon uit de gewerkte uren plus werk op feestdagen en jaarlijks verlof. Zeevarenden in deze groep zijn in loondienst en hebben geen recht op de Extra Overwerkvergoeding. Bij groep 2 spreken we van een maandelijks gegarandeerd loon en dat bestaat uit het basisloon voor een gewone werkweek van 40 uur plus 130 gegarandeerde overuren per maand plus het jaarlijks verlof. Bij hen wordt overwerk, dat wordt gewerkt naast het gegarandeerde overwerk, betaald volgens het tarief zoals bepaald in de Extra Overwerkvergoeding.

#### 4.7. VERLOF

Volgens de ITF-cao worden de volgende dagen beschouwd als vakantie op zee of in de haven: Eerste Kerstdag, Tweede Kerstdag, Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Internationale Dag van de Arbeid (1 mei), de laatste maandag van mei en de laatste maandag van augustus. Hierbij kunnen ook nog andere dagen als feestdag worden aangemerkt, afhankelijk van de individuele arbeidsovereenkomst. Ook wordt rekening gehouden met de nationaliteit van de meerderheid van de zeevarenden (artikel 6 ITF-cao).

Opvallend is wel dat indien een feestdag op zaterdag of zondag valt, de volgende werkdag als feestdag wordt beschouwd.

Blijkens artikel 7 van de cao hebben de zeevarenden die onder deze cao vallen recht op vijf dagen jaarlijks verlof per dienstmaand. Het jaarlijks verlof wordt gebaseerd op het basisloon per maand, waarbij gedeelten van een maand pro rata berekend worden.

#### 4.8. TAAK ITF

De ITF vertegenwoordigt zeevarenden via instanties zoals de IMO en de ILO, die wereldwijde normen voor arbeidsvoorwaarden, rekrutering, opleiding en veiligheid op zee vaststellen.<sup>87</sup> Gevolg is dat de ITF onderhandelt over internationale overeenkomsten met grote cruisesmaatschappijen, zoals de ITF-cao, zodat deze minimumnormen gewaarborgd kunnen worden. De aangesloten vakbonden zijn verplicht om alle zeevarenden de juiste vakbondsvertegenwoordiging en bescherming te bieden. Ze werken dan ook samen om te zorgen voor cao's voor alle zeevarenden, ongeacht hun nationaliteit of land van herkomst. Een bekend voorbeeld hiervan is de uitbuiting op zogenoemde FOC-schepen (flags of convenience) en/of schepen die varen onder goedkope vlag. De ITF is erin geslaagd om fatsoenlijke lonen en voorwaarden af te dwingen aan boord van bijna 11.500 FOC-schepen. De cruiseschepen die aangesloten zijn aan ITF-overeenkomsten zijn gebonden aan minimumlonen en arbeidsvoorwaarden voor alle bemanningsleden op FOC-schepen, ongeacht hun nationaliteit.

Er vinden ook inspecties plaats om te controleren of deze afspraken worden nageleefd. Zo zijn er meer dan 150 ITF-inspecteurs in dienst om te controleren of de lonen worden betaald en of wordt voldaan aan de overige sociale- en arbeidsvoorwaarden.<sup>88</sup> Gelukkig vallen veel schepen tegenwoordig onder ITF-overeenkomsten, zodat directe bescherming geboden kan worden aan meer dan 250.000 zeevarenden.<sup>89</sup>

<sup>87</sup> Itfseafarers.org (zoek op *cruise ships rights*).

<sup>88</sup> Itfglobal.org (zoek op *flags of convenience*).

<sup>89</sup> Itfglobal.org (zoek op *flags of convenience*).



## 5. NEDERLANDSE BRONNEN VAN ARBEIDSBESCHERMING

Om te concluderen welke rechten het personeel op Nederlandse zeeschepen heeft, moeten de Nederlandse bronnen nader bekeken worden. Zoals gezien in hoofdstuk 2 heeft Nederland het MAV geratificeerd en gelden de bepalingen uit dit verdrag op alle schepen die voor commerciële doeleinden worden gebruikt.<sup>90</sup> Door de bekrachtiging van het MAV is de zeevaart-arbeidsrechtregelgeving aangepast. De huidige zeevaart-arbeidsrechtregelgeving zal hieronder worden besproken.

### 5.1. ONTWIKKELINGEN

In Nederland is de arbeidsrechtelijke rechtspositie van zeevarenden flink verbeterd. Dit komt onder andere door de implementatie van het MAV.<sup>91</sup> In dit verdrag wordt het minimumniveau van arbeidsvoorwaarden en omstandigheden in de zeescheepvaart bepaald.<sup>92</sup> Tevens bouwt het voort op de internationale arbeidsnormen van ‘decent work’ voor zeevarenden, zoals onder andere de arbeidsvoorwaarden, de betaling van loon, het recht op verlof, repatriëring, medische zorg enzovoort. Het MAV kan gezien worden als totaalverdrag en brengt alle bestaande arbeidsverdragen voor de zeevarenden en aanbevelingen samen in één verdrag om aan de moderne tijd en taal tegemoet te komen.<sup>93</sup> Voor Nederland betekende de bekrachtiging van het MAV een modernisering en aanpassing van de zeevaart-arbeidsrechtregelgeving. Ook de Richtlijn 2009/13/EG van de Raad van de Europese Unie van 16 februari 2009 tot tenuitvoerlegging van de overeenkomst tussen de Associatie van reders van de Europese Gemeenschap (ECSA) en de Europese Federatie van vervoerswerknemers (EFT) inzake het Maritiem Arbeidsverdrag 2006 hebben tot een verbetering van de arbeidsrechtelijke rechtspositie van de zeevarende op Nederlandse zeeschepen geleid. De meest recente ontwikkeling is de inwerkingtreding van de ‘Richtlijn Zeevarenden’. Deze richtlijn is op 10 oktober 2017 in onze wetgeving omgezet. Ook middels deze richtlijn werd de positie van de zeevarenden versterkt.<sup>94</sup>

### 5.2. ARBEIDSOVEREENKOMSTENRECHT

De Eerste Kamer heeft op 5 juli 2011 ingestemd met een nieuwe wettelijke regeling voor de rechtspositie van zeevarenden als gevolg van de implementatie van het MAV.<sup>95</sup> Dit leidde ertoe dat de toen geldende regelgeving op het gebied van het maritieme arbeidsrecht – grotendeels te vinden in het Wetboek van Koophandel – werd gemoderniseerd en overgeheveld

<sup>90</sup> Implementatie wetsvoorstel MAV.

<sup>91</sup> Van Drongelen & Van Rijs *TVR* 2017, p. 133.

<sup>92</sup> *Kamerstukken I* 2010/11, 32 534, nr. 1.

<sup>93</sup> Van Rijs & Widera-Stevens, *TRA* 2011, p. 1.

<sup>94</sup> Van Drongelen & Van Rijs *TVR* 2017, p. 133.

<sup>95</sup> *Kamerstukken I* 2010/11, 32 534, nr. 1.

naar Boek 7, Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek. De Nederlandse wetgeving betreffende zeevarenden is toen dus aangepast en overgebracht naar het arbeidsrecht. Met die modernisering en overheveling is er een afdeling 12 (“Bijzondere bepalingen terzake van de zee-arbeids-overeenkomst”) en een afdeling 12A (“De zeevarende in de zeevisserij”) bij gekomen. Het arbeidsovereenkomstenrecht voor zeevarenden is geregeld in artikelen 7:693 tot en met 7:745 Burgerlijk Wetboek (hierna: BW). In deze artikelen gelden afwijkende bepalingen voor onder andere ontslag, loon, vakantie, ziekte en bijzondere bedingen.<sup>96</sup>

Ten aanzien van de arbeids- en rusttijden voor zeevarenden op Nederlandse zeeschepen moet gekeken worden naar het Arbeidstijdenbesluit vervoer. Afdeling 7.10.12 en 7.10.12A BW geven geen specifieke regels voor de werktijden. Alle bepalingen die gelden voor zeevarenden staan in Hoofdstuk 6 van het Arbeidstijdenbesluit.

### 5.3. BIJKOMENDE NEDERLANDSE WET- EN REGELGEVING

Voor Nederlandse schepen geldt, naast het zojuist besproken arbeidsovereenkomstenrecht, ook andere Nederlandse wet- en regelgeving. Ten eerste de Schepenwet, welke regelgeving bevat met het oog op de veiligheid aan boord van Nederlandse zeeschepen. Deze wet bevat ook een aantal tuchtrechtelijke bepalingen. Ten tweede de Wet Zeevarenden, waarin een groot deel van het MAV is geïmplementeerd. Deze wet stelt eisen aan de bemanning van een zeeschip en regelt de rechtspositie van zeevarenden. De Wet Zeevarenden is vervolgens uitgewerkt in het Besluit Zeevarenden en in de Regeling Zeevarenden. Zowel het Besluit als de Regeling bevatten aanvullende vereisten en regels. Het Besluit Zeevarenden bevat bijvoorbeeld aanvullende regels met betrekking tot veiligheid, beveiliging en medische zorg, maar ook aangaande de medische geschiktheid van zeevarenden. Tot slot staan hier bijzondere bepalingen voor de bemanning van zeeschepen in. De Regeling Zeevarenden bevat regels met betrekking tot monsterring, huisvesting en voorzieningen ten behoeve van zeevarenden aan boord, voeding en drinkwater, klachtenprocedures, beroepsvereisten en bemanningsplannen.

Ook het Besluit aanspraken zeevarenden, arbeidsbemiddeling en terbeschikkingstelling van arbeidsrechten in de zeevaart speelt een belangrijke rol. Hierin staat onder andere het Arbeidstijdenbesluit en het Arbeidsonstandighedenbesluit.

Tot slot hoort ook het Besluit verzekeringsplicht zeevarenden tot de Nederlandse wet- en regelgeving. Dit laatste besluit bevat regels met betrekking tot de vraag in welk land de zeevarende verzekerd is, wat van belang is voor de Ziektewet. Op basis hiervan kan vastgesteld worden in hoeverre de zeevarende recht heeft op loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid conform artikel 7:734 e.v. BW.<sup>97</sup>

<sup>96</sup> Rechtenieuws.nl (zoek op *rechtspositie zeevarende*).

<sup>97</sup> Owl-advies.nl (zoek op *internationale wet- en regelgeving*).

## 6. DE ARBEIDSBESCHERMING VAN PERSONEEL OP NEDERLANDSE ZEESCHEPEN

In dit hoofdstuk wordt aan de hand van het MAV, het BW en de cao Handelsvaart dieper ingegaan op de vier hoofdonderwerpen: de (zee-)arbeidsovereenkomst, het loon, de werktijden en het verlof. Uiteindelijk worden alle vier de hiervoor genoemde onderwerpen in een aparte paragraaf besproken. Zo wordt duidelijk in welke mate zeevarenden, werkzaam op Nederlandse schepen, arbeidsbescherming krijgen.

### 6.1. DE ZEE-ARBEIDSOVEREENKOMST

In Titel 2 van het MAV staan de arbeidsvoorwaarden van zeevarenden. Voorschrift 2.1 van het MAV benoemt het doel van de zee-arbeidsovereenkomst: verzekeren dat zeevarenden een rechtvaardige arbeidsovereenkomst hebben. Daaropvolgend staat er in norm A2.1 dat elk land dat aangesloten is bij het MAV wet- en regelgeving moet opnemen omtrent bepaalde voorwaarden. Voor zeeschepen die onder de Nederlandse vlag varen gelden de bepalingen uit boek 7 van het BW.

Een werknemer, werkzaam aan boord van een Nederlands zeeschip, heeft binnen het arbeidsrecht dan ook een aparte status. Dit blijkt onder meer uit het feit dat er een ‘eigen’ regeling van zijn arbeidsovereenkomst is opgenomen in Boek 7 BW, de zogenoemde ‘zee-arbeidsovereenkomst’.<sup>98</sup> De definitie van de zee-arbeidsovereenkomst vloeit voort uit artikel 7:694 lid 1 BW:

*“De zee-arbeidsovereenkomst is de arbeidsovereenkomst, waaronder begrepen de uitzendovereenkomst, waarbij de zeevarende zich verbindt arbeid aan boord van een zeeschip te verrichten.”*

Het begrip ‘zeevarende’ wordt in het BW niet genoemd. Maar conform het MAV is een zeevarende iemand die op een zeeschip werkzaamheden verricht (art. 2 eerste lid sub f MAV).

Dit onderzoek is toegespitst op cruiseperoneel. Wanneer het gaat om personeel van een winkel of een horecagelegenheid aan boord van zo’n cruiseschip moet gekeken worden naar twee gevallen: is het personeel een arbeidsovereenkomst aangegaan om arbeid te verrichten aan boord van het schip? Of betreft het personeel dat, voorafgaand aan de werkzaamheden aan boord van het schip, reeds werkzaam was op basis van een gewone arbeidsovereenkomst en op basis van die gewone arbeidsovereenkomst slechts tijdelijk niet aan wal, maar aan boord

<sup>98</sup> Van der Voet, *TRA* 2019, p. 19.

van het schip werkzaam is? Alleen wanneer sprake is van het eerste geval, zijn de specifieke bepalingen van boek 7 BW van toepassing op deze zeevarende.

Een zee-arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden aangegaan en door partijen worden ondertekend. Ook moet iedere zeevarende aan boord kennis kunnen nemen van zijn zee-arbeidsovereenkomst en van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst (art. 7:767 en 7:768 BW). Om zeevarenden – met en zonder zee-arbeidsovereenkomst – te beschermen, worden de afdelingen 1 tot en met 9 en 11 van Titel 10 (aangaande de “gewone” arbeidsovereenkomst) van overeenkomstige toepassing verklaard (art. 7:696 BW). De collectieve arbeidsovereenkomst die op dergelijke zeevarenden van toepassing is, is de cao Handelsvaart (geldig van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021).

De zee-arbeidsovereenkomst verschilt in een aantal opzichten van de “gewone” arbeidsovereenkomst. Zo kan in de zee-arbeidsovereenkomst geen concurrentiebeding worden overeengekomen (art. 7:700 BW) en hebben werknemers minimaal 30 vakantiedagen, in plaats van 20 (art. 7:717 BW).

Het einde van de zee-arbeidsovereenkomst is naast de bepalingen in de cao Handelsvaart ook apart geregeld in het BW. Ten aanzien van de beëindiging van de individuele arbeidsovereenkomst dient gekeken te worden naar artikel 50 e.v. van de cao Handelsvaart. De opzegging van de voor onbepaalde tijd aangegane zee-arbeidsovereenkomst kan door ieder der partijen schriftelijk worden opgezegd. Hiervoor geldt een opzegtermijn van zeven dagen, indien de opzegging plaatsvindt in Nederland (art. 7:724 BW en art. 50 lid 4 sub a cao Handelsvaart). Indien de opzegging buiten een Nederlandse haven geschiedt, bedraagt de opzeggingstermijn voor beide partijen 14 dagen (art. 50 lid 6 cao Handelsvaart). Opvallend is dat nooit eerder opgezegd kan worden dan het moment waarop het schip terug is in de haven (art. 11 lid 3 sub 2 cao Handelsvaart). Dit geldt ook voor ontslag op staande voet. Kortom, de zee-arbeidsovereenkomst kan enkel eindigen wanneer het zeeschip zich in een haven bevindt conform artikel 7:724 lid 1 juncto 7:725 BW. Voor het ontslag op staande voet worden de dringende redenen voor de werkgever genoemd in artikel 7:726 BW. De dringende redenen worden, in vergelijking tot het “gewone” ontslag op staande voet, aangevuld met het aan boord brengen van smokkelwaar door de zeevarende (art. 7:726 sub d BW). Afsluitend is de kantonrechter in Rotterdam bevoegd om geschillen ten aanzien van de zee-arbeidsovereenkomst te behandelen (art. 7:728 BW).<sup>99</sup>

## 6.2. LOON

De regels met betrekking tot lonen voor zeevarenden worden opgesomd in voorschrift 2.2 van het MAV. Ook hierin is een duidelijk doel genoemd: verzekeren dat zeevarenden voor hun diensten

worden betaald. Dit doel vloeit eveneens voort uit voorschrift 2.2 lid 1 MAV.

Voorschrift 2.2 MAV bevat in de Norm A2.2 verdere specificaties waar landen aan moeten voldoen en is onder andere gericht op de betaling van loon, het verstrekken van loonstroken en de mogelijkheid om loon over te maken naar familieleden. Lid 3 en 4 van de Norm 2.2A MAV geeft over de betaling naar familieleden extra informatie. Het derde lid ziet erop toe dat de aangesloten landen ervoor moeten zorgen dat door reders maatregelen getroffen worden om zeevarenden de mogelijkheid te verschaffen hun verdiensten geheel of gedeeltelijk over te maken aan hun familie, van hen afhankelijke personen of rechthebbenden. Het vierde lid omschrijft de maatregelen die waarborgen dat zeevarenden daadwerkelijk in staat zijn hun verdiensten aan hun familie over te maken.

Ook het BW bevat ten aanzien van het loon specifieke bepalingen, maar gaat hier minder diep op in. Conform artikel 7:707 BW kan de werknemer schriftelijk verzoeken om het loon over te maken op een ander rekeningnummer dan die van de werknemer zelf, maar hierin wordt niet expliciet gewezen op bepaalde personen.

Het loon dient maandelijks, of telkens bij het aandoen in een nieuwe haven, te worden uitbetaald (art. 7:708 BW). Dit komt overeen met hetgeen genoemd wordt in norm A2.2 lid 1 MAV. De berekening en betaling van de lonen vloeit voort uit leidraad B2.2.2, echter staat hierover niets in afdeling 12 van boek 7 BW. Conform leidraad B2.2.2 lid 4 onder h MAV zijn inhoudingen op de vergoeding alleen toegestaan indien er in de nationale wet- of regelgeving een uitdrukkelijke bepaling bestaat en de zeevarende op de hoogte is gebracht van de voorwaarden voor dergelijke inhoudingen. Zodoende heeft de wetgever aangegeven dat er geen loon verschuldigd is wanneer de zeevarende zonder deugdelijke grond weigert om de bedongen arbeid of andere opgedragen werkzaamheden te verrichten (art. 7:716 BW).

Tot slot is er extra vergoeding verschuldigd voor overwerk, het slepen van andere schepen en meewerken aan behoud van het zeeschip, de opvarenden en de zaken aan boord (art. 7:709, 7:710 en 7:711 BW). Echter is er geen aanleiding tot betaling van overwerk indien het ziet op (1) werkzaamheden ter voorkoming van onmiddellijk gevaar voor opvarenden, schip en/of lading wat niet kan worden uitgesteld tot de volgende dag, (2) het in de haven aan boord zijn voor het doen van de havenwacht en (3) de begeleiding van stagiaires (art. 12 cao Handelsvaart). Ten aanzien van overwerk benoemt artikel 13 van de cao Handelsvaart een vaste vergoeding. Werkgevers kunnen blijkens het eerste lid met Nautilus een interne bedrijfsregeling voor een vaste vergoeding tijdens actieve dienst aan boord overeenkomen.

De cao Handelsvaart voorziet ook in bepalingen omtrent het loon. Om te beginnen worden de functies van zeevarenden in loongroepen ingedeeld (art. 2 cao Handelsvaart). Dat verschilt van voorman-matros, matros-pompman, aankomend matros, kok, motorman tot bijvoorbeeld kapitein. Indien werknemers een dubbele functie hebben worden ze in de hoogste functieschaal

<sup>99</sup> Wieringa-advocaten.nl (zoek op *de zee-arbeidsovereenkomst*).

van hun discipline ingedeeld. Het loon van zeevarenden wordt conform deze cao ook wel ‘gage’ genoemd. Zoals te zien was in de cao die geldig was op de grote Amerikaanse schepen, wordt ook in deze Nederlandse cao gebruik gemaakt van een loonschaal. Blijkens artikel 3 van de cao wordt de gage van de in een loongroep ingedeelde zeevarende vastgesteld aan de hand van de gage Tabellen. Het tweede lid van artikel 3 cao Handelsvaart spreekt bovendien van een minimum maandgage, wat overeenkomt met het wettelijk minimum (jeugd)loon. In deze gage Tabellen is ook te zien dat rekening gehouden wordt met leeftijden. Zoals genoemd in artikel 4 cao Handelsvaart wordt in de Nederlandse regeling rekening gehouden met het aantal jaren dat de zeevarende in dezelfde rang/functie werkzaam is. Na indiensttreding wordt na ieder jaar diensttijd in dezelfde rang/functie dus een diensttijdverhoging toegekend (art. 4 lid 4 cao Handelsvaart). Indien een zeevarende vervolgens, in dienst van dezelfde werkgever, dienst heeft gedaan op een schip waar voor dezelfde functie een hogere gage geldt dan houdt hij deze hogere gage ook indien hij wordt teruggeplaatst op het schip waarvoor een lagere gage geldt (art. 5 cao Handelsvaart). Van deze hogere gage is bijvoorbeeld sprake indien een zeevarende in dienst gaat op een groter schip. De grootte van de schepen is eveneens van belang op de gage Tabel; hoe groter het schip, hoe hoger het loon.

### 6.2.1. WET MINIMUMLOON EN MINIMUMVAKANTIEBIJSLAG VAN TOEPASSING?

Al enkele jaren speelt een discussie omtrent de toepassing van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (hierna: WML) op zeevarenden. Ter verduidelijking, de wetgever heeft bij de implementatie van het MAV het standpunt ingenomen dat de WML helemaal niet van toepassing is op de zee-arbeidsovereenkomst.<sup>100</sup> Echter is dit standpunt niet duidelijk terug te vinden in de WML. Opmerkelijk is dat dit wel in lijn is met het doel en de strekking van de WML, de rechtspraak en de ongeschreven regels van het internationale recht, want daaruit blijkt dat de WML niet van toepassing is op dienstbetrekkingen van in het buitenland woonachtige werknemers.<sup>101</sup> Ook door de uiteenlopende interpretaties en invullingen die worden gegeven in jurisprudentie omtrent de formulering van artikel 4 WML ontstaat er onduidelijkheid jegens het toepassingsbereik van de WML in rechtsbetrekkingen tussen zeevarenden en de werkgever. Zoals hiervoor benoemd heeft ook de wetgever een afwijkend standpunt ingenomen, waardoor niet gesproken kan worden van één helder en doorslaggevend criterium voor de toepasselijkheid van de WML op zeevarenden.

Omdat de vraag blijft spelen of de WML van toepassing is op zeevarenden, wordt gekeken naar de uitspraak van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State in april 2019.<sup>102</sup> Deze uitspraak is het vervolg op de uitspraak van de Haagse bestuursrechter in 2018.<sup>103</sup>

Kort samengevat werd in deze zaak een klacht ingediend bij de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: ISZW) over de tewerkstelling van Filipijnse zeelieden op Nederlandse zeeschepen. Deze klacht zag op het al dan niet naleven van de WML. In 2012 werd een onderzoek gestart door de ISZW, waaruit in 2015 een boeterapport voortvloeide. In dit rapport werd bevestigd dat negen werknemers, werkzaam op verschillende schepen, van 1 januari tot en met 30 juni 2012 werden onderbetaald. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft daarom in 2016 een boete opgelegd. Gevolg daarvan is dat de Haagse bestuursrechter een oordeel moest vellen over dit boetebesluit. Hij heeft op 1 mei 2018 hierover uitspraak gedaan. De hoofdvraag die daaruit voortvloeide was of de WML überhaupt van toepassing was op deze zeevarenden of niet.<sup>104</sup> Om deze vraag te kunnen beantwoorden moet gekeken worden naar het toepassingsbereik van de WML. Op basis van artikel 4 lid 1 WML is een werknemer in de zin van deze wet een persoon die in dienstbetrekking werkzaam is. Blijkens artikel 2 lid 1 WML ben je werkzaam in dienstbetrekking als je op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam bent. In deze casus, waarbij een zeesleepbedrijf in IJmuiden via een uitzendbureau Filipijnse matrozen heeft ingehuurd en tewerkgesteld op zeven van haar havensleepboten die varen onder Nederlandse vlag, is zeker sprake van hetgeen gesteld wordt in artikel 4 en 2 lid 1 WML. Een zeevarende wordt als werknemer in de zin van de WML beschouwd, als hij ‘binnen het Rijk’ woonachtig of gevestigd is. In mei 1980 legt de Hoge Raad dit als volgt uit: de WML geldt alleen voor dienstbetrekkingen die in Nederland worden vervuld.<sup>105</sup> Zowel de Haagse bestuursrechter (april 2018) en de Afdeling bestuursrechtspraak sluiten zich bij dit standpunt aan.<sup>106</sup> Middels de uitspraak van de Afdeling bestuursrechtspraak is de toepasselijkheid en de reikwijdte van de WML wel enigszins verduidelijkt. De criteria om te bepalen of de WML van toepassing is op zeevarenden zijn uiteenlopend en de toepasselijkheid is dan ook afhankelijk van meerdere omstandigheden. Er zijn dus verschillende situaties waarin de WML van toepassing is op zeevarenden. Om te beginnen wanneer de zeevarenden de dienstbetrekking in Nederland vervullen of, wanneer die niet in Nederland worden vervuld, indien de zeevarende woonplaats heeft ‘binnen het Rijk’ en daarbij moet zijn werkgever ook ‘binnen het Rijk’ wonen c.q. gevestigd zijn. Tot slot is de WML van toepassing indien het zeeschip binnen Nederland zijn thuishaven heeft.

Het begrip ‘thuishaven’ wordt niet gedefinieerd in de WML, maar is wel bepalend voor de toepasselijkheid van de WML op zeevarenden. Het is noodzaak dat dit begrip duidelijk wordt uitgelegd. Het begrip ‘thuishaven’ uit artikel 4 lid 4 WML moet in relatie worden gezien met de woonplaats van de werknemer en de woonplaats van de werkgever. Volgens Polak wordt Nederland als thuishaven gezien voor schepen wanneer (1) de bemanning regelmatig in Nederland aan wal gaat, (2) de gezinnen van die bemanning (vaak) in Nederland wonen

<sup>100</sup> *Kamerstukken II* 2010/11, 32 534, nr. 3, p. 44 en 47 (MvT).

<sup>101</sup> Van Rijs & Van Drongelen, *TVR* 2018, p. 136.

<sup>102</sup> ABRvS 17 april 2019, ECLI:NL:RVS:2019:1235.

<sup>103</sup> Rb. Den Haag 26 april 2018, ECLI: NL:RBD-HA:2018:5188.

<sup>104</sup> Van Rijs & Van Drongelen, *TVR* 2018, p. 136.

<sup>105</sup> HR 30 mei 1980, ECLI:NL:HR:1980:AC6911.

<sup>106</sup> Van Rijs & Van Drongelen, *TVR* 2019, p. 110.

en (3) zij regelmatig het verlof doorbrengen in Nederland. Bovendien speelt het ook een rol dat deze bemanningsleden in Nederland worden aangeworven en aangesteld en dat zij hun gage ontvangen in een door Nederland geaccepteerde betaaleenheid.<sup>107</sup> Gevolg hiervan is dat wordt geacht dat de zeevarenden in Nederland wonen en dat op hen de WML van toepassing is.

Concluderend is de WML enkel van toepassing op schepen die binnen Nederland hun thuis- haven hebben of op zeevarenden die in Nederland wonen, hetzij op het schip wonen en geen woonplaats aan wal hebben.<sup>108</sup> Opmerkelijk is dat de Afdeling bestuursrechtspraak anders oordeelt. Volgens de Afdeling kan het begrip ‘thuishaven’ niet gelijk worden gesteld met de vlag waaronder het schip vaart of met het land waar het schip geregistreerd staat. Toch heeft de Afdeling bij zijn uitspraak rekening gehouden met het feit dat zeven zeevarenden in Nederland zijn geregistreerd en onder de Nederlandse vlag varen. Andere dingen die de Afdeling meeweegt zijn de bevoorrad- ing in IJmuiden, het regelmatige onderhoud in Rotterdam, het feit dat zes van de zeven kapiteins in Nederland wonen, de bemanningsleden die via Schiphol in Nederland binnen komen, het aan boord gaan in IJmuiden en het feit dat vijf van de zeven zeevarenden werkzaam zijn in de nabijheid van de haven in IJmuiden. Dit heeft ertoe geleid dat alle zeevarenden hun thuishaven hebben in Nederland en dat de boete op dit punt blijft staan.<sup>109</sup>

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 5 maart 2019 nog een brief geschreven waarin het toepassingsbereik van de WML wordt verduidelijkt. Hierin werd aangegeven dat de WML niet van toepassing is op internationale zeevaart, maar ook hier werd door de Afdeling geen aandacht aan besteed. Zo wordt duidelijk dat de uitspraak onvolledig en onvoldoende gemotiveerd is, waardoor dit onderwerp voor onrust en onduidelijkheid zal blijven zorgen.

### 6.3. WERKTIDJEN

Voorschrift 2.3 MAV schrijft de arbeids- en rusttijden voor. De geldende norm is een werktijd van acht uur per dag. Daarbij hoort één rustdag per week en rust op algemene feestdagen. Conform de cao Handelsvaart is de normale arbeidsduur op werkdagen acht uur, liggende tussen 06.00 uur en 18.00 uur, waarbij op zaterdagen en zondagen een 0-uren regeling geldt. Dit wijkt echter af indien zeevarenden belast zijn met verzorging van voeding en/of de bediening, dan geldt het volgende: werkdagen van acht uren en op zaterdagen en zondagen een arbeidsduur van vier uren, liggende tussen 06.00 uur en 18.00 uur (art. 16 en 20 cao Handelsvaart).

Werkgevers moeten te allen tijde rekening houden met oververmoeidheid van de zeevarenden. Het doel, behorende bij de arbeidstijden en rusttijden, is als volgt: “verzekeren dat zeevarenden geregleerde arbeidstijden en rusttijden hebben”.

Op basis van Norm A2.3, tweede lid, MAV dienen de aangesloten landen een maximumarbeidstijd

vast te stellen die niet overschreden mag worden. Ditzelfde geldt voor een minimumrusttijd. Het vijfde lid geeft de grenzen aan van de arbeids- en rusttijden. Zo mag de maximumarbeidstijd niet meer bedragen dan 14 uur in ieder tijdvak van 24 uur en 72 uur in ieder tijdvak van zeven dagen. De minimumrusttijd mag niet minder dan 10 uur in ieder tijdvak van 24 uur bedragen en niet minder dan 77 uur in ieder tijdvak van zeven dagen. Daarbij komt dat de rusttijden verdeeld mogen worden over ten hoogste twee tijdvakken, waarvan er één ten minste zes uur moet bedragen (Norm A2.3 lid 6 MAV). Wanneer een zeevarende opgeroepen wordt, omdat een machinekamer bijvoorbeeld onbemand is, moet hij/zij ter compensatie een behoorlijke rustperiode krijgen indien de normale rustperiode onderbroken wordt vanwege deze oproep (Norm A2.3 lid 8 MAV). Tot slot moet er, in het Engels, een overzicht worden opgehangen van de organisatie van de werkzaamheden aan boord. Dit overzicht ziet op het rooster voor dienst op zee en dienst in de haven en op de maximumarbeidstijd of de minimumrusttijd die geldt conform de natio- nale wet- en regelgeving (Norm A2.3 lid 10 en 11 MAV). Daarbij komt dat er een overzicht bijgehouden moet worden van de dagelijkse arbeidstijden en/of de dagelijkse rusttijden van zeevarenden zodat de grenzen c.q. normen uit het MAV gecontroleerd kunnen worden.

Een kapitein van een schip mag echter altijd arbeids- of rusttijden van zeevarenden opschorten, indien dit nodig is ten behoeve van de onmiddellijke veiligheid van het schip, van personen aan boord of van de lading, of voor het verlenen van hulp aan andere op zee in nood verkerende schepen of personen. In dergelijke gevallen kan de kapitein verlangen dat de zeevarende zoveel uren arbeid verricht die nodig zijn om de situatie te herstellen (Norm A2.3 lid 14 MAV).

In beginsel mogen landen in nationale wet- en regelgeving uitzonderingen erkennen op de Norm A2.3 van het MAV. Echter dienen deze uitzonderingen zo veel mogelijk in overeenstemming te zijn met de bepalingen van deze norm. In beginsel mogen deze uitzonderingen enkel positiever zijn voor de zeevarenden, zoals langere verlofperioden of compensatieverlof.

Voor zeevarenden onder 18 jaar gelden aparte regels, zoals genoemd wordt in leidraad B2.3. Deze jonge zeevarenden kennen geen arbeidstijden die meer dan acht uur per dag en 40 uur per week bedragen en overuren zijn enkel toegestaan indien dit om veiligheidsredenen onvermijdelijk is. Ook moet er voor hen voldoende tijd gereserveerd worden voor maaltijden en hebben zij recht op een rustperiode van 15 minuten na twee uur ononderbroken werkzaamheden. Echter geldt ook voor jonge zeevarenden de algemene verplichting om in noodsituaties werkzaamheden te verrichten, ongeacht voor welke duur.

In Nederland zijn de arbeids- en rusttijden geregeld in het Arbeidstijdenbesluit. Om te beginnen wordt het begrip ‘rusttijd’ nader toegelicht. Conform het besluit is de rusttijd een periode van tenminste 1 uur waarin geen arbeid wordt verricht (artikel 6.1:3 Arbeidstijdenbesluit).

<sup>107</sup> Van Rijs & Van Drongelen, *TVR* 2019, p. 112  
en Van Rijs & Van Drongelen, *TVR* 2018, p. 137.

<sup>108</sup> Van Rijs & Van Drongelen, *TVR* 2019, p. 112.

<sup>109</sup> Van Rijs & Van Drongelen, *TVR* 2019, p. 113.

De bepalingen omtrent het werkrooster komen overeen met hetgeen in het MAV is bepaald. De kapitein dient er zorg voor te dragen dat op een voor alle zeevarenden toegankelijke plaats een werkrooster aanwezig is, waarin het arbeidstijdenpatroon is vastgesteld en waarin de wettelijk voorgeschreven arbeidstijden en rusttijden worden vermeld. Ook dit werkrooster dient in het Engels geformuleerd te worden (artikel 4.6:1 Arbeidstijdenbesluit). Zoals hierboven aangegeven werd in het MAV de verplichting gesteld om de daadwerkelijke arbeids- en rusttijden te registreren, deze verplichting is ook opgenomen in het Arbeidstijdenbesluit maar is verder uitgebreid. In het besluit worden bijvoorbeeld termijnen gesteld voor onder andere de registratie. Men heeft in het besluit een bewaartermijn opgenomen, terwijl hierover niets vermeld staat in het MAV. De werkljsten mogen, conform artikel 6.4:3 Arbeidstijdenbesluit, slechts voor 3 jaar bewaard worden.

De normen voor arbeids- en rusttijden komen volledig overeen met het MAV. Daarvan is dus niet afgeweken. Voor de jeugdige zeevarenden worden extra regels in acht genomen in het Arbeidstijdenbesluit. Dit is verder uitgewerkt dan hetgeen hiervoor is afgeleid uit leidraad B2.3 MAV. De kapitein moet er onder meer voor zorgen dat de jeugdige zeevarende een pauze krijgt van ten minste 30 minuten in geval de dagelijkse arbeidstijd langer is dan 4,5 uur (artikel 6.5:3 Arbeidstijdenbesluit). Dit wijkt af van het MAV, omdat hierin is bepaald dat deze zeevarende na twee uur onderbroken werk een pauze verdient van 15 minuten. Ook wordt in dit besluit aangegeven dat de jongere geen arbeid verricht op zondagen. Ook qua rusttijden wordt er dieper ingegaan op de waarborgen van een jeugdige zeevarende. Zo heeft de jeugdige zeevarende recht op een rusttijd van ten minste 12 uren in elke periode van 24 uur, waarvan tenminste 9 uur aaneengesloten en de periode tussen 00.00 en 05.00 uur is hierbij inbegrepen (artikel 6.5:3 lid 1 Arbeidstijdenbesluit).

In beginsel komen de bepalingen ten aanzien van de werktijden uit de nationale regelgeving overeen met de normen gesteld in het MAV. Slechts op enkele punten wijkt het af. Wanneer wordt afgeweken is dat alleen om de waarborgen c.q. rechten van de zeevarenden duidelijker en/of ruimer te maken.

#### 6.4. VERLOF

Het MAV geeft in voorschrift 2.4 de minimumnormen voor het jaarlijkse verlof van zeevarenden aan. In de nationale wetgeving komt dit terug in Boek 7 BW. In artikel 7:696 lid 1 BW worden de bepalingen uit afdeling 7.10.3 BW, omtrent vakantie en verlof, van overeenkomstige toepassing verklaard, mits hiervan niet wordt afgeweken in artikel 7:717 BW. Eerst wordt gekeken naar hetgeen in het MAV is verklaard.

Het MAV geeft ook voor het verlof een specifiek doel, namelijk verzekeren dat zeevarenden

passend verlof krijgen. Dit betekent dat alle aangesloten landen ervoor moeten zorgen dat zeevarenden, werkzaam op schepen die onder de Nederlandse vlag varen, onder passende voorwaarden jaarlijks verlof met behoud van loon krijgen.

Uit Norm A2.4, eerste lid, MAV blijkt dat alle landen wet- en regelgeving moeten aannemen waarin de minimumnormen worden vastgesteld voor jaarlijks verlof voor zeevarenden. Conform het tweede lid van deze norm moet het jaarlijks verlof met behoud van loon worden berekend op basis van een minimum van 2,5 kalenderdagen per maand werk. Dit komt neer op 30 verlofdagen per gewerkt jaar (Norm A2.4 lid 2 MAV). Bij collectieve arbeidsovereenkomst of nationale wet- of regelgeving kan eventueel een afwijkende passende berekeningsmethode worden gehanteerd, waarbij wel rekening gehouden dient te worden met de bijzondere behoeften van zeevarenden (Norm A2.4 lid 2 MAV). Tot slot is een overeenkomst om afstand te doen van het recht op het minimum jaarlijks verlof, met behoud van loon, in alle vormen verboden blijkens het derde lid. Verlof is een verplichting, met een minimum van 30 dagen per jaar.

De collectieve arbeidsovereenkomst die op zeevarenden van toepassing is, is wederom de cao Handelsvaart. Onderdeel E van deze cao (artikel 22 e.v.) ziet op het verlof. In artikel 22 cao Handelsvaart wordt verlof ter compensatie van de zaterdag en zondag benoemd, wat betekent dat elke zeevarende die werkzaam is op zaterdag en/of zondag per dag een werkdag compensatieverlof krijgt. Ook indien een zeevarende op een zaterdag en/of zondag moet reizen tussen zijn woonplaats en het schip waarop hij dienst moet doen of heeft gedaan, wordt hem daarvoor een werkdag verlof toegekend. Artikel 23 van de cao Handelsvaart geeft aan dat een zeevarende recht heeft op een periodiek verlof. Dit verlof is als volgt:

BIJ EEN ONAFGEBROKEN DIENSTVERBAND BIJ DEZELFDE WERKGEVER	AANTAL WERKDAGEN PER JAAR OP EEN SCHIP
0 tot 5 jaren	32
5 tot 10 jaren	33
10 tot 15 jaren	34
15 tot 20 jaren	35
20 tot 25 jaren	36
25 of meer jaren	37

Afbeelding 1: Reglement bij cao Handelsvaart



Leidraad B2.4.1 en verder van het MAV richt zich op de berekening en de opname van het jaarlijks verlof. Hieruit vloeit onder meer voor dat algemene feestdagen, gebruikelijke vakantiedagen (erkend door de vlaggenstaat), arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte, letsel of zwangerschap, tijdelijk verlof om aan wal te gaan dat aan de zeevarende is verleend gedurende de arbeidsovereenkomst en elke vorm van compensatieverlof niet tot het jaarlijks verlof met behoud van loon behoren. Deze dagen zijn dus extra. In beginsel hebben zeevarenden het recht om jaarlijks verlof op te nemen op de plaats waarmee zij een wezenlijke binding hebben. Daarbij kunnen zij niet verplicht worden om, zonder hun instemming, het jaarlijkse verlof op te nemen op een andere plaats, tenzij dit blijkt uit bepalingen uit de arbeidsovereenkomst of uit de nationale wet- of regelgeving (leidraad B2.4.2 lid 2 MAV). Indien de zeevarende toch genoodzaakt is om op een andere plaats jaarlijks verlof te nemen dan waarmee hij een wezenlijke binding heeft, hebben ze recht om kosteloos vervoerd te worden naar de plaats waar zij aangemonsterd of verworven werden en welke het dichtst bij hun woonplaats ligt. De reistijd om naar die andere plaats vervoerd te worden wordt niet van het jaarlijks verlof met behoud van loon afgetrokken (leidraad B2.4.2 lid 3 MAV en artikel 26 lid 5 cao Handelsvaart). Slechts in uitzonderlijke gevallen mogen zeevarenden die jaarlijks verlof hebben teruggeroepen worden (leidraad B2.4.2 lid 4 MAV). Deze uitzondering staat genoemd in artikel 26 van de cao Handelsvaart. Conform het eerste lid mag de werkgever de zeevarende uit verlof terugroepen als het restant aan verlof 18 werkdagen of minder bedraagt.

Overige bepalingen omtrent verlof worden eveneens in artikel 26 cao Handelsvaart benoemd, zo krijgt de zeevarende één werkdag extra verlof per overschrijding van een volle werkweek indien het verlof niet na vijf maanden wordt verleend. Bovendien is de werkgever verplicht om een verlofoverzicht te verstrekken aan de zeevarende waarin het tegoed aan periodiek- en compensatieverlof wordt vermeld (artikel 26 lid 7 cao Handelsvaart). Tot slot staan de exacte verlofdagen, ten behoeve van zorgverlof en bijzonder verlof, opgesomd in artikel 27 van de cao Handelsvaart.

Ook in de nationale wetgeving is een en ander geregeld omtrent vakantie- en verlofdagen. Blijkens artikel 7:634 BW, waarin de vakantie- en verlofdagen voor 'normale' werknemers geregeld worden, heeft een werknemer recht op vakantiedagen van vier keer het aantal uren dat hij/zij per week werkt. Een voorbeeld: een zeevarende die 30 uur per week werkt, heeft recht op 120 uur vakantie. Artikel 7:634 BW is van overeenkomstige toepassing verklaard op zeevarenden, voor zover artikel 7:717 BW hier niet van afwijkt. Echter wijkt artikel 7:717 BW hier in dit geval wel vanaf, want dit artikel geeft aan dat de zeevarende recht heeft op vakantie van ten minste 30 kalenderdagen over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad. De vakantieregeling uit het MAV en van de specifieke bepalingen voor zeevarenden wijken dus af van het normale aantal wettelijke vakantiedagen zoals geregeld in afdeling 7.10.3 BW, welke uitkomt op twintig dagen.

Ook de verjaringstermijn van de vakantiedagen is voor zeevarenden afwijkend. De vakantiedagen van een gewone werknemer verjaren namelijk na een termijn van vijf jaar, zoals geregeld in artikel 7:642 BW. Daarentegen verjaren de vakantiedagen van de zeevarenden al na een termijn van drie jaar blijkens artikel 7:717 lid 8 BW.

In het derde lid van artikel 7:717 BW wordt eveneens een opsomming gemaakt van zaken die niet tot vakantie worden geregeld. Deze opsomming komt overeen met hetgeen is geregeld in het MAV, echter worden hier ook de duur van het vervoer en de tijd doorgebracht in afwachting van repatriëring en de reisduur in verband met repatriëring aan toegevoegd als niet zijnde 'vakantiedagen'. Voor wat betreft de plaats waar het jaarlijkse verlof opgenomen kan worden, komt artikel 7:717 lid 5 en 6 BW overeen met de bepalingen uit het MAV zoals geregeld in leidraad B2.4.2 lid 2 en 3 MAV.

Een kleine afwijking is te vinden in de bepaling omtrent de bevoegdheid van de werkgever om de zeevarende die zijn vakantie geniet terug te roepen. Hiervoor moet op basis van de nationale wetgeving voldaan zijn aan twee vereisten: (1) daartoe moeten gewichtige redenen zijn en (2) de zeevarende moet daarmee instemmen. Dit komt zo goed als overeen met het MAV. Maar in het BW wordt daarnaast ook aangegeven dat de werkgever de plicht heeft om de schade, die de zeevarende daardoor lijdt, te vergoeden (artikel 7:717 lid 7 BW).

Op basis van bovenstaande wijkt de nationale wet- en regelgeving nauwelijks af van de bepalingen uit het MAV. Meest opvallende is dat de zeevarende recht heeft op meer vakantiedagen dan een normale werknemer.

## 7. CONCLUSIE

In de inleiding is naar voren gekomen dat de grote cruisemaatschappijen een weloverwogen keuze hebben gemaakt om niet onder Amerikaanse vlag te varen. Dit roept de vraag op of cruiseperoneel op Amerikaanse schepen net zo goed beschermd wordt als op Nederlandse schepen. Dit onderzoek beoogt de arbeidsbescherming van cruiseperoneel op Amerikaanse en Nederlandse schepen te vergelijken als het gaat om arbeidsomstandigheden, werktijden, loon en verlof.

De vergelijking is gebaseerd op bronnenonderzoek. Voor het Nederlands recht is met name gebruik gemaakt van het MAV, het BW en de cao Handelsvaart. Voor het Amerikaanse recht is gekeken naar de IAO-verdragen, Jones Act, PVSA en de rechten volgens de ITF en de ITF-cao. Als het gaat om bronnen is het grootste verschil is dat Amerika het MAV in tegenstelling tot Nederland niet heeft geratificeerd.

Op basis van het onderzoek kunnen conclusies worden getrokken ten aanzien van het verschil in arbeidsbescherming, gelet op de arbeidsomstandigheden, werktijden, loon en verlof. De verschillen worden inzichtelijk gemaakt in de tabellen in bijlage I. Hieronder volgt een toelichting op deze tabellen.

### 7.1. ARBEIDSOVEREENKOMST

Om te beginnen wordt gekeken naar de bepalingen omtrent de arbeidsovereenkomst in Nederlands en Amerikaans recht. Uit het Nederlands recht blijkt dat de zee-arbeidsovereenkomst schriftelijk aangegaan dient te worden, dat er geen concurrentiebeding opgenomen mag worden en dat beide partijen deze overeenkomst schriftelijk kunnen opzeggen. Er geldt een opzegtermijn van zeven dagen (bij opzegging in Nederland) of een opzegtermijn van veertien dagen (bij opzegging in het buitenland). Opzegging is pas mogelijk indien het schip terug is in de haven. Hetzelfde geldt voor ontslag op staande voet. Ook het Amerikaans recht geeft aan dat de zee-arbeidsovereenkomst schriftelijk aangegaan en opgezegd dient te worden door de partijen. Hierbij geldt een proeftijd van 90 dagen. De opzegtermijn is zeven dagen voor zowel werkgever als werknemer (indien dit geschiedt tijdens de proeftijd) of er geldt een opzegtermijn van één maand. In sommige gevallen zijn er echter redenen om de arbeidsovereenkomst per direct te beëindigen. Bij ontslag op staande voet dient een hoorzitting gehouden te worden in aanwezigheid van vier andere leden. Tot slot dient, bij beëindiging binnen de proeftijd, rekening gehouden te worden met de repatriëringskosten. Bij beëindiging door de cruisemaatschappij worden deze kosten namelijk door de maatschappij betaald en bij beëindiging door de zeevarende komen deze kosten voor rekening van de zeevarende zelf.

## 7.2. LOON

Ten aanzien van het loon kan eenzelfde vergelijking worden gemaakt. Naar Nederlands recht wordt gebruik gemaakt van een loonschaal. De gage van de in een loongroep ingedeelde zeevarende wordt vervolgens vastgesteld aan de hand van de gage Tabellen. Er wordt een minimum maandgage gehanteerd, wat overeenkomt met het wettelijk minimum (jeugd)loon. In de gage Tabellen wordt rekening gehouden met de leeftijden en met het aantal jaren dat de zeevarende in dezelfde rang en/of functie werkzaam is. Na ieder jaar diensttijd in dezelfde rang en/of functie wordt een diensttijdverhoging toegekend. Bovendien hebben zeevarenden de mogelijkheid om hun verdiensten geheel of gedeeltelijk over te maken aan hun familie of aan andere rechthebbenden. Het loon wordt maandelijks of bij het aandoen in een nieuwe haven aanbetaald. Inhoudingen op de vergoeding zijn alleen toegestaan indien er in de nationale wet- of regelgeving een uitdrukkelijke bepaling bestaat en de zeevarende op de hoogte is gebracht van dergelijke inhoudingen. Conform een bepaling in het BW is er geen loon verschuldigd wanneer de zeevarende zonder deugdelijke grond weigert om de bedongen arbeid te verrichten.

Ook naar Amerikaans recht wordt gebruik gemaakt van een loonschaal voor het salaris en de vakantie- en overwerk tarieven van de zeevarenden. Een zeevarende, werkzaam op een Amerikaans FOC-schip, heeft voor elke maand dat hij/zij aan boord is recht op een betaling van 100% van het 'Seafarers' Monthly Guaranteed Pay and Extra Overtime Compensation'. Op deze schepen geldt eveneens een vergoeding voor onregelmatige werktijden en werken op zaterdag en zondag. Tot slot blijkt uit het ITF-recht dat geen enkele zeevarende onder het ILO-niveau betaald mag worden als er een ITF-overeenkomst is aangegaan. Het minimum basisloon volgens ITF is \$ 641,-. Norwegian Cruise Line en Celebrity Cruises (op een drietal schepen na) zijn gebonden aan een ITF-overeenkomst. Dit geldt niet voor de schepen van Royal Caribbean Cruise Line en Holland America Line. Voor het personeel op die schepen geldt dus ook geen minimum basisloon.

## 7.3. WERKTIJDEN

In het Nederlands recht worden de werktijden bepaald in het MAV en in de cao Handelsvaart. Conform het MAV komt dit neer op acht uur per dag en 48 uur per week, conform de cao Handelsvaart is dit acht uur per dag (tussen 06.00 uur en 18.00 uur) en 40 uur per week. Het MAV spreekt bovendien van één rustdag per week en rust op algemene feestdagen. Daarentegen geeft de cao Handelsvaart aan dat er een 0-urenregeling geldt op zaterdagen en zondagen, tenzij de zeevarende belast is met verzorging van voeding en/of bediening. Dan geldt een arbeidsduur van acht uur per week en op zaterdagen en zondagen een arbeidsduur van vier uren. De maximumarbeidstijd mag niet meer bedragen dan 14 uur in ieder tijdvak van 24 uur en 72 uur in ieder tijdvak van zeven dagen. De minimumrusttijd mag niet minder bedragen dan 10 uur in ieder tijdvak van 24 uur en niet minder dan 77 uur in ieder tijdvak van zeven dagen. Rusttijden mogen verdeeld worden over ten hoogste twee tijdvakken, waarvan er één tenminste zes

dagen moet bedragen. Een zeevarende kan ter compensatie recht hebben op een extra rustperiode, indien de normale rustperiode onderbroken wordt vanwege een oproep. Tot slot kan de kapitein de arbeids- of rusttijden opschorten, indien dit nodig is ten behoeve van de onmiddellijke veiligheid van het schip, van personen aan boord of van de lading of voor het verlenen van hulp aan andere in nood verkerende schepen of personen op zee. Bovendien gelden er naar Nederlands recht nog aparte regels voor zeevarenden onder de achttien jaar.

Amerikaans recht spreekt van normale werktijden van acht uur per dag en 48 uur per week. Daarbij heeft iedere zeevarende recht op 130 gegarandeerde overuren per maand. Indien een zeevarende meer dan acht uur per dag werkt wordt dit opgenomen in het register. Uiteindelijk worden deze 130 gegarandeerde overuren daarop in mindering gebracht alvorens de extra uren maandelijks worden uitbetaald conform het vastgestelde extra overwerk tarief. Een zeevarende heeft recht op een minimum rusttijd van 11 uur in een periode van 24 uur en 77 uur in een periode van zeven dagen. Ook hier mogen de rusttijden verdeeld worden in twee tijdvakken, waarvan één periode ten minste zes uren moet bedragen.

## 7.4. VERLOF

Tot slot wordt een vergelijking gemaakt ten aanzien van het verlof. Naar Nederlands recht moet het jaarlijks verlof, met behoud van loon, berekend worden op basis van een minimum van 2,5 kalenderdagen per maand werk. Dit komt neer op 30 verlofdagen per gewerkt jaar. Hierbij wordt direct afgeweken van het Amerikaans recht, waar men recht heeft op 60 verlofdagen per gewerkt jaar. Conform Nederlands recht heeft een zeevarende recht op een dag compensatieverlof per gewerkte dag op zaterdag en zondag. Wanneer een zeevarende moet reizen op zaterdag en/of zondag tussen zijn woonplaats en het schip waarop hij dienst moet doen of heeft gedaan, wordt hem daarvoor een werkdag verlof toegekend. Uit de Nederlandse wet- en regelgeving blijkt dat niet tot jaarlijks verlof met behoud van loon behoren: algemene feestdagen, gebruikelijke vakantiedagen, arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte, letsel of zwangerschap, tijdelijk verlof om aan wal te gaan dat aan de zeevarende is verleend gedurende de arbeidsovereenkomst en elke vorm van compensatieverlof. Bovendien hebben zeevarenden het recht om verlof op te nemen op de plaats waarmee zij een wezenlijke binding hebben. Slechts in uitzonderlijke gevallen mogen zeevarenden die jaarlijks verlof hebben worden teruggeroepen. Afsluitend hebben de zeevarenden ook recht op 30 vakantiedagen, welke na een termijn van drie jaar verjaren. In Amerikaanse wet- en regelgeving worden de volgende dagen als vakantie op zee of in de haven beschouwd: Eerste Kerstdag, Tweede Kerstdag, Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Internationale Dag van de Arbeid (1 mei), de laatste maandag van mei en de laatste maandag van augustus. Hierbij kunnen ook andere dagen als feestdag worden aangemerkt, afhankelijk van de individuele arbeidsovereenkomst. Indien een feestdag op zaterdag of zondag valt, dan wordt de volgende werkdag als feestdag beschouwd.

Wanneer een vergelijking van de rechtsbronnen wordt gemaakt valt meteen op dat het Nederlandse maritieme recht veel uitgebreider is dan het Amerikaanse maritieme recht. Zo is in Nederland ten aanzien van arbeidsomstandigheden, werktijden, loon en verlof veel meer uitgewerkt in nationale wet- en regelgeving. Bijvoorbeeld het recht op loon is in het Nederlands recht beter geregeld, omdat er – in tegenstelling tot het Amerikaans recht – altijd recht is op een minimum basisloon. Ook ten aanzien van de werktijden is het beter om aan boord van Nederlandse schepen te werken, aangezien Amerikaanse schepen uitgaan van 130 gegarandeerde overuren. Deze overuren worden in Nederlands recht niet eens erkend. Met name het recht op minimumloon en veilige arbeidsomstandigheden kunnen worden aangemerkt als basisbehoeften van iedere werknemer. De conclusie is daarom dat een werknemer aan boord van een Nederlands zeeschip beter beschermd wordt dan een werknemer aan boord van een Amerikaans cruiseschip.

Wat mij tenslotte nog opviel tijdens mijn onderzoek is dat veel grote cruisemaatschappijen onder goedkope vlag varen, waardoor dit ook wel FOC-schepen worden genoemd. FOC-schepen kunnen zich in buitenlandse eigendom en onder buitenlandse controle onder zeer aantrekkelijke en voordelige omstandigheden laten registreren. Doordat men te maken heeft met een grote economische concurrentie in deze maritieme branche, worden er enkele economische voordelen gezien van de registratie van een cruiseschip onder goedkope vlag. De twee belangrijkste voordelen zijn als volgt: varen onder goedkope vlag leidt tot lage belasting op winst en inkomsten met daarbij een vrije cashflow en is er sprake van minder werkingskosten doordat de bemanningskosten een flink stuk lager liggen. De cruisereederijen waar in dit onderzoek de focus op ligt zijn Holland America Line, Norwegian Cruise Line, Royal Caribbean Cruise Line en Celebrity Cruises. Bijna alle schepen van de voorgenoemde rederijen varen onder een goedkope vlag, uitgezonderd de schepen van Holland America Line en één schip van Norwegian Cruise Line. Voor de cruiseschepen van Holland America Line gelden de bepalingen uit het MAV en de overige de Nederlandse wet- en regelgeving. Celebrity Cruises vaart onder de vlag van Malta en Royal Caribbean Cruise Line en Norwegian Cruise Line varen, met uitzondering van de ‘Pride of America’, onder de vlag van de Bahama’s. Beiden vallen onder de lijst van goedkope vlaggenstaten van de ITF en worden ook wel FOC-schepen genoemd. Voor het enige schip dat vaart onder Amerikaanse vlag is het met name van belang om te onthouden dat deze cruiseboot ook enkel binnen Amerika blijft varen.

Kortom, bijna alle grote Amerikaanse cruisemaatschappijen varen onder goedkope vlag. Geconcludeerd kan worden dat deze cruisemaatschappijen er bewust voor kiezen om een vlag te voeren van een ander land dan het land van eigendom. Zij profiteren namelijk van minimale regelgeving, goedkope registratiekosten, lage of zelfs geen belasting en tot slot de vrijheid om goedkope arbeidskrachten van de wereldwijde arbeidsmarkt in dienst te nemen. Omgekeerd levert dit voor de werknemers aan boord wel enkele nadelen op: zeer lage lonen, slechte omstandigheden

aan boord, onvoldoende voedsel en schoon drinkwater en langdurig werken zonder voldoende rust. Gelukkig oefent het ITF een grote invloed uit op de lonen en arbeidsvoorwaarden van zeevarenden die werkzaam zijn op FOC-schepen, waardoor de arbeidsomstandigheden niet blijven kelderen. Maar het staat wel degelijk vast dat de arbeidsomstandigheden aan boord van Nederlandse schepen beter zijn dan aan boord van Amerikaanse schepen.

# BIJLAGE I

Deze tabellen geven een overzicht van het verschil in arbeidsbescherming op Nederlandse en Amerikaanse (cruise)schepen. Er wordt enkel ingegaan op de vier hoofdelementen: arbeids-overeenkomst, loon, werktijden en verlof.

	Arbeidsbescherming op Nederlandse schepen (a.d.h.v. het MAV, BW en de cao Handelsvaart)	Arbeidsbescherming op Amerikaanse FOC- schepen (a.d.h.v. ITF en de ITF-cao)
<b>ARBEIDSOVEREENKOMST</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schriftelijk worden aangegaan door partijen</li> <li>Er kan geen concurrentiebeding worden opgenomen in de zee-arbeidsovereenkomst</li> <li>Opzegtermijn van zeven dagen (bij opzegging in Nederland)</li> </ul> <p>OF</p> <p>Opzegtermijn van veertien dagen (bij opzegging buiten Nederland)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Opzegging is pas mogelijk indien het schip terug is in de haven, hetzelfde geldt voor ontslag op staande voet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schriftelijk worden aangegaan door partijen</li> <li>Proeftijd van 90 dagen</li> <li>Opzegging door beide partijen schriftelijk</li> <li>Opzegtermijn van zeven dagen voor zowel werkgever als werknemer (tijdens proeftijd)</li> </ul> <p>OF</p> <p>Opzegtermijn van één maand</p> <p>OF</p> <p>In sommige gevallen redenen om de arbeidsovereenkomst per direct te beëindigen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bij ontslag op staande voet dient een hoorzitting gehouden te worden in aanwezigheid van vier andere leden.</li> <li>Bij beëindiging (binnen de proeftijd) moet rekening gehouden worden met repatriëringskosten; bij beëindiging door de cruisemaatschappij worden deze kosten door de maatschappij betaald. Bij beëindiging door de zeevarende komen deze kosten voor rekening van de zeevarende zelf</li> </ul>

Arbeidsbescherming op Nederlandse schepen (a.d.h.v. het MAV, BW en de cao Handelsvaart)	Arbeidsbescherming op Amerikaanse FOC-schepen (a.d.h.v. ITF en de ITF-cao)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er wordt gebruik gemaakt van een loonschaal en de gage van de in een loongroep ingedeelde zeevarende wordt vastgesteld aan de hand van de gagetabellen</li> <li>• Zeevarenden hebben de mogelijkheid om hun verdiensten geheel of gedeeltelijk over te maken aan hun familie of andere rechthebbenden</li> <li>• Het loon wordt maandelijks of bij het aandoen in een nieuwe haven uitbetaald</li> <li>• Inhoudingen op de vergoeding zijn alleen toegestaan indien er in de nationale wet- of regelgeving een uitdrukkelijke bepaling bestaat en de zeevarende op de hoogte is gebracht van dergelijke inhoudingen. Conform een bepaling in het BW is er geen loon verschuldigd wanneer de zeevarende zonder deugdelijke grond weigert om de bedongen arbeid te verrichten</li> <li>• Er wordt een minimum maandgage gehanteerd, wat overeenkomt met het wettelijk minimum (jeugd)loon</li> <li>• In de gagetabellen wordt rekening gehouden met de leeftijden en met het aantal jaren dat de zeevarende in dezelfde rang/functie werkzaam is; na ieder jaar diensttijd in dezelfde rang/functie wordt een diensttijdverhoging toegekend</li> <li>• Heeft een zeevarende dienst gedaan op een ander schip waar voor dezelfde functie een hogere gage geldt, dan houdt hij deze hogere gage ook indien hij wordt teruggeplaatst op het schip waarvoor een lagere gage geldt</li> <li>• Hoe groter het schip, hoe hoger het loon</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er wordt gebruik gemaakt van een loonschaal voor het salaris en de vakantie- en overwerk tarieven van de zeevarende</li> <li>• Zeevarende heeft voor elke maand dat hij/zij aan boord is recht op betaling van 100% van het ‘Seafarers’ Monthly Guaranteed Pay and Extra Overtime Compensation’</li> <li>• Loon wordt betaald in Amerikaanse dollars</li> <li>• Vergoeding voor onregelmatige werktijden en werken op zaterdag en zondag</li> <li>• Geen enkele zeevarende mag onder het ILO-niveau betaald worden als er een ITF-overeenkomst is aangegaan; Norwegian Cruise Line en Celebrity Cruises (op een drietal schepen na) zijn gebonden aan een ITF-overeenkomst. Royal Caribbean Cruise Line en Holland America Line zijn niet gebonden aan een ITF-overeenkomst en voor het personeel op die schepen geldt dus ook geen minimum basisloon</li> <li>• Het minimum basisloon volgens ITF is \$ 641,-</li> </ul>

Arbeidsbescherming op Nederlandse schepen (a.d.h.v. het MAV, BW en de cao Handelsvaart)	Arbeidsbescherming op Amerikaanse FOC-schepen (a.d.h.v. ITF en de ITF-cao)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normale werktijden conform het MAV: acht uur per dag, 48 uur per week (blijkens het MAV)</li> </ul> <p>Normale werktijden conform cao Handelsvaart: acht uur per dag (tussen 06.00 uur en 18.00 uur), 40 uur per week</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• MAV: één rustdag per week en rust op algemene feestdagen</li> </ul> <p>Cao Handelsvaart: zaterdag en zondag een 0-uren regeling ...tenzij de zeevarende belast is met verzorging van voeding en/of bediening, dan geldt een arbeidsduur van acht uur per week en op zaterdag en zondag een arbeidsduur van vier uren</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normale werktijden: acht uur per dag, 48 uur per week</li> <li>• Iedere zeevarende heeft 130 gegarandeerde overuren per maand. Indien een zeevarende &gt; acht uur per dag werkt wordt dit opgenomen in het register, uiteindelijk worden deze 130 gegarandeerde overuren daarop in mindering gebracht alvorens de extra uren maandelijks worden uitbetaald conform het vastgestelde extra “overwerk tarief”</li> <li>NB: werkt een zeevarende een hele kalendermaand niet, dan is het aantal gegarandeerde overuren twee uur per dag</li> <li>• Recht op een minimum rusttijd van 11 uur in een periode van 24 uur en 77 uur in een periode van zeven dagen</li> </ul>

- Maximumarbeidstijd mag niet meer bedragen dan 14 uur in ieder tijdvak van 24 uur en 72 uur in ieder tijdvak van zeven dagen
- Minimumrusttijd mag niet minder bedragen dan 10 uur in ieder tijdvak van 24 uur en niet minder dan 77 uur in ieder tijdvak van zeven dagen
- Rusttijden mogen verdeeld worden over ten hoogste twee tijdvakken, waarvan er één ten minste zes uur moet bedragen
- Er is een extra vergoeding verschuldigd voor overwerk. De cao Handelsvaart benoemt een vaste vergoeding: wanneer het tussen 00.00 uur en 06.00 uur of tussen 18.00 uur en 00.00 uur wordt verricht bedraagt de toeslag per uur 60% van de uurverdiens. Voor werken op zondag geldt een toeslag van 100% van de uurverdiens.
- Zeevarende kan ter compensatie recht hebben op een extra rustperiode, indien de normale rustperiode onderbroken wordt vanwege een oproep
- Kapitein kan de arbeids- of rusttijden opschorten indien dit nodig is ten behoeve van de onmiddellijke veiligheid van het schip, van personen aan boord of van de lading of voor het verlenen van hulp aan andere in nood verkerende schepen of personen op zee
- Aparte regels voor zeevarenden < 18 jaar: Zij kennen geen arbeidstijden van meer dan acht uur per dag en meer dan 40 uur per week. Overuren zijn enkel toegestaan indien dit om veiligheidsredenen onvermijdelijk is. Bovendien hebben zij recht op een rustperiode van 15 minuten na twee uur ononderbroken werkzaamheden (MAV).

Aanvullende regelgeving:

Jeugdige zeevarende heeft recht op pauze van ten minste 30 minuten in geval de dagelijkse arbeidstijd langer is dan 4,5 uur (Arbeidstijdenbesluit). Tevens kan een jongere geen arbeid verrichten op zondag. Tot slot heeft een jeugdige zeevarende recht op een rusttijd van ten minste 12 uren in elke periode van 24 uur, waarvan tenminste 9 uur aaneengesloten (periode tussen 00.00 en 05.00 uur is hierbij inbegrepen)

- Rusttijden mogen verdeeld worden in twee tijdvakken, waarvan één periode tenminste zes aaneengesloten uren bedraagt
- Overwerk tarief: elk extra uur dat de zeevarende heeft gewerkt dient te worden vergoed tegen een tarief van 1,25 x het basisuurtarief (het basismaandloon gedeeld door 208)
- Werk verricht op de wekelijkse rustdag en op feestdagen moet naar behoren worden geregistreerd en ondertekend door de zeevarende en moet worden gecompenseerd door:
  - (1) overwerkvergoeding per gewerkt uur ter hoogte van 1,25 x het normale uurloon
  - OF
  - (2) in de plaats van een vergoeding, ten minste evenveel vrije tijd buiten het schip tegen een bepaald tarief
  - OF
  - (3) aanvullend verlof ter vervanging van loon
- Overuren moeten worden bijgehouden in registers. Tevens moet dit ondertekend worden door de zeevarende en de kapitein



Arbeidsbescherming op Nederlandse schepen (a.d.h.v. het MAV, BW en de cao Handelsvaart)	Arbeidsbescherming op Amerikaanse FOC- schepen (a.d.h.v. ITF en de ITF-cao)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarlijks verlof met behoud van loon moet berekend worden op basis van een minimum van 2,5 kalenderdagen per maand werk. Dit komt neer op 30 verlofdagen per gewerkt jaar</li> <li>• De zeevarende heeft recht op een dag compensatieverlof per gewerkte dag op zaterdag en zondag</li> <li>• Wanneer een zeevarende moet reizen op zaterdag en/of zondag tussen zijn woonplaats en het schip waarop hij dienst moet doen of heeft gedaan, wordt hem daarvoor een werkdag verlof toegekend</li> <li>• Zeevarende heeft recht op periodiek verlof</li> <li>• Tot jaarlijks verlof met behoud van loon behoren niet: algemene feestdagen, gebruikelijke vakantiedagen, arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte, letsel of zwangerschap, tijdelijk verlof om aan wal te gaan dat aan de zeevarende is verleend gedurende de arbeidsovereenkomst en elke vorm van compensatieverlof</li> <li>• Zeevarenden hebben het recht om verlof op te nemen op de plaats waarmee zij een wezenlijke binding hebben NB: is de zeevarende toch genoodzaakt om op een andere plaats jaarlijks verlof te nemen dan waarmee hij een wezenlijke binding heeft? Dan hebben ze het recht om kosteloos vervoerd te worden</li> <li>• Slechts in uitzonderlijke gevallen mogen zeevarenden die jaarlijks verlof hebben worden teruggedroepen</li> <li>• Werknemers hebben recht op 30 vakantiedagen</li> <li>• De vakantiedagen van zeevarenden verjaren al na een termijn van drie jaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeevarenden hebben recht op vijf dagen jaarlijks verlof met behoud van loon per dienstmaand. Dit komt neer op 60 verlofdagen per gewerkt jaar</li> <li>• De volgende dagen worden beschouwd als vakantie op zee of in de haven: Eerste Kerstdag, Tweede Kerstdag, Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Internationale Dag van de Arbeid (1 mei), de laatste maandag van mei en de laatste maandag van augustus NB: hierbij kunnen ook andere dagen als feestdag worden aangemerkt, afhankelijk van de individuele arbeidsovereenkomst</li> <li>• Valt een feestdag op zaterdag of zondag, dan wordt de volgende werkdag als feestdag beschouwd</li> </ul>

# LITERATUUR- EN BRONNENLIJST

## 1. ARTIKELEN

### **Anderson, *Tulane Maritime Law Journal* 2006**

H. Anderson, 'The Nationality of Ships and Flags of Convenience: Economic, Politics and Alternatives', *Tulane Maritime Law Journal* 2006.

### **Drongelen, van & Van Rijs, *TVR* 2017**

J. van Drongelen en A.D.M. van Rijs, 'De 'Richtlijn Zeevarenden' omgezet; de rechtspositie van zeevarenden verbeterd?', *TVR* 2017(4).

### **Drongelen, van & Van Rijs, *TVR* 2019**

J. van Drongelen en A.D.M. van Rijs, 'De zeevarende en het wettelijk minimumloon: driemaal is scheeps(on)recht', *TVR* 2019(4).

### **Heijden, van, *ArA* 2018**

P.F. van der Heijden, 'De ILO en het Nederlandse arbeidsrecht', *ArA* 2018(1), p. 3-17.

### **Hoek, van, *NtEr* 2012**

A.A.H. van Hoek, 'Het toepasselijk recht op arbeidsovereenkomsten in de zeescheepvaart', *NtEr* 2012/7, p. 245 t/m 251.

### **Osieke, *American Journal of International Law* 1979**

E. Osieke, 'Flags of Convenience Vessels: Recent Developments', *American Journal of International Law* 1979, vol. 73, nr. 4, p. 604-611.

### **Rijs, van & Van Drongelen, *TVR* 2018**

A.D.M. Van Rijs & H. Van Drongelen, 'De zeevarende en het wettelijk minimumloon revisited', *TVR* 2018(5/6), p. 136-138.

### **Rijs, van & Widera-Stevens, *TRA* 2011**

A.D.M. van Rijs & G.A.L. Widera-Stevens, 'Implementatie van het Maritiem Arbeidsverdrag 2006', *TRA* 3(8/9), p. 16-20.

### **Voet, van der, Bergwerf & Boot, *TAP* 2011**

G.W. van der Voet, V.G.G. Bergwerf & E.F.V. Boot, 'Het nieuwe maritieme arbeidsovereenkomstenrecht: een aantal zeevarenden lijkt 'buiten de boot te vallen', *TAP* 2011, p. 281-289.

**Voet, van der, TRA 2019**

G. van der Voet, Het 'natte arbeidsrecht'. Baken voor de toekomst als het gaat om 'fair globalization'?, *TRA* 2019 (8/9), p. 16-21.

**Voet, van der, TvO 2019**

G. van der Voet, 'De ontslagbescherming van zeevarend personeel', *TvO* 2019, nr. 4.

**Voet, van der, NJB 2014**

G. van der Voet, 'Het BW uitgebreid met 'Bijzondere bepalingen met betrekking tot de zeearbeidsovereenkomst'', *NJB* 2014/566, p. 701-706.

**Voss, van, T&C BW 2013**

G.J.J. Heerma van Voss, 'Arbeid op zeeschip bij Burgerlijk Wetboek boek 7, artikel 693', *T&C BW* 2013.

**Wittig, Texas International Law Journal 1979**

E. Wittig, 'Tanker Fleets and Flags of Convenience: Advantages, Problems and Dangers', *Texas International Law Journal* 1979, vol. 14.

**2. RAPPORTEN****Inspectie SZW 2018**

Inspectierapport Ministerie SZW september 2018: 'Toezicht op arbeid door werknemers op, aan en rondom zeeschepen. Een vergelijkend onderzoek naar toezicht op arbeidsmarktwetten in Nederland, Frankrijk, België en Duitsland', raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl).

**3. BOEKEN****Boczek 1962**

B. Boczek, *Flags of Convenience: An International Legal Study*, Cambridge: University Press 1962.

**Christodoulou-Varotsi 2009**

I. Christodoulou-Varotsi, *Maritime Safety La wand Policies of the European Union and the United States of America: Antagonism or Synergy?*, Berlijn: Springer 2009.

**Drongelen, van & Van Rijs 2018**

H. van Drongelen & A.D.M. van Rijs, *Maritiem Arbeidsverdrag Deel 5. Implementatie wijzigingen Code en aanhangsels Maritiem Arbeidsverdrag – Parlementaire geschiedenis*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2018.

**Drongelen, van & Van Rijs 2011**

J. van Drongelen & A.D.M. Rijs, *Maritiem Arbeidsverdrag Deel 1. De goedkeuringswet van het Maritiem Arbeidsverdrag. Parlementaire geschiedenis*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2011.

**Harris 2009**

J. Harris, *Maritime Law. Issues, Challenges and Implications* (Laws and Legislation), New York: Nova Science Publishers, Inc. 2009.

**Oya Özçayir 1998**

Z. Oya Özçayir, *Liability for oil pollution and collisions*, Londen: Informa Law 1998.

**Somers 2010**

E. Somers, *Inleiding tot het internationaal zeerecht*, Mechelen: Kluwer 2010.

**Voet, van der & Bergwerf 2017**

G.W. van der Voet & V.G.G. Bergwerf, *De zeevarende en zijn arbeidsrechtelijke rechtspositie*, Rotterdam: AKD 2017 (2e herziende druk).

**4. ELEKTRONISCHE BRONNEN****Amnesty.nl**

'ILO en mensenrechten', [www.amnesty.nl](http://www.amnesty.nl), (zoek op *ILO en mensenrechten*).

**Barneslawfirm.com**

'How the Jones Act affects cruise ships', [www.barneslawfirm.com](http://www.barneslawfirm.com), (zoek op *the jones act cruise ships*).

**Businessinsider.nl**

'De 5 grootste tegenvallers van werken op een cruiseschip', [www.businessinsider.nl](http://www.businessinsider.nl), (zoek op *werken op cruiseschip*).

'A lawyer who represents cruise ship workers reveals the hardest job on a cruise ship', [www.businessinsider.nl](http://www.businessinsider.nl), (zoek op *cruise lawyer*).

**Cruisejobfinder.com**

'Why most cruise ships are foreign-flagged', [www.cruisejobfinder.com](http://www.cruisejobfinder.com), (zoek op *foreign flagging*).



**Cruiselawnews.com**

‘Why can’t you cruise from one U.S. port to another U.S. port?’, [www.cruiselawnews.com](http://www.cruiselawnews.com), (zoek op *flags of convenience*).

**Cruisereiziger.nl**

‘Aantal Nederlandse cruise passagiers blijft groeien’, [www.cruisereiziger.nl](http://www.cruisereiziger.nl), (zoek op *aantal passagiers cruiseschepen*).

**Ilo.org**

‘Ratifications of MLC, 2006 – Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006)’, [www.ilo.org](http://www.ilo.org), (zoek op *ratification Maritime Labour Convention*).

‘Basic facts on the Maritime Labour Convention 2006’, [www.ilo.org](http://www.ilo.org), (zoek op *Maritime Labour Convention*).

**Itfglobal.org**

‘Flags of convenience’, [www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org), (zoek op *flags of convenience*).

**Itfseafarers.org**

‘Cruise ships’, [www.itfseafarers.org](http://www.itfseafarers.org), (zoek op *cruise ships rights*).

‘ITF Cruise Ship Task Force Model Agreement for Catering Personnel employed on FOC cruise vessels’, [www.itfseafarers.org](http://www.itfseafarers.org), (zoek op *ITF collective agreement*).

‘Wages’, [www.itfseafarers.org](http://www.itfseafarers.org), (zoek op *ITF minimum wages*).

**Jonesactlaw.com**

‘Has the U.S. ratified the ILO Maritime Labor Convention?’, [www.jonesactlaw.com](http://www.jonesactlaw.com), (zoek op *U.S. and Maritime Labor Convention*).

**Kvnr.nl**

‘Internationaal akkoord minimumloon zeevarenden’, [www.kvnr.nl](http://www.kvnr.nl), (zoek op *minimumloon zeevarenden*).

**Lipcon.com**

‘Cruise ship law: what you need to know’, [www.lipcon.com](http://www.lipcon.com), (zoek op *cruise ship law*).

**Mondaq.com**

‘United States: U.S. implementation of the Maritime Labour Convention, 2006’, [www.mondaq.com](http://www.mondaq.com), (zoek op *U.S. implementation of the Maritime Labour Convention*).

**Owl-advies.nl**

‘Zee-arbeidsovereenkomst’, [www.owl-advies.nl](http://www.owl-advies.nl), (zoek op *zee-arbeidsovereenkomst*).

‘Loon, vakantie en arbeidsongeschiktheid’, [www.owl-advies.nl](http://www.owl-advies.nl) (zoek op *loon en vakantie*).

**Rechtennieuws.nl**

‘Nieuwe wettelijke regeling rechtspositie zeevarende’, [www.rechtennieuws.nl](http://www.rechtennieuws.nl), (zoek op *rechtspositie zeevarende*).

**Rtlnieuws.nl**

‘Bemanning al maanden vast op cruiseschepen: ‘Erger dan ik had verwacht’, [www.rtlnieuws.nl](http://www.rtlnieuws.nl), (zoek op *cruise coronavirus*).

**Seafarersrights.org**

‘Seafarers working on cruise ships and ferries among unhappiest in industry, new report shows’, [www.seafarersrights.org](http://www.seafarersrights.org), (zoek op *seafarers on cruise ships*).

‘What is the Maritime Labour Convention (MLC)?’, [www.seafarersrights.org](http://www.seafarersrights.org), (zoek op *Maritime Labour Convention*).

**Sealaw.com**

‘Maritime Law – the rights of crew members and seamen’, [www.sealaw.com](http://www.sealaw.com), (zoek op *rights of crew members*).

**Travelpro.nl**

‘Aantal Nederlandse cruise passagiers met 8% gestegen’, [www.travelpro.nl](http://www.travelpro.nl), (zoek op *aantal cruise passagiers 2019*).

## **5. JURISPRUDENTIE**

Permanent Court of Arbitration (PCA) 8 augustus 1905, *Muscat Dhows Case (France/Great Britain)*.

ABRvS 7 april 2019, ECLI:NL:RVS:2019:1235.

HR 30 mei 1980, ECLI:NL:HR:1980:AC6911.

Rechtbank Den Haag 26 april 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:5188.

## **6. PARLEMENTAIRE STUKKEN**

*Kamerstukken I* 2010/11, 32 534, nr. 1.

*Kamerstukken II* 2010/11, 32 534, nr. 3.

*Kamerstukken II* 2010/11, 32 535, nr. 3.

*Kamerstukken II* 2007/08, 29 427, nr. 46.