

COLLECTIEVE

ARBEIDSOVEREENKOMST

betreffende de loon- en
arbeidsvoorwaarden voor het
personeel werkzaam in de

WATERBOUW

1 februari 2025 tot en met 31 maart 2027

INHOUD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST WATERBOUW

1 februari 2025 tot en met 31 maart 2027

	<u>Pagina</u>
Overeenkomst partijen	5
Hoofdstuk 1 Algemeen	7
Artikel 1 Definities	7
Artikel 2 Looptijd	8
Artikel 3 Werkingssfeer	8
Artikel 4 Dispensatie werkingssfeer	9
Artikel 5 Collegiale uitlening/inlening van werknemers	9
Artikel 6 Geschillencommissie	9
Artikel 7 Paritaire Commissie Waterbouw	10
Hoofdstuk 2 De arbeidsrelatie	12
Artikel 8 Aanvang en einde dienstverband	12
Artikel 9 Functie-uitoefening werknemers	12
Artikel 10 Uitkering bij overlijden	13
Artikel 11 Vervoer bij overlijden	13
Hoofdstuk 3 Arbeidsduur, ploegendiensten, arbeidsplaats	14
Artikel 12 Arbeidsduur	14
Artikel 13 Werken in dagdienst	14
Artikel 14 Ploegendiensten	14
Artikel 15 Werken tijdens feestdagen	18
Artikel 16 Sterkte en samenstelling bemanning op materieel	19
Artikel 17 Wacht	19
Hoofdstuk 4 Inkomen	21
Artikel 18 Beloning	21
Artikel 19 Betaling van het loon	21
Artikel 20 Loonsverhoging en Structurele Eindejaarsuitkering	22
Artikel 21 Beloning in bijzondere situaties	22
Artikel 22 Tewerkstelling in een andere functie	23
Artikel 23 Beloning bij overwerk	23
Artikel 24 Individuele kapitaalsopbouw bij overwerk	24
Hoofdstuk 5 Overige vergoedingen en toeslagen	25
Artikel 25 Woon-werkverkeer en reiskostenvergoeding	25
Artikel 26 Toeslagen en vergoedingen	25
Artikel 27 Vervallen	26
Artikel 28 Ongevallenverzekering	26
Artikel 29 Verlies van uitrusting en andere eigendommen van de werknemer	27
Artikel 30 Zorgverzekering	27
Artikel 31 Vakbondscontributie	27
Hoofdstuk 6 Functiewaardering en beoordeling	29
Artikel 32 Functiewaarderingssysteem	29
Artikel 33 Garantieregeling en persoonlijke garantietoeslag	29
Artikel 34 Beoordeling	30
Artikel 35 Systeem van loontreden	30
Artikel 36 Bezwaar- en geschillenprocedure beoordeling	31

Hoofdstuk 7 Vakantie, Feestdagen en Verzuim	32
Artikel 37 Vakantie- en feestdagen	32
Artikel 38 Bijzonder verzuim	34
Artikel 39 Verlof stervensbegeleiding en rouwverlof	36
Artikel 40 Verlof voor kaderleden	36
Artikel 41 Mantelzorg	36
Hoofdstuk 8 Opleiding en ontwikkeling	37
Artikel 42 Scholing	37
Artikel 43 Duurzame inzetbaarheid	37
Hoofdstuk 9 Veiligheid en gezondheid	38
Artikel 44 Veiligheidsvoorschriften CROW	38
Artikel 45 Inzet ouderen	38
Artikel 46 Onwerkbaar weer	38
Hoofdstuk 10 Arbeidsongeschiktheid en werkloosheid	40
Artikel 47 Arbeidsongeschiktheid	40
Artikel 48 Re-integratieplan	41
Artikel 49 Cao PAWW en PAWW-regeling	41
Artikel 50 Inspanningsverplichting tewerkstelling werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt	42
Hoofdstuk 11 Bedrijfstakeigen Regelingen en pensioen	43
Artikel 51 Sociale Fondsen en premieverplichtingen	43
Artikel 52 Pensioenregelingen	43
Artikel 53 Pensioenopbouw 2 ^e ziektejaar	43
Artikel 54 Pensioenopbouw bij ouderschapsverlof	43
Hoofdstuk 12 Medezeggenschap	44
Artikel 55 Vakbondswerk in de onderneming	44
Artikel 56 Werkgelegenheidsoverleg in de onderneming	45
Artikel 57 Personeelsvertegenwoordiging	45
Artikel 58 Fusies en bedrijfssluitingen	45
Hoofdstuk 13 Partijen afspraken	46
Artikel 59 Verplichtingen werknemersorganisaties	46
Artikel 60 Verplichtingen van de werkgevers	46
Artikel 61 Afwijkende afspraken	46
Artikel 62 Breed Overleg	46
Bijlagen	
Bijlage 1 Beloningstabellen	50
Bijlage 2 Toelichting verloning vierploegendienst	59
Bijlage 3 Functie-indeling Waterbouw	60
Bijlage 4 Functietyperingen Waterbouw	61
Bijlage 5 Stageregeling 2025-2027	67
Bijlage 6 Vrijstellingsregeling nationaliteitseis kapitein zeegaande waterbouw	70
Bijlage 7 Uitzendvoorwaarden tewerkstelling op sleepopperzuigers op het Nederlands Continentaal Plat	73
Bijlage 8 Protocol afspraak duurzame arbeidsverhoudingen en inzetbaarheid	86

Bepalingen in deze cao hebben, tenzij uitdrukkelijk anders aangegeven, een minimumkarakter.

I. de Vereniging van Waterbouwers, gevestigd te Den Haag, als gevolmachtigde van haar hieronder genoemde leden:

Baggerbedrijf West Friesland B.V. te Andijk
Bagger- en Aannemingsbedrijf Zijsling & Zn BV te Jutrijp
Baggerbedrijf de Boer B.V. te Sliedrecht
Boskalis Nederland B.V. te Papendrecht
Boskalis Environmental B.V. te Papendrecht
DC Dredging B.V. (namens DC River B.V.) te Breskens
DEME Offshore te Breda
DEME Environmental te Amsterdam
Dredging and Contracting Rotterdam B.V. te Bergen op Zoom
Faasse Dredging B.V. te Goes
Maasgrind B.V. te Maasbracht
Meeuwisse Nederland B.V. te Den Haag
Smals Dredging B.V. te Cuijk
Van den Herik Kust en Oeverwerken B.V. te Sliedrecht
Van Oord Nederland B.V. te Rotterdam
Van Oord N.V. te Rotterdam
Van den Biggelaar Grond- en waterbouw te Velddriel
Van der Meulen Woudsend te Woudsend

allen voor al hetgeen de wijziging, voortzetting of beëindiging van deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft domicilie kiezend ten kantore van gevolmachtigde te Den Haag;

en

- II.** a. **Nautilus International** (voorheen FNV Waterbouw), gevestigd te Rotterdam;
b. **CNV**, gevestigd te Utrecht

te andere zijde, zijn het volgende overeengekomen

HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN

Artikel 1 Definities

- 1.1** Onder "deze cao" wordt deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld met de daarbij behorende bijlagen en reglementen.
- 1.2** Onder "partijen" worden verstaan de werkgevers- en werknemersorganisaties die deze cao hebben afgesloten en ondertekend.
- 1.3** Onder "werkgever" wordt verstaan de natuurlijke of rechtspersoon met een onderneming, waar een of meer werknemers arbeid verrichten, die geheel of gedeeltelijk valt onder de werkingssfeer conform artikel 3 van deze cao en in hoofdzaak activiteiten uitvoert conform artikel 3.1.
- 1.4** Onder "werknemer" wordt degene verstaan die werkzaam is in een onderneming of een deel van een onderneming die valt onder de werkingssfeer van deze cao, conform artikel 3, in een functie waarvoor een basisweekloon wordt bepaald conform artikel 32 van deze cao en die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt.
- 1.5** Onder de definitie van "werknemer" wordt ook degene verstaan die als arbeidskracht werkzaamheden verricht in een onderneming of een deel van een onderneming die valt onder de werkingssfeer van deze cao, conform artikel 3, in een functie conform artikel 32 van deze cao, tenzij wet- en regelgeving dit verhinderen.
De onderneming die arbeidskrachten inleent, dient zich ervan te verzekeren dat het uitzendbureau de arbeidsvoorwaarden van deze cao toepast op de door de onderneming ingeleende arbeidskrachten.
- 1.6** Onder "basisweekloon" wordt verstaan: het bruto-basisuurloon vermenigvuldigd met het aantal uren van de normale werkweek conform artikel 12 van deze cao. In dit basisweekloon zijn alle vergoedingen voor reistijd woon-werkverkeer en reistijd op het werk inbegrepen, met uitzondering van het werk-werkverkeer en het bepaalde in artikel 21 van deze cao. Indien van toepassing wordt het basisweekloon verhoogd met een persoonlijke garantietoeslag. De loontabellen per functiegroep worden vermeld in bijlage 1 van deze cao. Alle in deze cao genoemde bedragen worden conform de fiscale regelgeving uitbetaald.
- 1.7** Onder "basisuurloon" wordt verstaan: het voor de functie in de loontabel vastgestelde bedrag (zie bijlage 1).
- 1.8** Onder "normale werkweek" wordt verstaan: een werkweek van 36 uur.
- 1.9** Onder "verkorte werkweek" wordt verstaan: een werkweek die korter is dan de normale werkweek.
- 1.10** Onder "feestdagen" wordt verstaan: beide paasdagen, beide pinksterdagen, Hemelvaartsdag, Koningsdag indien deze op een maandag wordt gevierd, beide kerstdagen en nieuwjaarsdag.
- 1.11** Onder "persoonlijke garantietoeslag" wordt verstaan: het verschil tussen het oude basisweekloon dat een werknemer verdiende op 31 december 2003 en het nieuwe basisweekloon dat een werknemer verdiende op 1 januari 2004, conform artikel 33.

1.12 Onder het "loonbegrip" wordt verstaan: de geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking waarop de werknemer in verband met de taken en werkzaamheden die in de arbeidsovereenkomst aan hem zijn opgedragen aanspraak kan maken, zodat de werknemer een beloning ontvangt die de werkgever zou hebben moeten betalen als de werknemer op de vakantiedag had gewerkt in overeenstemming met het bepaalde in artikel 7:639 lid 1 BW.

1.13 Onder "referteloon" wordt verstaan: het geheel aan inkomen conform het loonbegrip van artikel 1.12 over een representatief te achten periode van 12 maanden, te rekenen over de periode van 1 juni van het voorafgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar in het geval van loondoorbetaling tijdens vakantie.

Bij uitbetaling van niet genoten vakantiedagen c.q. beëindiging van het dienstverband wordt uitgegaan van het referteloon over een representatief te achten periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaand aan de datum van de uitbetaling van vakantiedagen c.q. de einddatum van het dienstverband.

1.14 Onder "systeemverlof" wordt verstaan het verlof dat wordt opgebouwd voor elke gewerkte dag in een ploegendienst.

Artikel 2 Looptijd

2.1 Deze cao heeft een looptijd van 1 februari 2025 tot en met 31 maart 2027 met inachtneming van artikel 2.2 en 2.3.

2.2 Wanneer geen van de partijen deze cao schriftelijk, drie maanden voor de beëindiging daarvan, bij aangetekend schrijven aan ieder der deelnemende organisaties heeft opgezegd, wordt de overeenkomst geacht stilzwijgend telkens voor de tijd van een jaar te zijn verlengd.

2.3 Voorstellen tot wijziging van deze cao worden ter kennis gebracht en/of opzegging wordt gedaan bij aangetekend schrijven aan ieder der deelnemende organisaties. Partijen zijn verplicht zo spoedig mogelijk in onderhandeling te treden over de eventueel ingediende voorstellen tot wijziging of vernieuwing van deze overeenkomst.

Artikel 3 Werkingssfeer

3.1 Naar de aard van het werk

Deze cao is van toepassing op ondernemingen die geheel of gedeeltelijk:

- Baggermaterieel exploiteren en/of
- Bagger- of bijkomende werken aannemen en/of uitvoeren en zich bezighouden met het daarbij betrokken natte transport en/of
- Werkzaamheden aannemen en/of uitvoeren op het natte stort en/of
- Baggerwerkzaamheden aannemen en/of uitvoeren voor kabel- en zinkersleuven baggeren, zuigen, opspuiten, verplaatsen en materialen winnen voor industriële of andere doeleinden (daaronder begrepen natte zandwinning) en/of
- Werkzaamheden in het grindbaggerbedrijf verrichten; en/of
- Zich bezig houden met het aanleggen, verbeteren en onderhouden van waterkeringen, water-, spoor-, rij- of wandelwegen, havens, grondwerken en terreinen voor industrie, recreatie en burgerlijke- en utiliteitsbouw.

3.2 Naar de plaats van het werk

Deze cao is van toepassing op ondernemingen en werknemers voor zover zij betrokken zijn bij de werkzaamheden als omschreven in artikel 3.1, wanneer deze worden uitgevoerd binnen Nederland en het gedeelte van het continentale plat waarover Nederland soevereine rechten heeft.

3.3 Samengestelde ondernemingen

Bij samengestelde ondernemingen, die naast het waterbouw-/baggerbedrijf als bedoeld in artikel 3.1 en 3.2 ook actief zijn als bouwbedrijf of loonwerkbedrijf, geldt dat indien de werkzaamheden in de waterbouw-/baggerbedrijf overheersen deze cao van toepassing is. De overheersende werkzaamheden worden bepaald door vergelijking van de voor de werkzaamheden verloonde bedragen, of doordat meer dan 50% van het totaal aantal uren binnen de onderneming wordt besteed aan de werkzaamheden genoemd in artikel 3.1.

3.4 Afzonderlijke afdeling

Indien bij een afzonderlijke afdeling van een onderneming zich dezelfde situatie voordoet als beschreven in artikel 3.3, dan geldt voor deze afzonderlijke afdeling dezelfde werkingsfeer als in artikel 3.3.

Artikel 4 Dispensatie werkingsfeer

- 4.1** Indien de werkgever dispensatie wenst van de toepassing van artikel 3 uit deze cao, dient hij daartoe een schriftelijk verzoek in te dienen bij de in artikel 7 van deze cao genoemde Paritaire Commissie Waterbouw.

Artikel 5 Collegiale uitlening / inlening van werknemers

- 5.1** De werkgever is bevoegd een werknemer uit te lenen voor werkzaamheden binnen Nederland en het gedeelte van het continentale plat, waarover Nederland soevereine rechten heeft, ter gelegenheid van verhuur van materieel of wegens deelneming van de werkgever in een combinatie. In alle andere gevallen mag uitlening alleen geschieden met instemming van de werknemer.
- 5.2** De werkgever is verplicht bij de inlener te bedingen dat hij ten behoeve van de door hem ingeleende werknemers deze cao volledig zal toepassen.
- 5.3** Bij uitlening blijft de uitlenende werkgever aansprakelijk voor de juiste toepassing van deze cao en de daaruit voortvloeiende verplichtingen.
- 5.4** Wanneer een werknemer wordt uitgeleend blijft het dienstverband met de uitlenende werkgever gehandhaafd. Deze werkgever is altijd bevoegd de uitlening te beëindigen. De inlenende werkgever is niet bevoegd enige handeling te verrichten die betrekking heeft op het beëindigen van de individuele arbeidsovereenkomst van de aan hem uitgeleende werknemer.
- 5.5** Ongeacht de bepalingen van dit artikel blijven de wettelijke voorschriften ten aanzien van de inlening respectievelijk uitlening van arbeidskrachten onverkort van toepassing.

Artikel 6 Geschillencommissie

- 6.1** Alle geschillen worden voorgelegd aan een zogenaamde geschillencommissie, conform een hiertoe opgesteld reglement. Ook die slechts door één der partijen als zodanig worden beschouwd, uit of naar aanleiding van deze cao en haar uitvoering tussen:
- a. een werkgever en een werknemer die beiden door deze cao zijn gebonden betreffende de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst;
 - b. enerzijds één of meer van de werknemersorganisaties en anderzijds een individuele werkgever die door deze cao is gebonden;
 - c. enerzijds de Vereniging van Waterbouwers als gevolmachtigde van haar in sub I van de aanhef van deze overeenkomst genoemde leden en anderzijds één of meer van de in sub II van de aanhef van deze cao genoemde organisaties inzake de interpretatie van een bepaling van deze cao.

Ten aanzien van de onder punt c. van artikel 6.1 genoemde geschillen zal dit geschieden met uitsluiting van de gewone rechter.

- 6.2** Geschillen ten aanzien van de naleving van deze overeenkomst behoren ook tot de competentie van de geschillencommissie. Wanneer sprake is van een gegrond vermoeden dat deze overeenkomst wordt overtreden, dan wel niet wordt nageleefd, stellen de partijen bij deze cao een nader onderzoek in. De uitvoering van dit onderzoek ligt bij het Secretariaat van CAO-Partijen. Deze zal rapporteren aan de geschillencommissie.

Artikel 7 Paritaire Commissie Waterbouw

- 7.1** Partijen hebben een Paritaire Commissie Waterbouw ingesteld die gevestigd is aan de Sir Winston Churchillaan 299 A, 2288 DC te Rijswijk.

- 7.2** Deze commissie behandelt:

- verzoeken om dispensatie, conform artikel 4 van deze cao;
- geschillen ten aanzien van de technische noodzaak tot het instellen van een vijfdaagse werkweek, conform artikel 13.1 van deze cao;
- regeling van de sterkte van de bemanning conform artikel 16.4 van deze cao;
- bijzondere gevallen conform artikel 14 en/of 15 van deze cao;
- verzoeken conform in artikel 37.5 en 37.6 van deze cao;
- vrijstellingsaanvragen nationaliteitseis kapitein zeegaande waterbouw, conform bijlage 6 van deze cao.

- 7.3** Deze commissie geeft desgevraagd advies aan het Ministerie van SZW en/of UWV ten aanzien van verzoeken van ondernemingen om vergunning voor werktijdverkorting.

- 7.4** Indien de werkgever dispensatie wenst van de toepassing van een of meerdere cao-bepalingen, dient hij daartoe een schriftelijk verzoek in te dienen bij de Paritaire Commissie Waterbouw.

- 7.5** Om voor dispensatie van één of meer bepalingen in deze cao, zoals benoemd in artikel 7.2, in aanmerking te komen dient door de werkgever ten minste aan één of meerdere van de volgende criteria te zijn voldaan:

- a. de situatie van de werkgever is (tijdelijk) zo afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is dat in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd dat (een deel van) de cao (bepalingen) onverkort word(t)(en) toegepast;
- b. er is een afwijkend arbeidsvoorwaardenpakket tot stand gekomen tussen partijen die voldoende representatief zijn en onafhankelijk van elkaar, bijvoorbeeld de Uitzendvoorwaarden tewerkstelling op sleehopperzuigers voor de Nederlandse kust op het Nederlands Continentaal Plat (bijlage 7 van deze cao).

- 7.6** Het verzoek aan de Paritaire Commissie Waterbouw wordt schriftelijk ingediend bij het Secretariaat van Partijen, Sir Winston Churchillaan 299 A, 2288 DC te Rijswijk of digitaal per email: info@waterbouwers.nl.

Het verzoek dient ten minste te vermelden:

- a. naam en adres van de verzoeker;
- b. ondertekening door de verzoeker;
- c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek, met in ieder geval vermelding van de cao-bepaling (en) waarop het verzoek zich richt.

Een verzoek/melding dient in ieder geval de volgende gegevens te bevatten:

- omschrijving van het werk;
- tijdsduur van het werk;
- in te zetten materieel;
- bemanningssterktelijst materieel.

- d. een nauwkeurige omschrijving van de feiten en argumenten van verzoeker waarom dispensatie zou moeten worden verleend;
- e. een correct en gemotiveerd voorstel inzake de na de dispensatie van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden;
- f. dagtekening.

7.7 Verzoeken en/of meldingen bij de Paritaire Commissie Waterbouw, als beschreven in artikel 7.2, worden in behandeling genomen indien de gevraagde en/of vereiste gegevens tijdig in het bezit zijn van het Secretariaat van de Paritaire Commissie Waterbouw.

Tijdig is: vier weken, bij onvoorziene omstandigheden uiterlijk twee weken voor aanvang van het werk of bij wijziging van een werkschema op een lopend werk of bij aanvang van een nieuwe fase van het werk, tot uiterlijk een week na het ontstaan van de reden tot wijziging.

7.8 De Paritaire Commissie Waterbouw doet zo spoedig mogelijk uitspraak, doch uiterlijk binnen twee weken nadat het verzoek in behandeling is genomen. De Paritaire Commissie Waterbouw kan deze termijn eenmaal met twee weken verlengen. Het Secretariaat van Partijen deelt de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mee aan de verzoeker.

HOOFDSTUK 2 DE ARBEIDSRELATIE

Artikel 8 Aanvang en einde van het dienstverband

- 8.1** De dienstbetrekking wordt aangegaan voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd (benoemd) en wordt schriftelijk of met elektronische opgave vastgelegd conform art. 7:655 BW, waarbij het document alle verplichte elementen bevat waaronder onder meer de naam en woonplaats van partijen, de datum van indiensttreding, de functie, de beloning en de van toepassingsverklaring van deze overeenkomst.
- 8.2** De opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de werkgever of de werknemer dient schriftelijk te geschieden.
De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op de dag waarop de werknemer de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
- 8.3** Een proeftijd wordt schriftelijk tussen werkgever en werknemer vastgelegd conform artikel 7:652 BW. De overeen te komen proeftijd bedraagt:
- Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden ten hoogste:
 - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
 - Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ten hoogste twee maanden.
 - Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.
- 8.4** Bij aanneming of ontslag worden de reiskosten naar of van het werk en de vervoerskosten van de bagage door de werkgever vergoed, behalve in gevallen bedoeld in artikel 7:678 BW.
- 8.5** Conform artikel 7:672 BW bedraagt de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:
- korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - vijf jaar of langer maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
- De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt in alle gevallen één maand. Opzegging dient te geschieden tegen het einde van de maand.

Artikel 9 Functie-uitoefening werknemers

- 9.1** De werknemer is verplicht de werkzaamheden die hem in het kader van zijn functie worden opgedragen door of vanwege de werkgever en in bijzondere omstandigheden redelijkerwijs opgedragen werkzaamheden naar beste kunnen te verrichten.
- 9.2** De werknemer is verplicht de eigendommen van de werkgever en aan zijn onderneming toevertrouwde goederen met grote zorgvuldigheid te behandelen en beschadiging of vermissing van deze eigendommen onmiddellijk te melden aan de werkgever.
- 9.3** Het is de werknemer niet toegestaan in zijn vrije tijd betaalde werkzaamheden voor derden te verrichten, anders dan met vooraf verkregen toestemming van zijn werkgever.

Artikel 10 Uitkering bij overlijden

- 10.1** In afwijking van artikel 7:674 BW zal bij de beëindiging van de arbeidsverhouding door het overlijden van de werknemer de werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een uitkering verlenen. Deze uitkering bedraagt het voor de betrokken werknemer geldende basisweekloon over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond.

Artikel 11 Vervoer bij overlijden

- 11.1** Ingeval een werknemer overlijdt tijdens het werk, op weg naar of van zijn werk, of tijdens verblijf buiten zijn woonplaats in verband met zijn werk, zal de werkgever de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot, althans voor zover binnen Nederland, naar de woonplaats van overledene vergoeden aan de nabestaanden, voor zover deze die kosten hebben gedragen.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR, PLOEGDIENSTEN, ARBEIDSPLAATS

Artikel 12 Arbeidsduur

- 12.1** De normale werkweek bedraagt 36 uur. Een verzoek van de werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen wordt door de werkgever gehonoreerd overeenkomstig de Wet flexibel werken (Wfw) (tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daar tegen verzetten).

Artikel 13 Werken in dagdienst

- 13.1** Werken in dagdienst vindt plaats in een vier- of vijfdaagse werkweek. Wanneer het technisch noodzakelijk is, kan de werkgever na goed overleg met betrokken werknemers besluiten tot het instellen van een vijfdaagse werkweek. In alle andere gevallen geldt een vierdaagse werkweek van maandag tot en met donderdag, behalve als de meerderheid van de betrokken werknemers besluit een vijfdaagse werkweek in te stellen. Bij blijvend verschil van mening of een technische noodzaak tot het instellen van een vijfdaagse werkweek aanwezig is, dient dit geschil te worden voorgelegd aan de Paritaire Commissie Waterbouw die een uitspraak doet na partijen te hebben gehoord.
- 13.2** Bij een vier- of vijfdaagse werkweek valt de normale werktijd tussen 06.00 uur en 18.00 uur. Het personeel schaft afwisselend gedurende één uur per dag tussen 11.00 uur en 14.00 uur. Het materieel draait door tijdens deze schaftperiode. De vergoeding voor dit doordraaien is in het basisweekloon begrepen.
- 13.3** In het geval dat het vervoer van de winplaats tot de plaats van verwerking meer dan twee uur bedraagt, kan de werktijd, genoemd in artikel 13.2, worden verschoven. Er mag echter niet voor 05.00 uur of na 21.00 uur worden gewerkt. Van een verschuiving van de tijden waar binnen wordt gewerkt, moet tijdig aan de werknemers mededeling worden gedaan.
- 13.4** Aan werknemers die dagdienst verrichten wordt het basisweekloon en de daarbij behorende dienstentoeslag betaald.
- 13.5** Voor getijdewerk kunnen de tijdstippen van het begin en einde van de werktijd worden aangepast aan de eisen die het getij aan het werk stelt. De voorwaarde hierbij is dat de werknemer niet langer dan 36 uur per week mag werken. Aan de werknemer zal een toeslag van 9% over het basisdagloon worden betaald op het voor hem geldende basisweekloon.
- 13.6** In weken dat reparatie van het schip plaatsvindt aan een scheepswerf kunnen de werktijden worden aangepast aan die van de scheepswerf.

Artikel 14 Ploegendiensten

14.1 Algemene bepalingen ploegendienst

- a. De werkzaamheden in de ploegendienst worden uitgevoerd tussen maandag 09.00 uur en zaterdag 15.00 uur, met in acht name van de normale werkweek van 36 uur. Een uitzondering hierop is de vierploegendienst. De begin- en eindtijden van de ploegendienst worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met de hiervoor gestelde grenzen.

- b. Voor de werknemer die niet kan worden ingezet in een ploegendienst op grond van medische bezwaren van hem of zijn gezin, zal de werkgever in overleg met de Paritaire Commissie Waterbouw zoeken naar een passende oplossing met inachtneming van de voor betrokkene geldende loon- en arbeidsvoorwaarden.
- c. Wanneer een werkdag volgt op een in deze cao erkende feestdag, zal de werktijd op die dag aanvangen als op maandag gebruikelijk is.
- d. Op werkdagen die vooraf gaan aan een erkende feestdag in deze cao, zal de werktijd eindigen als op gewone dagobjecten (dagdienst) gebruikelijk is.
- e. Voor een situatie genoemd in de leden c. en d. van dit artikel zullen geen uren worden ingehaald.
- f. In verkorte werkweken wordt de beloning voor de betreffende week voor elk van de werknemers in het ploegensysteem berekend naar rato van het aantal gewerkte uren van de ploeg met de langste werktijd in de betreffende week.
- g. Voor zover het werk het toelaat, verrichten de werknemers van de dagploeg en de nachtploeg zoveel mogelijk in hun eigen diensten het onderhoud, de reparaties en soortelijke werkzaamheden én treffen zij de benodigde voorbereidingen.
- h. Bij het werken in ploegen wordt de dienst op die manier overgedragen dat het productieproces doorgang vindt.
- i. De vergoeding voor de werkzaamheden genoemd in de leden g. en h. van dit artikel is in de beloning inbegrepen.
- j. De werknemer die werkt in een tweeploegensysteem voor dag en nacht die belast is met de weekendwacht krijgt een wachtvergoeding betaald conform artikel 17.7.
- k. Indien de werktuigen zijn voorzien van slaapaccommodatie worden de ploegen aan boord gehuisvest.
Wanneer de werktuigen niet zijn voorzien van slaapaccommodatie worden de ploegen gehuisvest in een aan de wal staande verblijfgelegenheden. De slaapaccommodaties zullen in alle gevallen voldoen aan de Nederlandse eisen op het gebied van comfort, hygiëne, verlichting, verwarming en geluidsisolatie.
- l. Wanneer een ploegendienst begint of eindigt binnen de normale werkweek zal de ploegentoeslag die van toepassing is over de hele werkweek worden betaald. Voorwaarde hiervoor is dat in deze werkweek de ploegendienst drie of meer dagen van toepassing is op de werknemer. Deze bepaling geldt niet indien over de andere dagen in deze werkweek een hogere ploegentoeslag van toepassing is.
- m. De Paritaire Commissie Waterbouw is bevoegd in bijzondere gevallen van de bepalingen van dit artikel af te wijken en nadere regels te stellen.

14.2 Diensten en toeslagen

In de waterbouw gelden de volgende diensten en toeslagen ongeacht het feit of de werknemer in de werkende of rustende ploeg is ingedeeld. Deze ploegentoeslag is gebaseerd op het gemiddelde van 36 uur werken per week en wordt betaald op het voor de werknemer geldende basisweekloon.

Soort dienst	Diensten- toeslag	Ploegen- toeslag
Dagdienst	7,3%	nvt
Dienstrooster en beurtgang 1,5-ploeg	7,3%	22,0%
Dienstrooster en beurtgang 2-ploegen, dagdienst	7,3%	27,0%
Dienstrooster en beurtgang 2-ploegen, dag- en nachtdienst	7,3%	38,5%
Dienstrooster en beurtgang 2,5 ploeg	7,3%	29,0%
Dienstrooster en beurtgang 3-ploegen	7,3%	42,5%
Dienstrooster 4 ploegendienst	7,3%	43,0%
Dienstrooster 2 ploegendienst, Project Grensmaas	7,3%	22,0%

Project Grensmaas

Uitzondering hierop is de ploegentoeslag Project Grensmaas, die gebaseerd is op een gemiddelde van 33 uur per week en wordt betaald op het voor de werknemer geldende basisweekloon. Bij deze ploegentoeslag geldt bovendien dat over gemiddeld drie doordraaiuren per week aan de werknemer het loon wordt uitbetaald gebaseerd op het standaard basisuurloon plus de dienstentoeslag. Net als de ploegentoeslag geldt het doorbetalen van de doordraaiuren uitsluitend in het geval van de ploegendienst.

14.3 Schafttijden

De werknemers schaften wisselend terwijl het materieel tijdens deze periodes doordraait. De vergoeding hiervoor is in de beloning inbegrepen.

Soort dienst	Schafttijden
Dagdienst	1 uur per dag
Dienstrooster en beurtgang 1,5-ploeg	2x 0,5 uur per dag tussen 11.00 uur en 13.00 uur en tussen 16.00 uur en 18.00 uur
Overige diensten	Gedurende één uur per dienst per dag

14.4 Werkroosters

Dienstrooster en beurtgang 1,5-ploeg

Steeds zijn twee halve ploegen op het werk en een halve ploeg thuis, zodat iedere individuele werknemer per toerbeurt twee weken werkt en een week vrij is. In normale werkweken gelden de volgende werktijden:

Maandag	09.00 uur tot 21.00 uur
Dinsdag tot en met vrijdag	07.00 uur tot 19.00 uur

Dienstrooster en beurtgang 2-ploegen, dagdienst

De ploegen wisselen wekelijks. De werktijden (aanvang / einde) van deze ploegendienst kunnen worden aangepast in overleg met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging. In normale werkweken gelden de volgende werktijden:

	Ploeg A	Ploeg B
Maandag	09.00 uur – 14.00 uur	14.00 uur – 23.00 uur
Dinsdag	05.00 uur – 14.00 uur	14.00 uur – 22.00 uur
Woensdag	05.00 uur – 14.00 uur	14.00 uur – 22.00 uur
Donderdag	05.00 uur – 14.00 uur	14.00 uur – 22.00 uur
Vrijdag	05.00 uur – 14.00 uur	14.00 uur – 22.00 uur

Dienstrooster en beurtgang 2-ploegen, dag- en nachtdienst

De ploegen wisselen wekelijks.

In normale werkweken gelden de volgende werktijden:

	Ploeg A		Ploeg B
Maandag	09.00 uur – 18.00 uur	Ma/di	18.00 uur – 06.00 uur
Dinsdag	06.00 uur – 18.00 uur	Di/wo	18.00 uur – 06.00 uur
Woensdag	06.00 uur – 18.00 uur	Wo/do	18.00 uur – 06.00 uur
Donderdag	06.00 uur – 18.00 uur	Do	18.00 uur – 21.00 uur

Dienstrooster en beurtgang 2,5-ploeg

De ploegen wisselen wekelijks. Steeds zijn twee ploegen op het werk en een halve ploeg thuis, zodat iedere werknemer vier weken werkt en per toerbeurt een week vrij is. In normale werkweken gelden de volgende werktijden:

	Ploeg A		Ploeg B
Maandag	10.00 uur – 18.00 uur	Ma/di	18.00 uur – 06.00 uur
Dinsdag	06.00 uur – 18.00 uur	Di/wo	18.00 uur – 06.00 uur
Woensdag	06.00 uur – 18.00 uur	Wo/do	18.00 uur – 06.00 uur
Donderdag	06.00 uur – 18.00 uur	Do/vr	18.00 uur – 06.00 uur
Vrijdag	06.00 uur – 13.00 uur		

Dienstrooster en beurtgang 3-ploegen

De ploegen wisselen wekelijks.

In normale werkweken gelden de volgende werktijden:

Week 1	Ploeg A dagdienst		Ploeg B nachtdienst	Ploeg C
Maandag	10.00 uur – 18.00 uur	Ma/di	18.00 uur – 06.00 uur	Vrij
Dinsdag	06.00 uur – 18.00 uur	Di/wo	18.00 uur – 06.00 uur	Vrij
Woensdag	06.00 uur – 18.00 uur	Wo/do	18.00 uur – 06.00 uur	Vrij
Donderdag	06.00 uur – 18.00 uur	Do/vr	18.00 uur – 06.00 uur	Vrij
Vrijdag	06.00 uur – 18.00 uur	Vr/za	18.00 uur – 04.00 uur	Vrij
Week 2	Ploeg C		Ploeg A	Ploeg B
Week 3	Ploeg B		Ploeg C	Ploeg A

Dienstrooster 2-ploegendienst Project Grensmaas

In normale werkweken gelden de volgende werktijden:

Week 1	Ploeg A	Ploeg B
Maandag	07.00 uur – 19.00 uur	Vrij
Dinsdag	07.00 uur – 19.00 uur	Vrij
Woensdag	Vrij	07.00 uur – 19.00 uur
Donderdag	Vrij	07.00 uur – 19.00 uur
Vrijdag	07.00 uur – 19.00 uur	Vrij
Zaterdag	07.00 uur – 19.00 uur	vrij
Week 2	Ploeg B	Ploeg A

Dienstrooster en beurtgang vierploegendienst

In normale werkweken is de inzet van het materieel op het werk 168 uur.

In twee weken is dit een totale inzet van 84 uur per ploeg. De werkgever draagt zorg voor huisvesting en voeding. De diensten worden als volgt ingedeeld:

Voor de dagploeg	van 07.00 uur tot 19.00 uur
Voor de nachtploeg	van 19.00 uur tot 07.00 uur

Of

Voor de dagploeg	van 04.00 uur tot 12.00 uur resp. van 12.00 uur tot 20.00 uur
Voor de nachtploeg	van 20.00 uur tot 04.00 uur

Naast de beloning genoemd in artikel 14.2 wordt wekelijks een bonus van € 65,- bruto betaald.

In verband met de normale werkweek van 36 uur bestaat voor iedere vier weken in de vierploegendienst recht op één vrije dag tegen een beloning van 1/5 deel van het voor de werknemer geldende vierploegen loon. Deze vrije dag kan in overleg met de werkgever worden opgenomen.

Een toelichting op het aantal werkuren van het vierploegenloon staat in bijlage 2.

Artikel 15 Werken tijdens feestdagen

- 15.1** Er zal niet worden gewerkt op beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, Koningsdag indien deze op maandag wordt gevierd en in de periode van 25 december tot en met 1 januari.
- 15.2** Op werkdagen die aan deze genoemde erkende feestdagen vooraf gaan, zal de werktijd eindigen om 19.00 uur, zodanig dat de werknemers dezelfde avond de woning thuis kunnen bereiken. Op werkdagen die op een genoemde erkende feestdag volgen zal de werktijd aanvangen om 09.00 uur.

In onderling overleg kan van deze tijdstippen worden afgeweken. Als er sprake is van een verkorte werktijd ten opzichte van het normale ploegenschema in verband met feestdagen e.d. wordt de beloning van de werknemers berekend naar rato van het aantal gewerkte uren van de ploeg met de langste werktijd in de betreffende periode.

- 15.3** Indien het technisch noodzakelijk is om door te werken gedurende de feestdagen conform artikel 1.10 en 15.1 van deze cao dient toestemming te worden gevraagd aan de Paritaire Commissie Waterbouw.

De werkgever moet een objectief vast te stellen noodzaak tot doorwerken aantonen, hetgeen door de Paritaire Commissie Waterbouw zal worden beoordeeld. Hiertoe dient een werkgever de verklaring te overleggen dat het doorwerken op de betreffende feestdagen de instemming heeft van ten minste tweederde van de bemanning. De werkgever dient tevens aan te geven dat hij de aanvraag heeft gemeld bij zijn Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging.

Voor ploegen die op dat moment zouden moeten werken zal het loon worden doorbetaald over de feestdagen waarop wordt gewerkt. Bij werken op een feestdag geldt de betaling van het loon conform de cao Waterbouw en de feestdag wordt als doorbetaalde vakantiedag toegevoegd aan het vakantiedagensaldo.

- 15.4** De werkgever die tijdens de feestdagen wil doorwerken conform artikel 15.3 dient vier weken, bij onvoorziene omstandigheden uiterlijk twee weken, voor de aanvang van de werkzaamheden toestemming te vragen aan de Paritaire Commissie Waterbouw.

Artikel 16 Sterkte en samenstelling van de bemanning op het materieel

- 16.1** Op een schip is de kapitein de eerst verantwoordelijke functionaris. Op een baggerwerktuig is de hoofdschipper, en bij het ontbreken van deze functie, de eerste schipper de eerst verantwoordelijke functionaris.
- 16.2** Bij de vaststelling van de sterkte van de basisbemanning wordt rekening gehouden met de veiligheid van de werknemer, de werk- en/of weersomstandigheden, het behoud van het werktuig en de technische en economische mogelijkheden van het materieel.
- 16.3** De vaststelling van deze sterkte van de basisbemanning geschiedt in overleg tussen de werkgever en de eerstverantwoordelijke functionaris zoals bedoeld in artikel 16.1.
- 16.4** Indien het overleg genoemd in artikel 16.3 niet resulteert in een eensluidende opvatting, dient de eerstverantwoordelijke werknemer en/of de werkgever de aangelegenheid, conform artikel 7.2 van deze cao, voor te leggen aan de Paritaire Commissie Waterbouw die naar recht en billijkheid een uitspraak doet na partijen te hebben gehoord.

Artikel 17 Wacht

- 17.1** De werkgever neemt maatregelen dat de bemanningsleden van een werktuig niet met de wacht hoeven te worden belast.
- 17.2** Om aan artikel 17.1 te voldoen zal het in de meeste gevallen nodig zijn dat de werkgever voor de uitoefening van de wachtfunctie speciale werknemers in dienst neemt. Het loon van deze werknemers in een wachtfunctie zal minimaal de in artikel 17.8 genoemde bedragen zijn. Bij een verlengde weekendwacht die valt op feestdagen zal het loon voor die dagen minimaal het dubbele bedragen van de in artikel 17.8 genoemde vergoeding voor een etmaal.
Deze werknemers hebben verder aanspraak op:
- een dienstentoeslag van 7,3%;
 - vergoeding van reiskosten;
 - de voedingstoeslag;
 - vijf weekenden verlof per jaar met doorbetaling van het overeengekomen loon;
 - 8% vakantietoeslag over het bruto loonbedrag.
- Bij een dienstverband korter dan een jaar wordt het recht op verlof en vakantie naar rato berekend.
- 17.3** In bijzondere plotseling optredende omstandigheden waardoor geen wachtsman aanwezig is, terwijl naar het oordeel van de werkgever de situatie een wachtsman noodzakelijk maakt, blijft deze verplichting op de bemanning rusten of kunnen hiervoor werknemers worden ingezet die op dat moment geen actieve dienst op het materieel vervullen.
- 17.4** Tijdens de normale werkweek is het personeel overigens buiten de werktijd afwisselend verplicht voor de veiligheid van het mede door hen bevaren materieel zorg te dragen zonder daarvoor betaling te kunnen vorderen, met dien verstande, dat op het werktuig steeds iemand boven de leeftijd van twintig jaar aanwezig is. Het is een werknemer die jonger is dan twintig jaar, niet toegestaan alleen wacht te lopen. De hiervoor geldende leeftijden zijn ook van toepassing bij het wachtdoen tijdens de weekeinden.

17.5 Het bepaalde in artikel 17.4 is niet van toepassing op personeel dat dienst doet op werktuigen die zijn opgelegd aan een opslagplaats of voor reparatie aan een scheepswerf verblijven of in een daarmee vergelijkbare situatie verkeren.

17.6 Tot de verplichtingen van de wachtsman behoort de zorg voor de veiligheid en het behoud van het aan hem of haar toevertrouwde materieel, waaronder mede wordt verstaan een juiste naleving van de scheepvaartreglementen en verzorging van verlichting en verwarming aan boord.

17.7 Een werknemer die belast wordt met het wachthouden van vrijdag tot maandag, ontvangt daarvoor een wachtvergoeding zoals opgenomen in onderstaande tabel:

	Per 1 februari 2025
Voor een weekend	€ 410,59
Voor een etmaal	€ 205,61
Voor een etmaal verlenging	€ 205,61
Voor een nacht	€ 100,34
Aanvulling weekendwacht	€ 102,84

	Per 1 februari 2026
Voor een weekend	€ 427,01
Voor een etmaal	€ 213,83
Voor een etmaal verlenging	€ 213,83
Voor een nacht	€ 104,35
Aanvulling weekendwacht	€ 106,95

	Per 1 februari 2027
Voor een weekend	€ 431,28
Voor een etmaal	€ 215,97
Voor een etmaal verlenging	€ 215,97
Voor een nacht	€ 105,39
Aanvulling weekendwacht	€ 108,02

17.8 Voor een werknemer die uitsluitend in dienst is genomen als wachtsman conform artikel 17.2 bedraagt het loon:

	Per 1 februari 2025
Voor een weekend	€ 452,22
Voor een etmaal	€ 226,12
Voor een nacht	€ 110,99

	Per 1 februari 2026
Voor een weekend	€ 470,31
Voor een etmaal	€ 235,16
Voor een nacht	€ 115,43

	Per 1 februari 2027
Voor een weekend	€ 475,01
Voor een etmaal	€ 237,51
Voor een nacht	€ 116,58

HOOFDSTUK 4 INKOMEN

Artikel 18 Beloning

- 18.1** De beloningen die van toepassing zijn worden aangegeven in bijlage 1 van deze cao.
- 18.2** Aan elke werknemer wordt een dienstentoeslag betaald van 7,3% van het basisweekloon.
- 18.3** De vakantietoeslag bedraagt 8% en wordt periodiek of in de maand mei betaald. De vakantietoeslag wordt berekend over het referteloan (artikel 1.13, dat is het geheel aan inkomen conform het loonbegrip van artikel 1.12 over een representatief te achten periode van 12 maanden, te rekenen over de periode van 1 juni van het voorafgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar in het geval van loondoorbetaling tijdens vakantie), exclusief de vakantietoeslag.

Artikel 19 Betaling van het loon

- 19.1** Op de betaaldag zal de werkgever het loon van de werknemer uitbetalen. Het loon wordt wekelijks uitbetaald met inachtneming van de artikelen 19.2 t/m 19.4. Dit geldt ook voor de werknemer die op een andere dan de betaaldag is ontslagen of zelf ontslag heeft genomen.
- 19.2** Het invoeren van één tot en met maximaal vijf pendagen wordt aan het oordeel van de werkgever overgelaten. Indien echter méér dan twee pendagen zijn ingevoerd, is de werkgever verplicht op de wekelijkse betaaldag een voorschot te verstrekken, dat tenminste gelijk is aan het over de gewerkte dagen verschuldigde netto basisweekloon. Het is de werkgever niet toegestaan genoemd voorschot geheel of gedeeltelijk in mindering te brengen op volgende uitbetalingen. Bij beëindiging van het dienstverband zal eerdergenoemd voorschot met het laatste loon worden verrekend.
- 19.3** De werkgever is bevoegd de betaling van een gedeelte van het in een bepaalde week verdiende loon te verschuiven naar de eerstvolgende betaaldag, met dien verstande, dat dan op de normale betaaldag van die bepaalde week tenminste het over de gewerkte dagen verschuldigde basisweekloon moet worden uitbetaald.
- 19.4** De werkgever is tevens bevoegd het loon over een periode van een maand, dan wel vier weken te berekenen en het basisweekloon alsmede de dienstentoeslag, ten laatste in de week volgende op die periode uit te betalen. De beloningscomponenten dienen in dit geval uiterlijk één maand, respectievelijk vier weken, volgend op die periode te worden uit betaald.
- Ingeval een werkgever overschakelt van een beloning op wekelijkse basis naar een beloning op maandelijkse respectievelijk vierwekelijkse basis, dient die werkgever gedurende een periode van drie maanden een overgangsregeling te treffen. Deze overgangsregeling dient te waarborgen dat betreffende medewerkers gedurende de overgangsperiode geleidelijk kunnen gewennen aan de nieuwe betalingswijze.
- 19.5** Bij de betaling van het loon aan de werknemer zal een schriftelijke of elektronische specificatie worden verstrekt conform art. 7:626 BW. Deze opgave zal alle verplichte elementen bevatten waaronder onder meer:
- a. Het brutoloon, gespecificeerd als volgt: basisweekloon, dienstentoeslag, eventuele overuren, eventuele wachtvergoedingen, eventuele vergoedingen en/of toeslagen;
 - b. de naam van werkgever en werknemer, de termijn waarover het loon is berekend, de overeengekomen arbeidsduur, of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die schriftelijk is aangegaan;

- c. de inhoudingen ingevolge: loonheffing, (bedrijfs)pensioen en andere bedrijfseigen regelingen alsmede het door de werknemer verschuldigde aandeel in de premie sociale zekerheid;
- d. de opbouw van vakantietoeslag en -dagen;
- e. het geldende minimumuurloon dat, gelet op de leeftijd van de werknemer, van toepassing is.

19.6 Het herhaaldelijk niet betalen van het volledige loon en/of het niet uitbetalen van de vakantietoeslag op de betaaldag, in acht genomen het bepaalde in de artikelen 19.2 t/m 19.4, kan voor de werknemer een dringende reden tot onmiddellijke beëindiging van het dienstverband opleveren, als bedoeld in artikel 7:679 BW.

Artikel 20 Loonsverhoging en Structurele Eindejaarsuitkering

20.1 Structurele loonsverhogingen

De lonen worden verhoogd:

- per 1 februari 2025 met 4%,
- per 1 februari 2026 met 4% en
- per 1 februari 2027 met 1%.

20.2 Wijzigingen in de lonen worden doorgevoerd in de eerste volle loonweek na de genoemde wijzigingsdatum tenzij deze valt op een maandag.

20.3 Structurele eindejaarsuitkering

De structurele eindejaarsuitkering is vastgesteld op 4% over het bruto jaarloon in 2025 en 2026, exclusief de vakantietoeslag.

De eindejaarsuitkering zal uiterlijk op 31 december worden uitgekeerd.

De eindejaarsuitkering zal pro rata uitbetaald worden wanneer het dienstverband gedurende het kalenderjaar wordt beëindigd.

Artikel 21 Beloning in bijzondere situaties

21.1 Onder "werken in bijzondere situaties" wordt verstaan: dienst doen op werktuigen, die zijn opgelegd aan een opslagplaats, voor reparatie aan een scheepswerf verblijven of zijn stilgelegd (om een andere reden dan als gevolg van vorst), dan wel dienst doen in een daarmee vergelijkbare situatie.

21.2 Aan werknemers die werken in bijzondere situaties als omschreven in artikel 21.1 wordt het basisweekloon en de bijbehorende dienstentoeslag betaald.

21.3 In de onder artikel 21.1 genoemde situaties zullen daarnaast - indien van toepassing - worden betaald: reiskosten, voedingstoeslag, wachtvergoeding en uitrustingstoeslag.

21.4 In afwijking van artikel 25 van deze cao zal de werknemer die werkzaamheden verricht als genoemd in artikel 21.1 in de gelegenheid worden gesteld om wekelijks te reizen gedurende werktijd, dan wel wordt de vastgestelde reisduur tegen basisweekloon vergoed.

21.5 De werknemer die werkzaamheden verricht als genoemd in artikel 21.1 en die in afwijking van het gestelde onder artikel 21.4 op verzoek van de werkgever niet wekelijks maar dagelijks van en naar huis reist wordt -ter bepaling door de werkgever- in de gelegenheid gesteld dagelijks te reizen gedurende werktijd. De reistijd kan ook tegen basisweekloon vergoed worden onder aftrek van een reisuur per dag.

21.6 De reisduur wordt berekend op basis van een gemiddelde snelheid van 60 km/per uur langs de meest gebruikelijke route. Indien de werknemer op zondagavond aankomt en in een hotel overnacht, wordt deze berekening van de reisduur eveneens toegepast.

Artikel 22 Tewerkstelling in een andere functie

22.1 Wanneer een werknemer voor een korte periode wordt tewerkgesteld in een hogere functie, gelden arbeidsvoorwaarden van die hogere functie. De werknemer ontvangt hiervoor een tijdelijke functietoeslag gedurende de hele periode van vervanging indien de tewerkstelling een aaneengesloten werkweek of meer heeft geduurd, tenzij de wet anders bepaalt.

De werknemer behoudt zijn aanspraak op de tijdelijk verstrekte vaste functietoeslag indien de tijdelijke tewerkstelling in een hogere functie - waar ook in de onderneming - langer dan zes maanden heeft geduurd. Voor de toepassing van de termijn van zes maanden worden onderbrekingen van deze termijn die korter zijn dan drie maanden buiten beschouwing gelaten.

22.2 Ten aanzien van de beloning als genoemd in 22.1 geldt dat het basisweekloon van een werknemer wordt verhoogd met een vaste functietoeslag volgens onderstaande tabel¹:

Van functiegroep naar functiegroep	Procentuele verhoging
Van G naar F	4%
Van F naar E	6%
Van E naar D	6%
Van D naar C	7%
Van D naar B	17%
Van C naar B	10%
Van B naar A	10%

22.3 Tewerkstelling in een lagere functie zal slechts tijdelijk plaatsvinden met behoud van de arbeidsvoorwaarden die voor de werknemer gedurende de laatste vier weken van toepassing waren.

Artikel 23 Beloning bij overwerk

23.1 Wanneer de werknemer langer dan 36 uur per week werkt (ook in geval van reparaties en andere aanpassingswerkzaamheden) worden de overuren als volgt betaald:

- a. voor overuren tussen 05.00 uur en 22.00 uur, niet in het weekend, is het basisuurloon van toepassing verhoogd met 5%.

Over de eerste vijf uren wordt alleen het basisuurloon betaald.

Wanneer er per dag meer dan twee overuren zijn, geldt voor de eerste twee overuren op die dag het basisuurloon en voor de uren daar boven de verhoging van 5% (=overwerktoeslag).

- b. voor overuren tussen 22.00 uur en 05.00 uur, niet in het weekend, wordt het basisuurloon verhoogd met 12,5%.

¹ De in de tabel genoemde percentages zijn berekend op basis van de beloningsverschillen in de genoemde functiegroepen en geënt op de laagste loontrede. Naarmate de functies zwaarder zijn gewogen in het Functiewaarderingssysteem Waterbouw zijn de percentages groter.

- c. voor overuren op zaterdag tussen 00.00 uur en 24.00 uur wordt het basisuurloon verhoogd met 50%.
- d. voor overuren op zondag tussen 00.00 uur en 24.00 uur wordt het basisuurloon verhoogd met 75%.

Indien de werknemer recht heeft op een persoonlijk garantieloon betekent dit dat zijn overuren berekend worden op het basisuurloon inclusief het persoonlijke garantieloon. De basisuurlonen en overwerktoeslagen zijn weergegeven in de tabellen in bijlage 1.

23.2 In afwijking van het voorgaande geldt voor de schipper hulpmaterieel, die de uitvoerder of de opzichter vervoert en daardoor tijdens de normale werktijd gedurende lange periode geen arbeid verricht, dat alleen overuren worden betaald voor arbeid verricht voor 06.30 uur en na 18.00 uur.

23.3 In afwijking van artikel 23.1 zal voor het Grensmaas ploegensysteem, zoals omschreven in artikel 14.2, de ploegentoeslag ook worden vergoed over de extra gewerkte uren boven het afgesproken dienstrooster, in die zin dat de extra uren gewerkt op zaterdag en/of zondag worden vergoed tegen het in artikel 23.1 vermelde percentage.

Artikel 24 Individuele kapitaalopbouw bij overwerk

24.1 De werknemer heeft het recht de vergoeding voor overwerk te gebruiken voor individuele kapitaalopbouw voor zijn (pre)pensioenregeling, spaarpensioenregeling en levensloopregeling. Eén en ander voor zover wettelijk is toegestaan.

24.2 De werknemer heeft de keuze om de eerste vijf overuren genoemd in artikel 23.1.a van deze cao te laten uitbetalen. De werknemer kan ook kiezen voor een betaling die gedeeltelijk voor individuele kapitaalopbouw van zijn spaarpensioenregeling of levensloopregeling wordt aangewend. Er wordt een bedrag ter grootte van 90,75% van het bruto basisuurloon uitbetaald. Daarnaast wordt door de werkgever een bedrag ter grootte van 18,5% van het bruto basisuurloon gestort ten behoeve van individuele kapitaalopbouw van de spaarpensioenregeling of levensloopregeling van de werknemer. (Zie ook bijlage 1, kolommen uurloon VI en VII)

HOOFDSTUK 5 OVERIGE VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN

Artikel 25 Woon-werkverkeer en reiskostenvergoeding

25.1 Reisfrequentie

- a. Uitgangspunt voor de reisfrequentie van de genoemde werkweek in de artikelen 13 en 14 is dat er wekelijks van en naar huis wordt gereisd.
- b. In overleg tussen de werkgever en de werknemer die conform artikel 13 van deze cao in een enkele ploeg werkt, kunnen afspraken worden gemaakt over de mogelijkheid om dagelijks van en naar huis te reizen indien de werkzaamheden dat toelaten.

25.2 De wekelijkse reis

- a. Uitgangspunt is dat reizen niet worden vergoed, tenzij hieronder anders beschreven.
- b. Wanneer de werknemer op de eerste dag van zijn werkweek voor 06.00 uur vanaf huis moet vertrekken, wordt de reistijd voor 06.00 uur vergoed tegen basisweekloon. Voor de berekening van de reisduur wordt verwezen naar artikel 25.5. De vertrektijd wordt berekend op basis van het tijdstip waarop de werknemer op de aflossteiger of werkplek moet zijn en de reistijd die nodig is om de reisafstand af te leggen.
- c. Bij uitzondering kan de werkgever de werknemer verzoeken van het hiervoor genoemde tijdstip af te wijken. De werknemer zal er naar streven op een redelijke wijze aan dat verzoek te voldoen zodat de voorgeschreven werktijd zoveel mogelijk wordt bereikt.

25.3 De dagelijkse reis

- a. Uitgangspunt voor de dagelijkse reis is dat de reizen niet worden vergoed. Uitzondering hierop zijn de situaties genoemd in artikel 21.1 van deze cao.

25.4 Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding voor de wekelijkse / dagelijkse reis wordt als volgt berekend:

- a. indien de werknemer bij het woon-werkverkeer gebruik maakt van openbaar vervoer worden de kosten volledig vergoed tegen het tarief van de tweede klasse.
- b. indien een werknemer naar het oordeel van de werkgever voor het woon-werkverkeer en/of zakelijk verkeer gebruik maakt van een eigen vervoermiddel, ontvangt hij hiervoor een vergoeding van € 0,40 per km.

25.5 Bepaling reisduur

De reisduur wordt berekend op basis van een gemiddelde snelheid van 60 km/per uur langs de meest gebruikelijke route.

Indien de werknemer op zondagavond aankomt en in een hotel overnacht, wordt deze berekening van de reisduur eveneens toegepast.

Artikel 26 Toeslagen en vergoedingen

- 26.1 Indien door werkgever geen voeding wordt verstrekt, wordt een voedingstoeslag per dag betaald van:

	Per 1 februari 2025
Voedingstoeslag per dag	€ 21,06

	Per 1 februari 2026
Voedingstoeslag per dag	€ 21,90

	Per 1 februari 2027
Voedingstoeslag per dag	€ 22,12

Uitzondering hierop zijn werknemers die in hun woonplaats zijn tewerkgesteld of die iedere avond als regel naar huis gaan, tenzij de werknemer een uur of meer nodig heeft voor het afleggen van de afstand van huis tot plaats van werken en hij later dan 19.00 uur thuiskomt.

- 26.2** Er wordt een bedrag betaald per dag voor het noodzakelijk gebruik door werknemers van zijn eigen uitrusting van:

	Per 1 februari 2025
Uitrustingstoeslag per dag	€ 2,80

	Per 1 februari 2026
Uitrustingstoeslag per dag	€ 2,91

	Per 1 februari 2027
Uitrustingstoeslag per dag	€ 2,94

Wanneer de werkgever een pakket persoonlijke beschermingsmiddelen aan de werknemer verstrekt wordt geen uitrustingstoeslag betaald.

- 26.3** De vergoedingen genoemd in de artikelen 26.1 en 26.2 worden slechts gegeven over de dagen dat de werknemer heeft gewerkt. Wachtdoen geldt in dit verband als werken.
- 26.4** De vergoeding voor stagiaires is vastgelegd in bijlage 5 van deze cao.
- 26.5** Voor stortpersoneel is artikel 26.1 niet van toepassing. De werkgever zal deze werknemers, indien zij wekelijks naar huis reizen, op zijn kosten voorzien van behoorlijke voeding en logies. De logiesfaciliteiten zullen in alle gevallen voldoen aan de Nederlandse eisen op het gebied van comfort, hygiëne, verlichting, verwarming en geluidsisolatie.

Artikel 27 Vervallen

Artikel 28 Ongevallenverzekering

28.1 Verzekeringsplicht

De werkgever is verplicht voor zijn werknemers die onder deze cao vallen een ongevallenverzekering af te sluiten. Deze verzekering garandeert een uitkering in geval van blijvend lichamelijk letsel of dood als gevolg van een ongeval dat de werknemer in of buiten dienstverband is overkomen.

- 28.2** De in artikel 28.1 genoemde verzekering geeft bij het overlijden van de werknemer het recht op een uitkering van minimaal € 30.000,-- aan zijn nabestaanden. Bij algehele blijvende invaliditeit van de werknemer geeft deze verzekering recht op een uitkering van minimaal € 46.000,--.

Artikel 29 Verlies van uitrusting en andere eigendommen van de werknemer

29.1 De werkgever vergoedt schade aan de werknemer bij diefstal, verlies of schade aan de uitrusting of andere eigendommen van de werknemer als gevolg van brand, ontploffing, zinken van vaartuigen en andere calamiteiten. Deze schade dient toe te rekenen te zijn aan het werk of het materieel, tenzij dit door de wet anders is geregeld. De maximum te betalen schadevergoeding per gebeurtenis is:

	Per 1 februari 2025
Maximum te betalen schadevergoeding	€ 2.465,26

	Per 1 februari 2026
Maximum te betalen schadevergoeding	€ 2.563,87

	Per 1 februari 2027
Maximum te betalen schadevergoeding	€ 2.589,51

Voor degenen die conform het BW zeevarenden zijn, gelden de wettelijk vastgestelde bedragen conform artikel 7:719 BW, uitgewerkt in het Besluit aanspraken zeevarenden, arbeidsbemiddeling en terbeschikkingstelling van arbeidskrachten in de zeevaart”.

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- a. De werknemer toont het bestaan en de omvang van het verlies of de schade aan bij de werkgever.
- b. In geval van diefstal zal de werknemer een kopie van aangifte bij de politie aan de werkgever overleggen.
- c. Vergoeding vindt alleen plaats indien het voorwerpen of andere eigendommen betrof die de werknemer redelijkerwijs nodig heeft voor zijn verblijf op het werk of aan boord en hij alle redelijke voorzorgen heeft genomen om bij normale werkomstandigheden het verlies te voorkomen.

Artikel 30 Zorgverzekering

30.1 De werkgever is verplicht voor de bij hem in dienst zijnde werknemers een aanvullend pakket af te sluiten. De werkgever levert een bijdrage in de kosten van dit aanvullende pakket van € 120,-- per jaar, indien de werknemer zich heeft aangesloten bij het pakket zoals door de werkgever aangeboden.

30.2 Indien de werkgever bovengenoemd pakket niet kan aanbieden en de werknemer zelf een soortgelijk aanvullend pakket afsluit, ontvangt hij eveneens bovengenoemde compensatie van de werkgever.
Indien de werknemer na 1 januari in dienst komt, dan geldt artikel 30.2 tot 31 december van het jaar van indiensttreding, waarna de werknemer zich kan aansluiten bij het in artikel 30.1 genoemde aanvullende pakket.

Artikel 31 Vakbondscontributie

31.1 De werknemer is gerechtigd de kosten van de vakbondscontributie op een fiscaal vriendelijke manier vanuit het brutoloon te voldoen. Tegen overlegging van de betalingsbewijzen van de contributie door de werknemer, verstrekt de werkgever op verzoek van de werknemer een vergoeding in de kosten van diens contributie aan een werknemersvereniging. De werkgever zal het bedrag van deze vergoeding in mindering brengen op het brutoloon van de werknemer.

31.2 Bij toepassing van de fiscale werkkostenregeling door de werkgever vervalt dit recht van de werknemer. Echter, indien de werkgever op 1 oktober van het kalenderjaar of zoveel later dat de werkgever de nota inzake de vakbondscontributie van de werknemer heeft ontvangen – met inachtneming van de nog benodigde ruimte voor de rest van het kalenderjaar – nog de beschikking heeft over fiscale ruimte behoudt de werknemer het recht op fiscaalvriendelijke verrekening van de vakbondscontributie.

HOOFDSTUK 6 FUNCTIEWAARDERING EN BEOORDELING

Artikel 32 Functiewaarderingsstelsel

- 32.1** Het Functiewaarderingsstelsel Waterbouw is van toepassing op deze cao. In de functiestructuur zijn de veel voorkomende functies gewaardeerd. Het overzicht van de functies is opgenomen in bijlage 3 en 4 van deze cao.
- 32.2** De beloningsstructuur die hoort bij het Functiewaarderingsstelsel Waterbouw is opgenomen in bijlage 1 van deze cao.
- 32.3** De werknemer wordt ingedeeld in de functiestructuur als bedoeld in artikel 32.1. De indeling wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd en bestaat ten minste uit:
- indeling in de functiegroep;
 - functiebenaming;
 - indeling in loonschaal en loontrede conform de beloningsstructuur;
 - de hoogte van de eventuele persoonlijke (garantie)toeslag.
- 32.4** Wanneer een functie niet is opgenomen in het Functiewaarderingsstelsel Waterbouw maar de combinatie van werkzaamheden in deze functie wel bij een substantieel deel van de medewerkers in de waterbouwbranche voorkomt, zal deze functie worden gewogen en in het Functiewaarderingsstelsel Waterbouw worden opgenomen.
- 32.5** Voor functies die niet met name zijn genoemd in bijlage 3 en 4 van deze cao zal voor de beloning zoveel mogelijk aansluiting worden gezocht bij een functie die naar de aard en omstandigheden van de werkzaamheden zoveel mogelijk overeenkomt met een functie die wel in de bijlage is genoemd. De werknemer wordt dan ingedeeld in de bij die functie geldende functiegroep.
- 32.6** Indien een aansluiting bij een functie als bedoeld in artikel 32.5 niet gevonden kan worden, wordt aansluiting gezocht bij een functie in de cao van een andere relevante bedrijfstak.

Artikel 33 Garantieregeling en persoonlijke garantietoeslag

- 33.1** De garantieregeling geldt voor iedereen die op 31 december 2003 werkzaam was in de bedrijfstak. De werknemer die op 31 december 2003 werkzaam was in de waterbouwbranche en een basisweekloon had dat hoger was dan het basisweekloon van de hoogste loontrede van de nieuwe loonschaal waar hij is ingedeeld (op 1 januari 2004), behoudt het loonniveau van het basisweekloon van 31 december 2003. Het verschil tussen het oude en nieuwe basisweekloon wordt garantietoeslag genoemd.
- 33.2** De persoonlijke garantietoeslag wordt op dezelfde momenten en met hetzelfde percentage aangepast als de basislonen.
- 33.3** De persoonlijke garantietoeslag is onderdeel van het vast en regelmatig genoten loon in de zin van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen zoals deze luidde op 31 december 2003 (ook na indexatie en/of een initiële verhoging van de lonen als gevolg van cao-afspraken) dat doorwerkt in alle regelingen die aan het loon zijn gekoppeld.
- 33.4** De persoonlijke garantietoeslag neemt af, indien de werknemer een promotie krijgt en op grond daarvan in een hogere loonschaal wordt ingedeeld. De toeslag neemt af met het bedrag van genoemde promotieverhoging.
- 33.5** De werknemer blijft recht houden op de persoonlijke garantietoeslag als hij verandert van werkgever binnen de waterbouwbranche.

- 33.6** Het recht op toekenning of behoud van de persoonlijke garantietoeslag vervalt als de werknemer:
- met (vroeg)pensioen gaat;
 - vrijwillig ontslag neemt en buiten de werkingssfeer van deze cao valt;
 - na een onvrijwillig ontslag 12 maanden aaneengesloten werkloos is geweest;
 - een lagere functie aanvaardt bij zijn huidige/voormalige werkgever of bij een andere werkgever.

Artikel 34 Beoordeling²

- 34.1** Een werknemer wordt beoordeeld volgens het beoordelingssysteem van de werkgever waar hij werkzaam is.
- 34.2** Het beoordelingssysteem moet helder en eenduidig bij de werkgever worden vastgelegd en bevat ten minste de volgende beoordelingscriteria:
productiviteit/productievaardigheid;
- veiligheid;
 - vakbekwaamheid;
 - kostenbewustzijn;
 - samenwerken;
 - leidinggeven (indien relevant).
- 34.3** Werknemers worden ruim van te voren in kennis gesteld van de criteria waarop zij worden beoordeeld. Dit kan zijn bij indiensttreding of uiterlijk in het jaar dat zij worden beoordeeld.
- 34.4** Wanneer een werkgever geen beoordelingssysteem heeft of een beoordelingssysteem dat niet voldoet aan de door partijen bij deze cao gestelde criteria, dan wordt aan alle werknemers van deze werkgever automatisch een hogere loontrede toegekend.
- 34.5** De individuele werknemer die
- a. tenminste drie maanden voor 1 april in dienst is bij een onderneming die valt onder de werkingssfeer van deze cao en
 - b. niet is beoordeeld of
 - c. niet conform de door partijen vastgestelde systematiek is beoordeeld, krijgt per 1 april automatisch een hogere loontrede toegekend.

Artikel 35 Systeem van loontreden

- 35.1** Een werknemer kan ieder kalenderjaar een loontrede binnen zijn loonschaal groeien, totdat hij de hoogste loontrede in zijn schaal heeft bereikt. Een hogere loontrede kan worden bereikt:

Kalenderjaar	Automatisch	Beoordeling
Oneven	Ja, op 1 april van het oneven kalenderjaar en indien op 1 januari van ditzelfde kalenderjaar in bedrijfstak werkzaam	Nee
Even	Nee	Ja, beoordelingsperiode tussen 1 april oneven kalenderjaar en 1 april even kalenderjaar

² Partijen hebben een leidraad ontworpen die op te vragen is bij het Secretariaat van CAO-Partijen, Sir Winston Churchillaan 299 A, 2288 DC Rijswijk.

35.2 Partijen bij deze cao behouden zich het recht voor om in de toekomst af te wijken van 1 april als reguliere datum voor het toekennen van een hogere loontrede.

35.3 Bij promotie naar een hogere functiegroep is er sprake van een horizontale overgang van de ene naar de andere functiegroep plus één loontrede.

Artikel 36 Bezwaar- en geschillenprocedure beoordeling

36.1 Een werknemer die geen hogere loontrede heeft gekregen op grond van zijn beoordeling kan daartegen bezwaar aantekenen bij zijn werkgever.

36.2 Indien de in het vorige lid genoemde bezwaren van de werknemer niet worden weggenomen of ingetrokken, kan de werknemer met zijn werkgever het geschil voorleggen aan de geschillencommissie conform artikel 6 van deze cao.

HOOFDSTUK 7 VAKANTIE, FEESTDAGEN EN VERZUIM

Artikel 37 Vakantie- en feestdagen

37.1 Opbouw vakantiedagen

De opbouw van vakantiedagen en extra vakantiedagen loopt per kalenderjaar vanaf 1 januari tot en met 31 december.

Voor de bepaling van het aantal vakantiedagen wordt de week geacht vijf werkdagen te bevatten.

37.2 Vakantiedagen

Werknemers met een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 36 uur per week (gemiddelde werkdag is gelijk aan 7,2 uur) hebben recht op 20 vakantiedagen en zes bovenwettelijke vakantiedagen. Dit komt overeen met 144 wettelijke en 43,2 bovenwettelijke vakantie-uren per jaar.

Voor de loondoorbetaling van vakantiedagen wordt uitgegaan van het referenteloon over een representatief te achten periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaand aan de datum van de uitbetaling van vakantiedagen.

Bij een andere arbeidsduur of bij aanvang/einde van de arbeidsovereenkomst in de loop van een jaar krijgen werknemers de vakantiedagen naar evenredigheid. Dit geldt eveneens bij aanvang/einde van de arbeidsovereenkomst in de loop van de maand.

Gedurende het kalenderjaar 2025 hebben de volgende werknemers recht op extra vakantiedagen en wel, tezamen met het hiervoor genoemde aantal, tot een totaal van:

werknemers geboren op of na 1 januari 2007:	29 werkdagen
werknemers geboren in de periode van 1 januari 1966 tot en met 31 december 1970:	41 werkdagen
werknemers geboren voor 1 januari 1966:	44 werkdagen

Gedurende het kalenderjaar 2026 hebben de volgende werknemers recht op extra vakantiedagen en wel, tezamen met het hiervoor genoemde aantal, tot een totaal van:

werknemers geboren op of na 1 januari 2008:	29 werkdagen
werknemers geboren in de periode van 1 januari 1967 tot en met 31 december 1971:	41 werkdagen
werknemers geboren voor 1 januari 1967:	44 werkdagen

Gedurende het kalenderjaar 2027 hebben de volgende werknemers recht op extra vakantiedagen en wel, tezamen met het hiervoor genoemde aantal, tot een totaal van:

werknemers geboren op of na 1 januari 2009:	29 werkdagen
werknemers geboren in de periode van 1 januari 1968 tot en met 31 december 1972:	41 werkdagen
werknemers geboren voor 1 januari 1968:	44 werkdagen

Het recht op extra vakantiedagen zoals genoemd in dit artikel gaat in op 1 januari van het jaar waarin de rechtgevende leeftijd wordt bereikt.

37.3 Feestdagen

Werknemers in de dag- en ploegendienst die niet in het weekend werken, hebben recht op een vrije dag met behoud van loondoorbetaling op de volgende algemeen erkende feestdagen, voor zover deze dagen niet op een zaterdag of een zondag vallen: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e Kerstdag en 2e Kerstdag. Koningsdag geldt als een normale werkdag, waarop geen recht op vrijaf bestaat, behalve in het geval Koningsdag wordt gevierd op een maandag.

Werknemers in de dag- en de ploegendienst die normaal wel in het weekend werken hebben recht op een vrije dag met behoud van loondoorbetaling, ook als deze dagen op een zaterdag of een zondag vallen.

Voor de loondoorbetaling van feestdagen wordt uitgegaan van het referteloon over een representatief te achten periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaand aan de datum van de uitbetaling van feestdagen.

Bij werken op een feestdag geldt de betaling van het loon conform de cao Waterbouw en de feestdag wordt als doorbetaalde vakantiedag toegevoegd aan het vakantiedagensaldo.

37.4 Toekenning vakantiedagen

De 20 wettelijke vakantiedagen (4x de wekelijkse arbeidsduur) worden in tijd toegekend en werknemers dienen deze dagen zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin ze worden opgebouwd, doch uiterlijk zes maanden na het jaar waarin ze zijn opgebouwd.

Hierop is een uitzondering mogelijk voor de situatie waarin werknemers in een 4-ploegendienst werken en al voldoende systeemverlof hebben genoten. Indien het rooster technisch niet mogelijk is om deze wettelijke dagen op te nemen, zal de vervaltermijn worden verlengd tot vijf jaar na het ontstaan van deze aanspraken conform artikel 7:640a BW.

Daarnaast is er de mogelijkheid om dagen uit te betalen. De waarde wordt als volgt berekend: het referteloon als gedefinieerd in artikel 1.13 gedeeld door het aantal verloonde dagen per kalenderjaar.

Bij uitbetaling van niet genoten vakantiedagen c.q. beëindiging van het dienstverband wordt uitgegaan van het referteloon over een representatief te achten periode van twaalf maanden onmiddellijk voorafgaand aan de datum van de uitbetaling van vakantiedagen c.q. de einddatum van het dienstverband.

37.5 Aanvraag en opname vakantiedagen

Werknemers zijn verplicht om vijftien dagen aaneengesloten vakantie op te nemen in de periode van juli en augustus. De vaststelling van deze vakantie dient tijdig en in onderling overleg te worden vastgesteld.

De Paritaire Commissie Waterbouw is bevoegd dispensatie te verlenen van het bepaalde in de vorige alinea.

Op verzoek van de werknemer kan in overleg met de werkgever worden afgeweken van het voorgaande en kan de werknemer op een ander tijdstip een aaneengesloten vakantieperiode van vijftien dagen opnemen.

De werknemer heeft de mogelijkheid om twintig vakantiedagen aaneengesloten op te nemen mits dit niet strijdig is met het bedrijfsbelang.

Voor de aaneengesloten zomervakantie zal de werktijd eindigen op 19.00 uur. Na de aaneengesloten zomervakantie zal de werktijd om 09.00 uur aanvangen. Voor of na de zomervakantie zal de werknemer naast de drieweekse aaneengesloten periode aansluitend systeemverlof opnemen die bij werken in de voorafgaande periode op grond van het dienstrooster is opgebouwd.

37.6 (Verplichte) Snipperdagen

De vakantiedagen die overblijven na aftrek van de aaneengesloten zomervakantie zijn snipperdagen. Deze snipperdagen kunnen in onderling overleg tussen werknemer en werkgever verspreid over het vakantiejaar worden opgenomen, rekening houdend met de aanwijzing van verplichte snipperdagen.

Als verplichte snipperdagen zijn aangewezen in het vakantiejaar 2025: 30 mei en 29, 30 en 31 december.

Als verplichte snipperdagen zijn aangewezen in het vakantiejaar 2026: 15 mei en 28, 29, 30 en 31 december.

De Paritaire Commissie Waterbouw is bevoegd van deze verplichte snipperdagen dispensatie te verlenen. De werkgever moet uiterlijk drie weken vooraf aan de datum een verzoek bij de Commissie indienen. De werknemer die op een verplichte snipperdag werkzaam is in een ploegendienst krijgt de gemaakte reiskosten woon-werkverkeer door zijn werkgever vergoed op basis van openbaar vervoer (tweede klasse). Een eventueel ten onrechte afgeboekte verplichte snipperdag wordt teruggeboekt.

37.7 Verhinderung om vakantie op te nemen

Voor zover de werknemer wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 7:634 BW tot en met 7:645 BW verhinderd is zijn vakantie te genieten, moet hem alsnog vakantie worden gegeven op een in overleg met de werknemer door de werkgever vast te stellen tijdstip, mits de werknemer voor de aanvang van de verhindering deze aan de werkgever heeft meegedeeld, ofwel het dagen betreft waarop de werknemer arbeidsongeschikt was.

37.8 Wacht houden tijdens zomervakantie

Indien een bemanningslid gedurende de zomervakantie van maandag tot en met vrijdag de wacht houdt, zal hij het loon ontvangen dat hij gedurende zijn eigen vakantie aan boord zou hebben verdiend.

Het bemanningslid dat in de zomervakantie wacht doet op materieel, zal zijn aaneengesloten vakantie als regel opnemen in de weken, die direct aan de zomervakantie voorafgaan of daarop volgen.

37.9 Overige bepalingen ten aanzien van vakantiedagen

De werknemer heeft het recht als er bij werk in Nederland in een ploegendienst vakantiedagen worden opgebouwd, deze dagen tot een maximum van tien dagen per jaar vrij op te nemen onder de werkingssfeer van deze cao. Deze dagen moeten in overleg met de werkgever worden opgenomen. Een werkgever kan wanneer er sprake is van een leegloopsituatie niet eenzijdig reeds opgebouwde vakantiedagen aanwijzen.

Een werknemer die na een lange periode van werken in het buitenland onder de uitzendvoorwaarden onvoldoende vakantiedagen heeft opgebouwd om een vakantieperiode als genoemd in deze cao te kunnen overbruggen, krijgt toch de mogelijkheid om de benodigde vakantiedagen op te nemen. Deze dagen worden later verrekend met de alsdan opgebouwde vakantiedagen als bedoeld in artikel 37.2.

Artikel 38 Bijzonder verzuim

38.1 Er is geen loon verschuldigd over de tijd dat de werknemer niet de bedongen arbeid heeft verricht. Wel zijn de artikelen 7:629 BW en 7:628 BW van toepassing met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 21, 46 en 52 van deze cao.

38.2 Bijzonder verzuim met behoud van loon

In de volgende gevallen zal de werkgever bijzonder verzuim met behoud van loon vergoeden tot een maximum van de vermelde tijdsduur, mits het verlof wordt gebruikt waartoe het bestemd is. Het in de tabel genoemde aantal dagen is het totaal aantal dagen dat verlof verstrekt wordt, en komt dus niet bovenop het aantal dagen verlof dat wettelijk is geregeld voor voorkomende situaties.

Indien een werknemer recht heeft op bijzonder verzuim conform artikel 38 en 39 van deze cao, blijft deze cao onverkort op de werknemer van toepassing.

Bijzonder verzuim	Aangelegenheid
Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart	a. bij overlijden van de levenspartner van de werknemer b. bij overlijden van een kind of pleegkind van de werknemer

	c. bij overlijden van een familielid in de 1 ^e graad, voor zover de werknemer is belast met de verzorging van de uitvaart
Vijf dagen	Bij bevalling van de levenspartner van de werknemer
Twee dagen	a. bij huwelijk /geregistreerd partnerschap van de werknemer, mits tien dagen van tevoren aangekondigd b. bij overlijden van één van de ouders of schoonouders van de werknemer, voor zover de werknemer niet is belast met de verzorging van de uitvaart
Eén dag	a. mits tien dagen vooraf aangekondigd bij: - bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest/geregistreerd partnerschap van de werknemer; - bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest/geregistreerd partnerschap van (schoon)ouders van de werknemer; - bij huwelijk/geregistreerd partnerschap van een (pleeg)kind van de werknemer; - bij huwelijk/geregistreerd partnerschap van een (schoon)ouder, broer, zwager, (schoon)zuster of kleinkind van de werknemer b. -het bijwonen van de begrafenis van één der grootouders van de werknemer of diens partner -het bijwonen van de begrafenis van (schoon)zuster, broer, zwager, schoondochter, schoonzoon of kleinkind van de werknemer c. bij 25- of 40-jarig dienstverbandjubileum
Eén dag	

38.3 Overig bijzonder verzuim in goed overleg tussen werkgever en werknemer met behoud van loon voor de benodigde tijd:

Voor de medische keuring op verzoek van de werkgever;

- het bezoek aan een Arboarts/bedrijfsarts op eigen verzoek of verzoek van de werkgever en passend in de contractafspraken met de Arbodienst/bedrijfsarts;
- voor het doen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma dat verband houdt met de sector waterbouw;
- bij niet te voorziene calamiteiten in het gezin van de werknemer.

38.4 Overig bijzonder verzuim in goed overleg tussen werkgever en werknemer met behoud van loon voor de benodigde tijd met een maximum van één dag:

bij opname en ontslag uit het ziekenhuis van de levenspartner;

bij doorverwijzing van een werknemer door zijn behandelend geneesheer voor onderzoek naar een specialist of een medisch consultatiebureau.

38.5 Vergoedingen bij bijzonder verzuim met behoud van loon

Onder het te vergoeden bijzonder verzuim met behoud van loon bedoeld in de artikelen 38.2 t/m 38.4 wordt verstaan: de waarde van een dag als gedefinieerd in artikel 37.4. De werkgever zal daarnaast de werkelijke gemaakte reiskosten (tweede klasse) woon-werkverkeer vergoeden voor medische keuringen en bezoek aan Arboarts/bedrijfsarts. Werknemers die op verzoek van de werkgever of om te voldoen aan de wettelijke eisen om hun functie uit te oefenen medisch gekeurd dienen te worden op verlofdagen of vrije dagen krijgen de tijd van de medische keuring en de reistijd gecompenseerd.

38.6 Behoud van loon bij niet verrichte arbeid

In het geval de overeengekomen arbeid niet is verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever komt, zal de werknemer maximaal vier weken 100% van het vast overeengekomen loon ontvangen, inclusief het gemiddelde over de laatste 13 weken direct voorafgaand aan deze periode ontvangen toeslagen en

overwerkvergoedingen van het dienstverband. Deze uitkering bedraagt maximaal het niveau van het maximumloon in de zin van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen. Indien de beschreven situatie na vier weken voortduurt, zal de beloning conform artikel 21 lid 2 worden toegepast.

Voor de helderheid: Dit is van toepassing in het geval de werkgever geen werk kan aanbieden.

Artikel 39 Verlof stervensbegeleiding en rouwverlof

- 39.1** Iedere werknemer heeft recht op tien dagen betaald verlof bij ernstige ziekte van een levenspartner, een kind of familielid (in de eerste graad). De werknemer heeft aansluitend op het eerder genoemde verlof, recht op onbetaald verlof. De duur van het onbetaald verlof zal in overleg tussen werkgever en werknemer worden vastgesteld.
- 39.2** Iedere werknemer heeft recht op tien dagen betaald verlof ten behoeve van de stervensbegeleiding van een ziekte van de levenspartner, kind of familielid (in de eerste graad) in de terminale fase.
- 39.3** Iedere werknemer heeft, in aanvulling op hetgeen is vermeld in de artikelen 38.2 en 39.2, recht op tien dagen betaald rouwverlof in verband met het overlijden van een levenspartner, een kind of familielid (in de eerste graad). De werknemer heeft aansluitend op het eerder genoemde verlof, recht op onbetaald verlof. De duur van het onbetaald verlof zal in overleg tussen werkgever en werknemer worden vastgesteld.
- 39.4** Indien sprake is van een aaneengesloten periode van verlof ten behoeve van stervensbegeleiding en rouwverlof van maximaal twintig dagen, komt het recht op vrijaf als bedoeld in artikel 38.2 te vervallen.
- 39.5** Onder het te vergoeden loon bedoeld in de artikelen 39.1 t/m 39.4 wordt verstaan het gemiddelde loon over de laatste dertien weken.

Artikel 40 Verlof voor kaderleden

- 40.1** Een kaderlid van een bij deze cao betrokken werknemersorganisatie kan vrijaf krijgen om een vergadering of studiebijeenkomst van zijn organisatie bij te wonen waarvoor hij is uitgenodigd.
- 40.2** Het betreffende kaderlid zal om dit verlof te krijgen tijdig overleg plegen met zijn werkgever. Het gevraagde verlof wordt toegestaan indien het werktuig/werk hierdoor niet stil komt te liggen.
- 40.3** Het in artikel 40.1 bedoelde verlof zal maximaal tien dagen per jaar bedragen. De werkgever zal per jaar gedurende vijf dagen het loon doorbetalen. Over meer dagen is de werkgever niet verplicht de loonderving te vergoeden.

Artikel 41 Mantelzorg

- 41.1** Mantelzorg is een meer voorkomende taak die naast het werk wordt uitgevoerd. Deze taak kan een grote druk leggen op de betreffende werknemers. Werkgevers erkennen deze druk en nodigen werknemers uit in gesprek te gaan over maatwerkoplossingen waardoor deze zorgtaak en de werkzaamheden van de werknemer in balans kunnen blijven.

HOOFDSTUK 8 OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Artikel 42 Scholing

42.1 Een werknemer die gedurende twaalf maanden aaneengesloten in dienst is bij een werkgever krijgt de mogelijkheid om naar zijn keuze gedurende twee dagen een bij- of omscholingscursus gerelateerd aan de waterbouwsector te volgen. De kosten voor deze cursus zijn voor rekening van de werkgever met behoud van loon.

Een werknemer die in een jaar geen gebruik maakt van de hiervoor genoemde scholingsdagen heeft het recht deze dagen in een later jaar op te nemen als scholingsdagen. Hierbij geldt dat er over een periode van vijf jaar steeds twee dagen per jaar als maximum geldt. In overleg met de werkgever wordt bepaald wanneer een cursus kan worden gevolgd. Indien van deze dagen geen gebruik gemaakt wordt dan komen ze te vervallen. Er is geen recht op uitbetaling.

42.2 Werknemers die op verzoek van de werkgever een cursus volgen op verlofdagen of vrije dagen, krijgen de cursus- en reistijd gecompenseerd in tijd. De beloning van een cursusdag is gelijk aan basisloon en dienstentoeslag.

42.3 De kosten die gemaakt worden voor een werknemer die gebruik maakt van een collectieve (scholings)regeling, die voor het feitelijke ontslag door de werkgever zijn toegekend, worden niet verrekend met een eventuele transitievergoeding.

42.4 De tijd die wordt besteed aan het volgen van (digitale) scholing en (digitale) cursussen door werknemer op uitnodiging van werkgever wordt aangemerkt als werktijd.

Artikel 43 Duurzame Inzetbaarheid

43.1 Werkgevers en werknemersvertegenwoordigers blijven investeren in duurzame arbeidsverhoudingen en duurzame inzetbaarheid. De komende jaren zal voor sociale partners in het teken staan van de uitwerking van de gemaakte protocolafspraken, als beschreven in bijlage 8.

HOOFDSTUK 9 VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Artikel 44 Veiligheidsvoorschriften CROW

- 44.1** Bij werkzaamheden met verontreinigde waterbodems zijn de veiligheidsvoorschriften van toepassing conform de betreffende CROW-publicatie 400 "Werken in of met verontreinigde grond en verontreinigd (grond)water".
- 44.2** Wanneer er bij werkzaamheden als genoemd in artikel 44.1 gebruik moet worden gemaakt van vergaande maatregelen ter bescherming van huid en luchtwegen, zal er een vergoeding worden toegekend van € 5,00 per dag dat er onder deze omstandigheden is gewerkt.

Artikel 45 Inzet ouderen

- 45.1** De werkgever heeft de inspanningsverplichting te stimuleren dat werknemers van 55 jaar of ouder, zoveel mogelijk worden ontzien voor wat betreft nachtarbeid en overwerk. Eén en ander voor zover de betrokken werknemer dat wenselijk acht. Tevens zal de werkgever stimuleren om waar dat wenselijk en mogelijk is oudere werknemers aan te wijzen ten behoeve van de begeleiding van nieuwe werknemers.
- 45.2** Werknemers van 40 jaar of ouder hebben het recht om tweejaarlijks medisch gekeurd te worden.
- 45.3** Werknemers van 50 jaar of ouder hebben het recht om jaarlijks medisch gekeurd te worden.

Artikel 46 Onwerkbaar weer regeling

- 46.1** De werkgever is bij weersomstandigheden, waaronder of ten gevolge waarvan niet kan worden gewerkt, gehouden aan de werknemer het vast overeengekomen loon door te betalen. Deze weersomstandigheden kunnen geen reden zijn voor het geven van ontslag.
- 46.2**
- a. De werkgever is vrijgesteld van de loondoorbetalingsplicht indien op dag waarop de buitengewone natuurlijke omstandigheid zich voordoet voldaan is aan de hierna genoemde voorwaarden:
 - het niet verrichten van de overeengekomen arbeid is het gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden;
 - het aantal wachtdagen, genoemd in artikel 46.3, is verstreken;
 - de betrokken werknemer maakt over de uren waarop niet kan worden gewerkt, aanspraak op een uitkering op grond van artikel 18 van de Werkloosheidswet; en
 - de werkgever heeft overeenkomstig artikel 46 van de Regeling onwerkbaar weer melding gedaan aan het UWV van iedere dag waarop ten gevolge van buitengewone natuurlijke omstandigheden niet kan worden gewerkt. Dit doet hij door middel van het daartoe door UWV beschikbaar gestelde formulier. De melding geldt voor de gehele dag.
 - b. Op een bij UWV gemelde dag mag de werkgever de werknemer geen (vervangende) werkzaamheden laten uitvoeren.
 - c. De vrijstelling op grond van het eerste lid geldt niet voor zover een werknemer verlof heeft of vakantie geniet.

- 46.3** Buitengewone natuurlijke omstandigheden en de daarbij in acht te nemen wachttijden zijn:
- vorst, ijzel of sneeuwval in de periode van 1 november tot en met 31 maart.
Wachtdagen: twee werkdagen gelegen in hiervoor genoemde periode waarop als gevolg van vorst, ijzel of sneeuwval niet gewerkt kan worden;
 - overvloedige regenval, indien het gedurende het kalenderjaar in het postcodegebied waarin de werknemer werkzaam is op een werkdag tussen 07:00 uur en 19:00 uur tenminste 300 minuten regent.
Wachtdagen: 19 werkdagen per kalenderjaar, waarop als gevolg van overvloedige regenval niet gewerkt kan worden;
 - andere buitengewone natuurlijke omstandigheden (waaronder stormdagen, waarop het KNMI een waarschuwing voor code rood heeft uitgegeven).
Wachtdagen: twee werkdagen per kalenderjaar, waarop als gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden, anders dan in verband met vorst, ijzel, sneeuwval of overvloedige regenval, niet gewerkt kan worden.
- Tijdens periodes met onwerkbaar weer tellen feestdagen of bedrijfssluitingsdagen niet mee als wachtdagen.
- 46.4** Van onwerkbaar weer bij vorst, ijzel of sneeuwval is sprake indien in de periode van 1 november tot en met 31 maart één of meer van de volgende omstandigheden zich voordoen:
- de gemeten temperatuur is tussen 00.00 uur en 07.00 uur lager geweest dan -3° Celsius;
 - de gemeten temperatuur is om 07.00 uur en om 09.00 uur $-0,5^{\circ}$ Celsius of lager;
 - de gemeten temperatuur is om 09.00 uur $-1,5^{\circ}$ Celsius of lager;
 - de gevoelstemperatuur uiterlijk om 09.30 uur nog -6° Celsius of lager is. Hierbij geldt niet de voorwaarde dat er sprake moet zijn van vorst (De gevoelstemperatuur volgens de 09.30 uur-meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied van het project waar de werknemer werkzaam is, is bepalend);
 - het vriest en wegen dan wel looppaden niet in begaanbare staat verkeren;
 - het vriest en er een sneeuwdek op het werkobject/de werkplek ligt dat niet met eenvoudige middelen is te verwijderen;
 - het vriest en de ondergrond of het water op de locatie van het werkobject/de werkplek bevroren is;
 - er sprake is van ijzel volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied.
- 46.5** Voor het vaststellen van een norm in dit artikel is bepalend de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkgebied, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.
- 46.6** Over elke volle dag waarop als gevolg van artikel 46.2 niet kan worden gewerkt, verstrekt de werkgever een voorschot op de van het UWV te verkrijgen uitkering, plus een aanvulling op de aan de werknemer toegekende werkloosheidsuitkering. Deze aanvulling is minimaal 3/10e deel van het voor die werknemer geldende gemiddelde basisweekloon en dienstentoeslag, dat de werknemer gedurende de 13 weken voorafgaand aan het vorstverlet heeft ontvangen, indien de werkloosheidsuitkering minder bedraagt dan dat minimale niveau. Het door de werkgever eventueel teveel betaalde aan voorschot, kan achteraf door de werkgever worden verrekend. Indien en voor zover het UWV tijdens de werkloosheid wegens vorst geen pensioenpremie betaalt voor het Bedrijfstakpensioenfonds Waterbouw, zal de werkgever een premie aan het Bedrijfstakpensioenfonds betalen gelijk aan de tijdens de wachtgelduitkering vastgestelde premie.
- 46.7** Ter uitvoering van de werkgeversverplichting genoemd in artikel 46.6 machtigt de werknemer de werkgever de werkloosheidsuitkering voor hem aan te vragen en ontvangen, op straffe van het vervallen van de aanvullingsverplichting van de werkgever. De werkgever is gehouden de werkloosheidsuitkering inclusief eventuele werkgeversaanvulling zo spoedig mogelijk te betalen.

HOOFDSTUK 10 ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID

Artikel 47 Arbeidsongeschiktheid

47.1 Ziekmelding bij arbeidsongeschiktheid

De werknemer die door ziekte of ongeval verhinderd is te werken, is verplicht zich ziek te melden. De werknemer doet dit voor 10.00 uur op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid of indien dit niet lukt in ieder geval op de eerste ziektedag zelf.

47.2 Betaling bij arbeidsongeschiktheid

De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid of ongeval verhinderd is werkzaamheden te verrichten ontvangt gedurende maximaal 104 weken waarin het uitvoeren van de eigen of vervangende werkzaamheden niet meer mogelijk is van zijn werkgever doorbetaling van (een deel) van zijn loon.

47.3 Aanvullingsregelingen bij arbeidsongeschiktheid

In het **eerste ziektejaar** ontvangt de werknemer gedurende maximaal 52 weken per dag 100% van het referteloon conform art. 1.13. Deze uitkering bedraagt maximaal een aanvulling tot het niveau van het maximumloon in de zin van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

Gedurende het **tweede ziektejaar** (53 -104 weken) wordt 70% van het referteloon conform art. 1.13 uitbetaald. Deze uitkering bedraagt maximaal een aanvulling tot het niveau van het maximumloon in de zin van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

Tevens geldt voor beide ziektejaren dat gedurende de gehele periode de vakantieopbouw doorloopt als had de werknemer gewerkt.

Indien een werknemer na een ziekteperiode het werk volledig hervat en zich om dezelfde reden als bij de eerste ziekmelding binnen 28 dagen weer ziek meldt, ontvangt hij hetzelfde loon als bij de eerste ziekmelding.

Er vindt gedurende de ziekteperiode geen op- en/of afbouw van het systeemverlof plaats. Indien de werknemer onvoldoende systeemverlofdagen heeft opgebouwd om de systeemverlofperiode na een ziekteperiode te overbruggen, ontvangt de werknemer het basisloon plus dienstentoeslag conform artikel 18 van deze cao.

47.4 Re-integratie bij arbeidsongeschiktheid

In geval van re-integratie bij arbeidsongeschiktheid gelden de volgende uitgangspunten:

- a. De werkgever zal zich aansluiten bij een wettelijk erkend re-integratiebedrijf.
- b. Een werknemer, waarvan de werkgever drie maanden na ziekmelding nog geen re-integratieplan heeft opgesteld, krijgt het recht op zelfstandig naar een wettelijk erkend re-integratiebedrijf te gaan voor scholing, begeleiding en bemiddeling. De kosten hiervan – tot maximaal het wettelijke herplaatsingsbudget – komen voor rekening van de betrokken werkgever. De werknemer zal niet rechtstreeks worden betrokken bij de afrekening hiervan.
- c. Indien de werknemer een deskundigenoordeel bij arbeidsongeschiktheid vraagt bij het UWV, zullen de kosten daarvan door de werkgever worden vergoed.

Wanneer er sprake is van een geslaagde re-integratie komt de werknemer in aanmerking voor een eenmalige re-integratiebonus van 30% van het vast overeengekomen loon over de periode vanaf de eerste dag van het tweede ziektejaar tot en met het moment van geslaagde re-integratie.

47.5 Afwijkende regelingen bij arbeidsongeschiktheid

In afwijking van het voorgaande kan de tweede periode van 52 weken worden opgerekt tot maximaal 104 weken. In de volgende twee specifieke gevallen kan er sprake zijn van oprekking van de tweede periode van 52 weken:

- a. Indien de werkgever naar de mening van de uitkeringsinstantie UWV onvoldoende inspanning heeft gepleegd om de zieke werknemer te re-integreren en op grond daarvan het UWV weigert over te gaan tot de start van de WAO/WIA-procedure van de werknemer.
- b. Indien de betrokken werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten dat er redenen zijn om nog niet over te gaan tot een WAO/WIA-aanvraag, omdat beëindiging van de arbeidsongeschiktheid op afzienbare tijd wordt voorzien.

47.6 Overige regelingen bij arbeidsongeschiktheid

Wanneer op medisch advies een arbeidsongeschikte werknemer moet worden vervoerd, zullen de vervoerskosten van, en bij herstel naar het werk, door de werkgever worden vergoed.

Wanneer een werknemer op de plaats van tewerkstelling of onderweg naar en van het werk arbeidsongeschikt wordt en om medische redenen niet naar huis mag worden vervoerd en deze situatie langer dan een week duurt, zal de levenspartner of een ander gezinslid van de werknemer op kosten van de werkgever in de gelegenheid worden gesteld hem eenmaal per week te bezoeken. De werkgever is niet tot deze vergoeding verplicht indien de uitkeringsinstantie UWV deze kosten vergoedt.

Indien een werknemer in de loop van zijn dienstverband voor zijn functie geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt, zal zijn werkgever binnen zijn onderneming (eventueel bedrijfstak) zoeken naar mogelijkheden om voor deze werknemer passend werk te vinden.

Gedurende de looptijd van deze cao zal de werknemer die een arbeidsongeschiktheidsuitkering op basis van de WAO/WIA toegekend krijgt, gedurende een aantal jaren een aanvulling ontvangen. De hoogte van deze aanvulling en de voorwaarden waaronder deze kan worden verkregen zijn opgenomen in het Reglement Aanvullingsregeling WAO-WIA.

Werknemers, die op 1 januari van enig jaar aanspraak hebben op een WAO/WIA-uitkering, en op wie laatstelijk voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid deze cao van toepassing was, hebben recht op een eindejaarsuitkering waarvan de nadere voorwaarden zijn opgenomen in het Reglement Aanvullingsregeling WAO-WIA van de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen Waterbouw.

Artikel 48 Re-integratieplan

48.1 Indien ten behoeve van de terugkeer in het arbeidsproces van een zieke werknemer, een zogenaamd terugkeerplan wordt opgesteld, zijn de zieke werknemer en zijn werkgever verplicht hieraan mee te werken.

48.2 De werkgever zal in zijn aanname- en ontslagbeleid de ziekterisico's van de werknemers niet als selectiecriteria mogen hanteren.

Artikel 49 Cao PAWW en PAWW-regeling

49.1 Voor de waterbouw sector zijn, middels een verzamel-cao, afspraken gemaakt over de private aanvulling WW/WGA. De Private Aanvulling WW en WGA (PAWW) compenseert voor de verkorting van deze uitkeringen in 2016.

Deze verzamel-cao (cao PAWW sector 3.01, AVV-besluit van 28-7-2022, Stcrt. 2-8-2022, nr. 18028) heeft een gelijke werkingssfeer als deze Arbeidsvoorwaarden cao. Uitvoering van de cao PAWW ligt bij de Stichting PAWW (SPAWW).

De werkgever dient zich bij SPAWW te registreren en houdt de PAWW-bijdrage in op het brutoloon van de werknemers. De bijdrage gaat in het landelijke PAWW-fonds. De financiering van de PAWW-uitkeringen is gebaseerd op een omslagstelsel: dit betekent dat de werknemers de lasten dragen van de uitkeringen van dit moment.

Informatie over de PAWW-regeling is opgenomen op de website <https://spaww.nl>.

Artikel 50 Inspanningsverplichting tewerkstelling werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt

- 50.1** De bedrijven in de sector zijn een inspanningsverplichting aangegaan om werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt (Wajongers) in dienst te nemen en/of werkervaringsplaatsen aan te bieden. Het gaat hierbij om functies aan de wal of kantoor, niet aan boord van schepen.

HOOFDSTUK 11 BEDRIJFSTAKEIGEN REGELINGEN EN PENSIOEN

Artikel 51 Sociale Fondsen en premieverplichtingen

- 51.1** Er is een cao Bedrijfstakeigen Regeling voor het O&O-fonds Waterbouw (cao BTER O&O-fonds Waterbouw) en een cao Bedrijfstakeigen Regeling voor de RVU Waterbouw (cao BTER RVU Waterbouw).
- 51.2** In de BTER cao's worden regels gesteld ten aanzien van de uitvoering van de regelingen van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Waterbouw en de Stichting Vervroegde Uittreding Waterbouw.

Artikel 52 Pensioenregelingen

52.1 Door partijen bij deze cao is ingesteld de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Waterbouw (BPF). De administratie voor deze stichting wordt gevoerd door Visma Idella die in dat kader onder andere de volgende reglementen uitvoert:

- Pensioenreglement BPF Waterbouw;
- Reglement Voorwaarden ANW-pensioen;
- Reglement Aanvullingsregeling WAO-WIA.

Het Pensioenreglement voorziet in een ouderdomspensioen met medeverzekerd nabestaandenpensioen op basis van middelloon met een pensioeningangsdatum die gelijk is aan de AOW-ingangsdatum voor de betreffende werknemer; zowel de werkgever als de werknemer betalen hier premie voor.

De spaarpensioenregeling is van toepassing op werknemers geboren op of na 1 januari 1950. De werknemer betaalt de premie.

- 52.2** De nadere voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze regelingen zijn opgenomen in de betreffende reglementen van het BPF zoals genoemd in artikel 52.1.
- 52.3** De werkgever is verplicht de door het bestuur van het pensioenfonds vastgestelde premie(s) aan het fonds af te dragen. De werkgever is gerechtigd bij de werknemers het in de betreffende reglementen genoemde deel van de premie in te houden.
- 52.4** De hoogte van de premie(s) zoals genoemd in artikel 52.1 wordt periodiek door het bestuur van het pensioenfonds vastgesteld.

Artikel 53 Pensioenopbouw 2^e ziektejaar

- 53.1** Bij arbeidsongeschiktheid vindt in het tweede ziektejaar pensioenopbouw plaats op basis van de pensioengrondslag zoals die gold tijdens het eerste ziektejaar zoals bedoeld in artikel 47 van deze cao.

Artikel 54 Pensioenopbouw bij ouderschapsverlof

- 54.1** Bij ouderschapsverlof vindt volledige pensioenopbouw plaats, waarbij het werknemersaandeel in de pensioenpremie op het niveau van voor het ouderschapsverlof gehandhaafd blijft.

HOOFDSTUK 12 MEDEZEGGENSCHAP

Artikel 55 Vakbondswerk in de onderneming

Op basis van overeenstemming tussen partijen over de hieronder volgende uitgangspunten voor het vakbondswerk in de onderneming, zullen de volgende faciliteiten en regelingen gelden.

- 55.1** Het vakbondswerk in de onderneming heeft ten doel een meer gestructureerde en betere communicatie te krijgen tussen:
- a. de bij deze cao partij zijnde werknemersorganisaties en hun leden;
 - b. de betreffende vakbondsleden onderling, daaronder begrepen gekozen leden van de ondernemingsraad, voor zover bij deze werknemersorganisaties aangesloten.
- 55.2** Het vakbondswerk in de onderneming heeft betrekking op de interne organisatie van de werknemersorganisaties voor wat betreft communicatie. Partijen gaan er van uit dat de bestaande communicatie- en overlegstructuren en daaruit voortvloeiende afspraken niet zullen worden aangetast. De voortgang van de werkzaamheden zal er niet door worden belemmerd. Dit geldt binnen de onderneming, tussen de partijen bij deze overeenkomst en voor ondernemingsraden.
- 55.3** De contacten tussen de onderneming en de werknemersorganisaties blijven verlopen tussen het bestuur van de onderneming en de bezoldigde vakbondsbestuurders. Na voorafgaand overleg met het bestuur van de onderneming kan de bezoldigde vakbondsbestuurder zich in speciale gevallen laten vergezellen door een vertrouwenspersoon. De rechtstreekse contacten tussen de vertrouwenspersoon en de ondernemingsfunctionaris beperken zich tot huishoudelijke aangelegenheden inzake de hieronder genoemde faciliteiten.
- 55.4** De bij deze cao partij zijnde werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming en/of werkobject, dat daarvoor in aanmerking komt, een vertrouwenspersoon aanwijzen. Van deze aanwijzing wordt de onderneming tevoren mededeling gedaan.
- 55.5** De vertrouwenspersoon zal niet tevens lid zijn van de ondernemingsraad.
- 55.6** De vertrouwenspersoon kan binnen de onderneming, maar buiten de werktijd, contact hebben met de overige in de onderneming werkzame leden van zijn organisatie(s).
- 55.7** De vertrouwenspersoon kan binnen de werktijd contact hebben met de leden van de ondernemingsraad, wanneer het initiatief daartoe van deze leden uitgaat.
- 55.8** De vertrouwenspersoon kan, indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten de werktijd mogelijk is, na overleg met de werkgever, binnen de werktijd contact hebben met bezoldigde functionarissen van zijn organisatie.
- 55.9** De vertrouwenspersoon zal in redelijke mate gebruik maken van de mogelijkheid vrijaf te krijgen met behoud van loon voor de in artikel 55.7 en 55.8 genoemde activiteiten. Daarbij zal een maximum van vijf uren per maand niet worden overschreden.
- 55.10** De werkgever zal - als regel buiten bedrijfstijd - nadat hem daarom is verzocht, bedrijfsruimte beschikbaar stellen voor vergaderingen met de in artikel 55.6 genoemde leden of de artikel 55.8 genoemde bezoldigde functionarissen van de Werknemersorganisaties.

55.11 Bij een voorgenomen ontslag van een vertrouwenspersoon, anders dan in gevallen van wederzijds goedvinden, zal de werkgever, alvorens een ontslagvergunning te vragen bij het UWV ingevolge artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen, daarover eerst overleg plegen met de betrokken werknemersorganisatie.

Indien voor de werknemersorganisatie niet aannemelijk wordt gemaakt, dat het ontslag in geen verband staat tot de functie van vakbondsvertrouwenspersoon, zal dit een geschil opleveren als bedoeld in artikel 6 van deze cao en zal dit geschil dienen te worden beslecht door de in artikel 6 genoemde commissie van advies.

55.12 De onderneming kan de verleende faciliteiten opschorten in geval de werknemersorganisaties dan wel de vertrouwenspersoon zich niet aan de gestelde regels of bestaande afspraken houden of zich anderszins in een conflictsituatie met de onderneming bevinden.

Artikel 56 Werkgelegenheidsoverleg in de onderneming

56.1 De werkgever is gehouden de volgende onderwerpen, voor zover niet in deze cao geregeld, aan de ondernemingsraad voor te leggen op de wijze die in overeenstemming is met het van elk onderwerp bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden:

- het jaarplan (toekomstverwachtingen ook ten aanzien van werkgelegenheid, orderportefeuille en investeringen);
- de jaarrekeningen (evaluatie van het jaarplan);
- het sociale beleid;
- de werktijden, indeling van werktijd, ploegendiensten;
- uitvoering onderhanden werken.

56.2 In aansluiting op artikel 16 lid 1 van de Wet op de Ondernemingsraden kan de meerderheid van de gekozen leden van de ondernemingsraad deskundige vertegenwoordigers van werknemersorganisaties, die partij zijn bij deze cao, betrekken in een overleg over de genoemde onderwerpen in artikel 56.1.

56.3 Overigens is de werkgever gehouden aan de werknemersorganisaties tijdig informatie te verstrekken over alle voorgenomen beslissingen die omvang en inhoud van de werkgelegenheid in het bedrijf wezenlijk kunnen beïnvloeden. Dit geldt niet bij beëindiging van een werk.

Artikel 57 Personeelsvertegenwoordiging

57.1 Werkgevers met een Personeelsvertegenwoordiging (10 - 50 werknemers) wordt aanbevolen om de noodzakelijk geachte scholing en onderling beraad van de leden van de Personeelsvertegenwoordiging te stimuleren.

Artikel 58 Fusies en bedrijfssluitingen

58.1 Ten aanzien van fusie, bedrijfsoverdracht en bedrijfssluiting zullen de vigerende SER Fusiegedragsregels van toepassing zijn.

HOOFDSTUK 13 PARTIJEN AFSPRAKEN

Artikel 59 Verplichtingen werknemersorganisaties

- 59.1** De in deze cao genoemde werknemersorganisaties verbinden zich alle uit deze cao voortkomende en/of samenhangende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
- 59.2** Genoemde werknemersorganisaties verbinden zich gedurende de looptijd van deze cao geen acties of stakingen te ondernemen die zich richten op het aanbrengen van wijzigingen in deze cao bij leden die als partij bij deze cao betrokken zijn. Daarnaast zullen zij werkgevers en werknemers die daartoe overgaan niet steunen.

Artikel 60 Verplichtingen van de werkgevers

- 60.1** De in deze cao genoemde werkgevers verbinden zich alle uit deze cao voortkomende en/of samenhangende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
- 60.2** Genoemde werkgevers verbinden zich gedurende de looptijd van deze cao geen uitsluiting te zullen toepassen op werknemers die lid zijn van de in deze cao genoemde werknemersorganisaties. Daarnaast zullen zij werkgevers die daartoe overgaan niet steunen.
- 60.3** Werkgevers zullen werknemers die geen lid zijn van de in deze cao genoemde werknemersorganisaties niet anders te werk stellen dan volgens de arbeidsvoorwaarden die in deze cao zijn omschreven.
- 60.4** De werkgever die arbeidskrachten inleent, dient zich ervan te verzekeren dat het uitzendbureau de arbeidsvoorwaarden van deze cao toepast op de door de werkgever ingeleende arbeidskrachten.

Artikel 61 Afwijkende afspraken

- 61.1** De bij deze overeenkomst betrokken partijen zijn overeengekomen dat werkgevers die voor hogere cao-functies een van deze cao afwijkend arbeidsvoorwaardenpakket wil invoeren, daartoe in de gelegenheid worden gesteld. Dit onder de voorwaarde dat negatieve afwijkingen op onderdelen van dat arbeidsvoorwaardenpakket ten opzichte van deze cao met de werknemersorganisaties moet worden overeengekomen.

Artikel 62 Breed Overleg

- 62.1** Werknemers- en werkgeversorganisaties verbinden zich periodiek bijeen te komen om overleg te plegen over de werkgelegenheidssituatie van de bedrijfstak en de gevolgen hiervan voor de ondernemingen (het Breed Overleg). Hierbij kunnen al die zaken aan de orde komen die binnen de beïnvloedingssfeer en verantwoordelijkheid liggen van de werknemers- en werkgeversorganisaties.

Aldus overeengekomen te Papendrecht op 26 maart 2025 en daarna in drievoud getekend

Aan de ene zijde,
de werkgeversorganisatie

w.g.
Voorzitter
Onderhandelingsdelegatie Werkgevers

Aan de andere zijde,
de werknemersorganisaties

w.g.
Bestuurder
Nautilus International

w.g.
Bestuurder
CNV

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 BELONINGSTABELLEN

Wijziging lonen per 1 februari 2025

verhoging met 4,00%

Functie groep A	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
A 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 4	992,88	27,58	28,96	31,03	41,37	48,27	25,03	5,10
A 5	1026,36	28,51	29,94	32,07	42,77	49,89	25,87	5,27
A 6	1057,68	29,38	30,85	33,05	44,07	51,42	26,66	5,44
A 7	1089,36	30,26	31,77	34,04	45,39	52,96	27,46	5,60
A 8	1120,68	31,13	32,69	35,02	46,70	54,48	28,25	5,76
A 9	1153,80	32,05	33,65	36,06	48,08	56,09	29,09	5,93
A10	1185,48	32,93	34,58	37,05	49,40	57,63	29,88	6,09

Functie groep B	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
B 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B 3	902,16	25,06	26,31	28,19	37,59	43,86	22,74	4,64
B 4	926,28	25,73	27,02	28,95	38,60	45,03	23,35	4,76
B 5	951,12	26,42	27,74	29,72	39,63	46,24	23,98	4,89
B 6	974,52	27,07	28,42	30,45	40,61	47,37	24,57	5,01
B 7	997,92	27,72	29,11	31,19	41,58	48,51	25,16	5,13
B 8	1021,68	28,38	29,80	31,93	42,57	49,67	25,75	5,25
B 9	1046,16	29,06	30,51	32,69	43,59	50,86	26,37	5,38
B10	1068,84	29,69	31,17	33,40	44,54	51,96	26,94	5,49

Functie groep C	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
C 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C 3	821,88	22,83	23,97	25,68	34,25	39,95	20,72	4,22
C 4	844,56	23,46	24,63	26,39	35,19	41,06	21,29	4,34
C 5	866,88	24,08	25,28	27,09	36,12	42,14	21,85	4,45
C 6	889,92	24,72	25,96	27,81	37,08	43,26	22,43	4,57
C 7	909,00	25,25	26,51	28,41	37,88	44,19	22,91	4,67
C 8	934,92	25,97	27,27	29,22	38,96	45,45	23,57	4,80
C 9	953,64	26,49	27,81	29,80	39,74	46,36	24,04	4,90
C 10	974,88	27,08	28,43	30,47	40,62	47,39	24,58	5,01

Funcctie groep D	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
D 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D 2	766,80	21,30	22,37	23,96	31,95	37,28	19,33	3,94
D 3	784,44	21,79	22,88	24,51	32,69	38,13	19,77	4,03
D 4	802,08	22,28	23,39	25,07	33,42	38,99	20,22	4,12
D 5	817,92	22,72	23,86	25,56	34,08	39,76	20,62	4,20
D 6	839,16	23,31	24,48	26,22	34,97	40,79	21,15	4,31
D 7	853,20	23,70	24,89	26,66	35,55	41,48	21,51	4,38
D 8	870,84	24,19	25,40	27,21	36,29	42,33	21,95	4,48
D 9	890,28	24,73	25,97	27,82	37,10	43,28	22,44	4,58
D 10	906,48	25,18	26,44	28,33	37,77	44,07	22,85	4,66

Funcctie groep E	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
E 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
E 2	722,88	20,08	21,08	22,59	30,12	35,14	18,22	3,71
E 3	740,16	20,56	21,59	23,13	30,84	35,98	18,66	3,80
E 4	758,16	21,06	22,11	23,69	31,59	36,86	19,11	3,90
E 5	772,56	21,46	22,53	24,14	32,19	37,56	19,47	3,97
E 6	790,20	21,95	23,05	24,69	32,93	38,41	19,92	4,06
E 7	806,76	22,41	23,53	25,21	33,62	39,22	20,34	4,15
E 8	822,24	22,84	23,98	25,70	34,26	39,97	20,73	4,23
E 9	840,96	23,36	24,53	26,28	35,04	40,88	21,20	4,32

Funcctie groep F	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
F 1	682,56	18,96	19,91	21,33	28,44	33,18	17,21	3,51
F 2	698,40	19,40	20,37	21,83	29,10	33,95	17,61	3,59
F 3	709,20	19,70	20,69	22,16	29,55	34,48	17,88	3,64
F 4	722,88	20,08	21,08	22,59	30,12	35,14	18,22	3,71
F 5	738,72	20,52	21,55	23,09	30,78	35,91	18,62	3,80
F 6	751,68	20,88	21,92	23,49	31,32	36,54	18,95	3,86
F 7	765,36	21,26	22,32	23,92	31,89	37,21	19,29	3,93
F 8	778,32	21,62	22,70	24,32	32,43	37,84	19,62	4,00
F 9	792,72	22,02	23,12	24,77	33,03	38,54	19,98	4,07

Functie groep G	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
G 1	658,80	18,30	19,22	20,59	27,45	32,03	16,61	3,39
G 2	669,96	18,61	19,54	20,94	27,92	32,57	16,89	3,44
G 3	685,44	19,04	19,99	21,42	28,56	33,32	17,28	3,52
G 4	699,48	19,43	20,40	21,86	29,15	34,00	17,63	3,59
G 5	710,64	19,74	20,73	22,21	29,61	34,55	17,91	3,65
G 6	723,24	20,09	21,09	22,60	30,14	35,16	18,23	3,72
G 7	738,72	20,52	21,55	23,09	30,78	35,91	18,62	3,80
G 8	750,96	20,86	21,90	23,47	31,29	36,51	18,93	3,86
G 9	764,28	21,23	22,29	23,88	31,85	37,15	19,27	3,93

Wijziging lonen per 1 februari 2026

verhoging met 4,00%

Functie groep A	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
A 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 4	1032,48	28,68	30,11	32,27	43,02	50,19	26,03	5,31
A 5	1067,40	29,65	31,13	33,36	44,48	51,89	26,91	5,49
A 6	1100,16	30,56	32,09	34,38	45,84	53,48	27,73	5,65
A 7	1132,92	31,47	33,04	35,40	47,21	55,07	28,56	5,82
A 8	1165,68	32,38	34,00	36,43	48,57	56,67	29,38	5,99
A 9	1199,88	33,33	35,00	37,50	50,00	58,33	30,25	6,17
A10	1233,00	34,25	35,96	38,53	51,38	59,94	31,08	6,34

Functie groep B	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
B 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B 3	938,16	26,06	27,36	29,32	39,09	45,61	23,65	4,82
B 4	963,36	26,76	28,10	30,11	40,14	46,83	24,28	4,95
B 5	989,28	27,48	28,85	30,92	41,22	48,09	24,94	5,08
B 6	1013,40	28,15	29,56	31,67	42,23	49,26	25,55	5,21
B 7	1037,88	28,83	30,27	32,43	43,25	50,45	26,16	5,33
B 8	1062,72	29,52	31,00	33,21	44,28	51,66	26,79	5,46
B 9	1087,92	30,22	31,73	34,00	45,33	52,89	27,42	5,59
B10	1111,68	30,88	32,42	34,74	46,32	54,04	28,02	5,71

Functie groep C	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
C 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C 3	854,64	23,74	24,93	26,71	35,61	41,55	21,54	4,39
C 4	878,40	24,40	25,62	27,45	36,60	42,70	22,14	4,51
C 5	901,44	25,04	26,29	28,17	37,56	43,82	22,72	4,63
C 6	925,56	25,71	27,00	28,92	38,57	44,99	23,33	4,76
C 7	945,36	26,26	27,57	29,54	39,39	45,96	23,83	4,86
C 8	972,36	27,01	28,36	30,39	40,52	47,27	24,51	5,00
C 9	991,80	27,55	28,93	30,99	41,33	48,21	25,00	5,10
C 10	1013,76	28,16	29,57	31,68	42,24	49,28	25,56	5,21

Functie groep D	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
D 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D 2	797,40	22,15	23,26	24,92	33,23	38,76	20,10	4,10
D 3	815,76	22,66	23,79	25,49	33,99	39,66	20,56	4,19
D 4	834,12	23,17	24,33	26,07	34,76	40,55	21,03	4,29
D 5	850,68	23,63	24,81	26,58	35,45	41,35	21,44	4,37
D 6	872,64	24,24	25,45	27,27	36,36	42,42	22,00	4,48
D 7	887,40	24,65	25,88	27,73	36,98	43,14	22,37	4,56
D 8	905,76	25,16	26,42	28,31	37,74	44,03	22,83	4,65
D 9	925,92	25,72	27,01	28,94	38,58	45,01	23,34	4,76
D 10	942,84	26,19	27,50	29,46	39,29	45,83	23,77	4,85

Functie groep E	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
E 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
E 2	751,68	20,88	21,92	23,49	31,32	36,54	18,95	3,86
E 3	769,68	21,38	22,45	24,05	32,07	37,42	19,40	3,96
E 4	788,40	21,90	23,00	24,64	32,85	38,33	19,87	4,05
E 5	803,52	22,32	23,44	25,11	33,48	39,06	20,26	4,13
E 6	821,88	22,83	23,97	25,68	34,25	39,95	20,72	4,22
E 7	839,16	23,31	24,48	26,22	34,97	40,79	21,15	4,31
E 8	855,00	23,75	24,94	26,72	35,63	41,56	21,55	4,39
E 9	874,44	24,29	25,50	27,33	36,44	42,51	22,04	4,49

Functie groep F	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
F 1	709,92	19,72	20,71	22,19	29,58	34,51	17,90	3,65
F 2	726,48	20,18	21,19	22,70	30,27	35,32	18,31	3,73
F 3	737,64	20,49	21,51	23,05	30,74	35,86	18,59	3,79
F 4	751,68	20,88	21,92	23,49	31,32	36,54	18,95	3,86
F 5	768,24	21,34	22,41	24,01	32,01	37,35	19,37	3,95
F 6	781,92	21,72	22,81	24,44	32,58	38,01	19,71	4,02
F 7	795,96	22,11	23,22	24,87	33,17	38,69	20,06	4,09
F 8	809,28	22,48	23,60	25,29	33,72	39,34	20,40	4,16
F 9	824,40	22,90	24,05	25,76	34,35	40,08	20,78	4,24

Functie groep G	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
G 1	685,08	19,03	19,98	21,41	28,55	33,30	17,27	3,52
G 2	696,60	19,35	20,32	21,77	29,03	33,86	17,56	3,58
G 3	712,80	19,80	20,79	22,28	29,70	34,65	17,97	3,66
G 4	727,56	20,21	21,22	22,74	30,32	35,37	18,34	3,74
G 5	739,08	20,53	21,56	23,10	30,80	35,93	18,63	3,80
G 6	752,04	20,89	21,93	23,50	31,34	36,56	18,96	3,86
G 7	768,24	21,34	22,41	24,01	32,01	37,35	19,37	3,95
G 8	780,84	21,69	22,77	24,40	32,54	37,96	19,68	4,01
G 9	794,88	22,08	23,18	24,84	33,12	38,64	20,04	4,08

Wijziging lonen per 1 februari 2027

verhoging met 1,00%

Functie groep A	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
A 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 4	1042,92	28,97	30,42	32,59	43,46	50,70	26,29	5,36
A 5	1078,20	29,95	31,45	33,69	44,93	52,41	27,18	5,54
A 6	1111,32	30,87	32,41	34,73	46,31	54,02	28,01	5,71
A 7	1144,08	31,78	33,37	35,75	47,67	55,62	28,84	5,88
A 8	1177,20	32,70	34,34	36,79	49,05	57,23	29,68	6,05
A 9	1211,76	33,66	35,34	37,87	50,49	58,91	30,55	6,23
A10	1245,24	34,59	36,32	38,91	51,89	60,53	31,39	6,40

Functie groep B	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
B 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B 3	947,52	26,32	27,64	29,61	39,48	46,06	23,89	4,87
B 4	973,08	27,03	28,38	30,41	40,55	47,30	24,53	5,00
B 5	999,00	27,75	29,14	31,22	41,63	48,56	25,18	5,13
B 6	1023,48	28,43	29,85	31,98	42,65	49,75	25,80	5,26
B 7	1048,32	29,12	30,58	32,76	43,68	50,96	26,43	5,39
B 8	1073,52	29,82	31,31	33,55	44,73	52,19	27,06	5,52
B 9	1098,72	30,52	32,05	34,34	45,78	53,41	27,70	5,65
B10	1122,84	31,19	32,75	35,09	46,79	54,58	28,30	5,77

Functie groep C	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
C 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C 3	863,28	23,98	25,18	26,98	35,97	41,97	21,76	4,44
C 4	887,04	24,64	25,87	27,72	36,96	43,12	22,36	4,56
C 5	910,44	25,29	26,55	28,45	37,94	44,26	22,95	4,68
C 6	934,92	25,97	27,27	29,22	38,96	45,45	23,57	4,80
C 7	954,72	26,52	27,85	29,84	39,78	46,41	24,07	4,91
C 8	982,08	27,28	28,64	30,69	40,92	47,74	24,76	5,05
C 9	1001,88	27,83	29,22	31,31	41,75	48,70	25,26	5,15
C 10	1023,84	28,44	29,86	32,00	42,66	49,77	25,81	5,26

Functie groep D	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
D 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D 2	805,32	22,37	23,49	25,17	33,56	39,15	20,30	4,14
D 3	824,04	22,89	24,03	25,75	34,34	40,06	20,77	4,23
D 4	842,40	23,40	24,57	26,33	35,10	40,95	21,24	4,33
D 5	859,32	23,87	25,06	26,85	35,81	41,77	21,66	4,42
D 6	881,28	24,48	25,70	27,54	36,72	42,84	22,22	4,53
D 7	896,40	24,90	26,15	28,01	37,35	43,58	22,60	4,61
D 8	914,76	25,41	26,68	28,59	38,12	44,47	23,06	4,70
D 9	935,28	25,98	27,28	29,23	38,97	45,47	23,58	4,81
D 10	952,20	26,45	27,77	29,76	39,68	46,29	24,00	4,89

Functie groep E	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
E 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
E 2	759,24	21,09	22,14	23,73	31,64	36,91	19,14	3,90
E 3	777,24	21,59	22,67	24,29	32,39	37,78	19,59	3,99
E 4	796,32	22,12	23,23	24,89	33,18	38,71	20,07	4,09
E 5	811,44	22,54	23,67	25,36	33,81	39,45	20,46	4,17
E 6	830,16	23,06	24,21	25,94	34,59	40,36	20,93	4,27
E 7	847,44	23,54	24,72	26,48	35,31	41,20	21,36	4,35
E 8	863,64	23,99	25,19	26,99	35,99	41,98	21,77	4,44
E 9	883,08	24,53	25,76	27,60	36,80	42,93	22,26	4,54

Functie groep F	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
F 1	717,12	19,92	20,92	22,41	29,88	34,86	18,08	3,69
F 2	733,68	20,38	21,40	22,93	30,57	35,67	18,49	3,77
F 3	744,84	20,69	21,72	23,28	31,04	36,21	18,78	3,83
F 4	759,24	21,09	22,14	23,73	31,64	36,91	19,14	3,90
F 5	775,80	21,55	22,63	24,24	32,33	37,71	19,56	3,99
F 6	789,84	21,94	23,04	24,68	32,91	38,40	19,91	4,06
F 7	803,88	22,33	23,45	25,12	33,50	39,08	20,26	4,13
F 8	817,20	22,70	23,84	25,54	34,05	39,73	20,60	4,20
F 9	832,68	23,13	24,29	26,02	34,70	40,48	20,99	4,28

Functie groep G	Basisweekloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
G 1	691,92	19,22	20,18	21,62	28,83	33,64	17,44	3,56
G 2	703,44	19,54	20,52	21,98	29,31	34,20	17,73	3,61
G 3	720,00	20,00	21,00	22,50	30,00	35,00	18,15	3,70
G 4	734,76	20,41	21,43	22,96	30,62	35,72	18,52	3,78
G 5	746,64	20,74	21,78	23,33	31,11	36,30	18,82	3,84
G 6	759,60	21,10	22,16	23,74	31,65	36,93	19,15	3,90
G 7	775,80	21,55	22,63	24,24	32,33	37,71	19,56	3,99
G 8	788,76	21,91	23,01	24,65	32,87	38,34	19,88	4,05
G 9	802,80	22,30	23,42	25,09	33,45	39,03	20,24	4,13

BIJLAGE 2 TOELICHTING WERKUREN bij VIERPLOEGENDIENSTEN

Het uitgangspunt in de cao Waterbouw is een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week. De beloning in alle dienstroosters gaat uit van een normale werkweek van 36 uur na aftrek van schafturen conform artikel 14.3. Het basisweekloon per week wordt per functiegroep aangegeven in de loontabellen in bijlage 1.

Bij het werken in diverse dienstroosters wordt een ploegentoeslag toegekend waarin is inbegrepen het werken van extra uren (boven het gemiddelde van 36 uur per week) en onregelmatigheid.

Aantal werkuren in de vierploegendienst

In de vierploegendienst wordt de ene week 84 uur gewerkt, de andere week wordt niet gewerkt. Voor iedere dag werken wordt één dag systeemverlof opgebouwd.

In de werkweek wordt per dag met 1 uur schaft gerekend (conform art.14.3), waardoor er niet sprake is van twaalf gewerkte uren, maar elf gewerkte uren. Totaal per werkweek is er sprake van zeven schafturen. Het uur schaft is in de beloning inbegrepen.

Het gemiddeld aantal uren werken in twee weken is dan: 84 uur minus 7 schafturen = 77 uur. Op weekbasis komt de netto werktijd uit op:

$$77 \text{ uur} / 2 = 38,5 \text{ uur}$$

Omdat hiermee 2,5 uur per week meer gewerkt wordt dan de gemiddelde 36 uur, bestaat voor iedere vier weken in de vierploegendienst (twee weken op en twee weken af) recht op één vrije dag tegen een beloning van 1/5 deel van het geldende vierploegenloon. Deze vrije dag kan in overleg met de werkgever worden opgenomen.

De beloning van 1/5 deel van het geldende vierploegenloon komt neer op 1/5 van het basisweekloon, uitgaande van 36 uur (7,2 uur) vermeerderd met 7,3% dienstentoeslag, 43% ploegentoeslag en 1/5 deel van de € 60,-- bonus.

De toekenning van de bonus van € 60,-- per week is historisch bepaald bij de invoering van deze vierploegendienst.

BIJLAGE 3
FUNCTIE-INDELING WATERBOUW

	Nautische functies	Werktuigkundige functies	Bagger-functies	Binnenvaart-functies	Overige Functies
A+	Kapitein > 20 medewerkers		Hoofdschipper >20 medewerkers		
	Kapitein 10-20 medewerkers				
A	Kapitein 4-10 medewerkers	Hoofdwerktuigkundige (> 5 medewerkers)	Hoofdschipper stationair materieel (10-20 medewerkers)		
B	1 ^e stuurman	Hoofdwerktuigkundige (3-5 medewerkers)	Hoofdschipper stationair materieel (4-<10 medewerkers)		Allround Scheeps-electronicus
		Hoofdwerktuigkundige (< 3 medewerkers)	1 ^e schipper zelfvarende cutter		
		1 ^e werktuigkundige (3 of meer medewerkers)			
C		1 ^e werktuigkundige (< 3 medewerkers)	1 ^e schipper stationair materieel	Kapitein / schipper binnenvaart (zelfvarend Productiematerieel)	Scheeps-electronicus
			Baggermeester		
	Kapitein zeegaand hulpmaterieel SMBW				
D	2 ^e stuurman	2 ^e werktuigkundige	1 ^e schipper-werktuigkundige stationair materieel	Kapitein / schipper binnenvaart (beunship/sleep/duwboot)	Scheepskok
		Werktuigkundige tussenstation	2 ^e schipper stationair materieel		Scheeps-Electriciën
			Schipper klein (schalig) materieel		
			Stortmeester		
E	3 ^e stuurman	3 ^e Werktuigkundige	Pijpoperator	Stuurman-motor-drijver binnenvaart (zelfvarend materieel)	Assistent scheeps-electronicus
	Bootsman		2 ^e schipper/werktuigkundige stationair materieel	Schipper hulp-Materieel	Machinist grondverzet-machine
					IJzerwerker / lasser
					Monteur (werktuigbouw)
					Vakman Waterbouw
F	Matroos		3 ^e schipper stationair materieel	Matroos	Chauffeur
				Assistent Schipper Kleinschalig materieel	Lasser
					Magazijn- & expeditiemedewerker
G				Lichtmatroos	Bediende
					Assistent vakman Waterbouw

BIJLAGE 4 FUNCTIETYPINGEN WATERBOUW

Onderstaande functietypingen zijn niet meer dan een omschrijving op hoofdlijnen van de werkzaamheden die voor de diverse functies karakteristiek zijn.

Bij dit overzicht van functies in de waterbouw worden de volgende functiefamilies onderscheiden:

- **Nautische functies**
- **Werktuigkundige functies**
- **Baggerfuncties**
- **Binnenvaartfuncties**
- **Overige functies**

NAUTISCHE FUNCTIES

Kapitein

De kapitein komt in de waterbouw voor in drie gradaties:

- a. de kapitein die leiding geeft aan vier tot tien medewerkers (onder andere op hulpmaterieel)
- b. de kapitein die leiding geeft aan tien tot twintig medewerkers
- c. de kapitein die leiding geeft aan meer dan twintig medewerkers

Functietyping:

ad a) het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering (zowel nautisch, als voor wat betreft het baggerproces), het coördineren van operationele en niet-operationele, nautische en administratieve werkzaamheden, en het voeren van overleg met de werkleiding.

ad b) het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering (zowel nautisch, als voor wat betreft het baggerproces), het coördineren van hoofdzakelijk niet-operationele, nautische en administratieve werkzaamheden, en het voeren van overleg met de werkleiding.

ad c) het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering (zowel nautisch, als voor wat betreft het baggerproces), het coördineren van niet-operationele, nautische en administratieve werkzaamheden, en het voeren van overleg met de werkleiding.

Kapitein zeegaand hulpmaterieel SMBW

Functietyping: eindverantwoordelijk voor de bedrijfsvoering aan boord in beperkt werkgebied; geeft leiding aan een kleine ploeg (machinist, matroos).

Eerste stuurman

Functietyping: het dragen van de verantwoordelijkheid voor de wacht, en het coördineren van operationele taken, inclusief de administratieve taken die behoren bij de wachtdienst.

Tweede stuurman

Functietyping: het uitvoeren van operationele taken onder de verantwoordelijkheid van de eerste stuurman, en het leidinggeven aan dekwerkzaamheden.

Derde stuurman

Functietyping: het bieden van ondersteuning aan de eerste en tweede stuurman, uitvoeren van operationele taken waaronder dekwerkzaamheden, en het zo nodig vervangen van de tweede stuurman.

Bootsman

Functietyping: het coördineren van dekwerkzaamheden, en het uitvoeren van het voorraad-beheer van onderdelen.

Matroos-waterbouw

Functietyping: het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden en dekwerkzaamheden, het assisteren bij het aan- en afmeren, en het koppelen van (zandvoerende) walverbindingen.

WERKTUIGKUNDIGE FUNCTIES

Hoofdwerktuigkundige

De hoofdwerktuigkundige wordt in het kader van de STCW '95 internationaal aangeduid als First Engineer.

De hoofdwerktuigkundige komt in de waterbouw voor in drie gradaties:

- a. de hoofdwerktuigkundige die leiding geeft aan minder dan drie medewerkers;
- b. de hoofdwerktuigkundige die leiding geeft aan drie tot en met vijf medewerkers;
- c. de hoofdwerktuigkundige die leiding geeft aan meer dan vijf medewerkers.

ad a) Functietypering: het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de technische systemen aan boord, en het coördineren en uitvoeren van operationele en niet-operationele, werktuigkundige en administratieve werkzaamheden.

ad b) Functietypering: het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de technische systemen aan boord, en het coördineren van hoofdzakelijk niet-operationele, werktuigkundige en administratieve werkzaamheden.

ad c) Functietypering: het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de technische systemen aan boord, en het coördineren van niet-operationele, werktuigkundige en administratieve werkzaamheden.

Eerste werktuigkundige

De eerste werktuigkundige wordt in het kader van de STCW '95 internationaal aangeduid als Second Engineer.

De eerste werktuigkundige komt in de waterbouw in twee gradaties voor:

- a de eerste werktuigkundige die (eventueel) leiding geeft aan minder dan drie medewerkers;
- b de eerste werktuigkundige die leiding geeft aan drie of meer medewerkers.

ad a) Functietypering: het dragen van verantwoordelijkheid voor de wacht in de machinekamer, en het coördineren en uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden en administratieve taken die bij de wachtdienst behoren.

ad b) Functietypering: het dragen van verantwoordelijkheid voor de wacht in de machinekamer, het coördineren en uitvoeren van de wachtdienst in de controlekamer, en het coördineren en uitvoeren van administratieve taken die bij de wachtdienst behoren.

Tweede werktuigkundige

De tweede werktuigkundige wordt in het kader van de STCW '95 internationaal aangeduid als Third Engineer.

Functietypering: het coördineren en uitvoeren van werkzaamheden onder verantwoordelijkheid van de eerste werktuigkundige, het coördineren en uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden, en het leiding geven aan operationeel machinekamerpersoneel.

Derde werktuigkundige

De derde werktuigkundige wordt in het kader van de STCW '95 internationaal aangeduid als Fourth Engineer.

Functietypering: het bieden van ondersteuning aan de eerste en tweede werktuigkundige, het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden, en het zo nodig vervangen van de tweede werktuigkundige bij het leiding geven aan operationeel machinekamerpersoneel.

BAGGERFUNCTIES

Hoofdschipper stationair materieel

De hoofdschipper stationair materieel komt in de waterbouw in drie gradaties voor:

- a. de hoofdschipper stationair materieel die leiding geeft aan vier tot en met tien medewerkers;
- b. de hoofdschipper stationair materieel die leiding geeft aan elf tot en met twintig medewerkers;
- c. de hoofdschipper stationair materieel (zelfvarend) die leiding geeft aan meer dan twintig medewerkers.

ad a) Functietypering: het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering, het leidinggeven aan schippers en werktuigkundigen, het coördineren en uitvoeren van operationele en niet-operationele taken, het coördineren en uitvoeren van administratieve taken, en het voeren van overleg met de werkleiding.

ad b) Functietypering: het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering, het leidinggeven aan schippers en werktuigkundigen, het coördineren van niet-operationele taken, het coördineren van administratieve taken, en het voeren van overleg met de werkleiding.

ad c) Functietypering: het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering, het leidinggeven aan schippers en werktuigkundigen, het coördineren van nautische taken, het coördineren van niet-operationele taken, het coördineren van administratieve taken, en het voeren van overleg met de werkleiding.

Eerste schipper zelfvarende cutter

Functietypering: het dragen van de verantwoordelijkheid voor de wacht, en het coördineren en uitvoeren van operationele taken, inclusief de administratieve taken die bij de wachtdienst behoren.

Eerste schipper stationair materieel

Functietypering: het dragen van de verantwoordelijkheid voor de wacht, en het coördineren en uitvoeren van operationele taken, inclusief de administratieve taken die bij de wachtdienst behoren.

Baggermeester

Functietypering: geeft leiding aan het productieproces op een hopper en aan alle onderhouds- en reparatiewerkzaamheden aan dek en aan baggerinstallaties, onder verantwoordelijkheid van de kapitein.

Eerste schipper-werktuigkundige stationair materieel

Functietypering: het dragen van de verantwoordelijkheid voor de wacht boven en onderdeks, het uitvoeren van operationele taken, het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden, inclusief de administratieve taken die bij de wachtdienst behoren, en het zo nodig voeren van overleg met de werkleiding.

Tweede schipper stationair materieel

Functietypering: het uitvoeren van werkzaamheden onder verantwoordelijkheid van de eerste schipper, het zo nodig vervangen van de eerste schipper bij het uitvoeren van operationele werkzaamheden, en het coördineren van de werkzaamheden aan drijvende leidingen e.d.

Schipper klein(schalig) stationair materieel

De schipper klein(schalig) stationair materieel komt in de waterbouw enerzijds voor als een eenmansfunctie en anderzijds als een functie waarbij leiding aan een kleine ploeg (minder dan vier medewerkers) wordt gegeven.

Functietypering: het uitvoeren van operationele werkzaamheden, en het uitvoeren van voorkomende werkzaamheden aan hulpmaterieel.

Stortmeester

Functieypering: het dragen van de verantwoordelijkheid voor het stort, het coördineren van werkzaamheden op het natte stort (waarbij de stortmeester zelfstandig of met een aantal medewerkers optreedt), en het voeren van de administratie met betrekking tot het ingezette stortmaterieel.

Werktuigkundige tussenstation

Functieypering: het dragen van de verantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering van het tussenstation, het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden en administratieve taken, en het onderhouden van contacten met de zuiger(s).

Pijpoperator

Functieypering: het bedienen van het zuigmaterieel op de sleepopperzuiger, en het (eventueel) uitvoeren van werkzaamheden aan dek en aan de baggerinstallatie(s).

Tweede schipper-werktuigkundige stationair materieel

Functieypering: het uitvoeren van werkzaamheden onder verantwoordelijkheid van de eerste schipper-werktuigkundige, het zo nodig vervangen van de eerste schipper-werktuigkundige bij operationele taken, het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden, en het uitvoeren van werkzaamheden buitenboord.

Derde schipper stationair materieel

Functieypering: het bieden van ondersteuning aan de eerste en tweede schipper, en het zowel binnen- als buitenboord uitvoeren van werkzaamheden.

BINNENVAARTFUNCTIES

Kapitein/schipper binnenvaart (zelfvarend productiematerieel)

De kapitein/schipper binnenvaart (zelfvarend productiematerieel) komt in de waterbouw voor op sleepopperzuigers, steenstorters en kraanschepen.

Functieypering: het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering, het coördineren en uitvoeren van operationele en administratieve taken, en het coördineren en uitvoeren van overige werkzaamheden die aan het type materieel zijn gerelateerd.

Kapitein/schipper binnenvaart (beunschepen en sleep- & duwboten)

Functieypering: het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering (waar van toepassing inclusief zandwinning), het coördineren en uitvoeren van operationele en administratieve taken, en het coördineren en uitvoeren van overige werkzaamheden die aan het type materieel zijn gerelateerd.

Stuurman-motordrijver binnenvaart (zelfvarend materieel)

Functieypering: het uitvoeren van werkzaamheden onder verantwoordelijkheid van de kapitein/schipper binnenvaart, het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden en controlewerkzaamheden in de machinekamer, en het zo nodig vervangen van de schipper bij operationele taken.

Schipper hulpmaterieel

De schipper hulpmaterieel komt in de waterbouw voor op vletten, sleep- en duwvletten, multicats.

Functieypering: het dragen van de verantwoordelijkheid voor het materieel (eventueel met assistentie van een matroos), het uitvoeren van operationele en administratieve taken, en het uitvoeren van overige werkzaamheden die aan het type materieel zijn gerelateerd.

Matroos-waterbouw

Functieypering: het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden en dekwerkzaamheden, het assisteren bij het aan- en afmeren, en het koppelen van (zandvoerende) walverbindingen.

Assistent schipper kleinschalig stationair materieel

Functietypering: het ondersteunen van de schipper bij het uitvoeren van operationele taken, het zo nodig vervangen van de schipper bij het uitvoeren van operationele taken, het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden, en het controleren van de machinekamer.

Lichtmatroos

Functietypering: het assisteren bij het uitvoeren van werkzaamheden aan boord door de andere bemanningsleden.

OVERIGE FUNCTIES

Allround scheepselektronicus

Functietypering: zelfstandige uitvoering van elektronicawerkzaamheden onder verantwoordelijkheid van de HWTK; inzetbaar op alle soorten materieel. Begeleidt eigen en/of ingehuurd medewerkers.

Scheepselektronicus

Functietypering: het onder verantwoordelijkheid van de hoofdwerktuigkundige of de chef-werkplaats uitvoeren van elektronica-werkzaamheden, op bepaalde soorten materieel.

Scheepskok

Functietypering: het dragen van de verantwoordelijkheid voor het voorraadbeheer van de scheepskeuken en de bereiding/de verstrekking van voedsel voor tien personen of meer, het eventueel leiding geven aan bedienden, het coördineren en uitvoeren van overige huishoudelijke taken aan boord, het uitvoeren van administratieve taken, en het voeren van overleg met de kapitein.

Scheepselektricien

Functietypering: het onder verantwoordelijkheid van de hoofdwerktuigkundige of de chef-werkplaats uitvoeren van elektrotechnische werkzaamheden.

Assistent scheepselektronicus

Functietypering: het assisteren bij het uitvoeren van werkzaamheden door de scheepselektronicus.

Machinist grondverzetmaterieel

Functietypering: het bedienen van en het plegen van dagelijks onderhoud aan de hydraulische kraan en/of de draadkraan en/of de bulldozer en/of de shovel.

IJzerwerker/lasser

Functietypering: het uitvoeren van constructiewerkzaamheden onder verantwoordelijkheid van de chef-werkplaats.

Monteur (werktuigbouw)

Functietypering: het uitvoeren van montagewerkzaamheden onder verantwoordelijkheid van de chef-werkplaats.

Vakman waterbouw

Functietypering: het uitvoeren van werkzaamheden op het gebied van grondwerken en/of rijswerken en/of steenzetten.

Chauffeur

Functietypering: het uitvoeren van chauffeurswerkzaamheden op aannemersmaterieel.

Lasser

Functietypering: het uitvoeren van laswerkzaamheden onder verantwoordelijkheid van de chef-werkplaats of de bootsman.

Magazijn & expeditiemedewerkers

Functietypering: het uitvoeren van magazijn en expeditiewerkzaamheden onder de verantwoordelijkheid van de Chef Magazijn.

Bediende

Functietypering: het assisteren bij het uitvoeren van werkzaamheden door de scheepskok.

Assistent vakman waterbouw

Functietypering: het assisteren bij het uitvoeren van werkzaamheden door de vakman waterbouw of de stortmeester.

BIJLAGE 5 STAGEREGELING 2025-2027

1. Toepassing

Als stagiairs waarop deze regeling van toepassing is, worden beschouwd maritieme mbo en hbo studenten die na hun opleiding een cao-functie in de Waterbouw kunnen vervullen en die binnen het kader van een stageregeling een periode van praktisch werken doorbrengen in de waterbouw.

Voor studenten aan overeenkomstige instellingen van HBO en middelbaar beroepsonderwijs (BOL), met uitsluiting evenwel van deeltijdopleidingen op dit niveau, zullen bij de praktijkopleiding (beroepspraktijkvorming) in de waterbouw, binnen het kader van een stageregeling, deze richtlijnen zoveel mogelijk gelijkelijk worden toegepast.

2. Definities

Stage:

De stage is onderdeel van het leerproces, er wordt onder verantwoordelijkheid van de school in de praktijk geleerd. Indien het vereist is dat de stagiair over een certificaat Basisveiligheid beschikt dient de school daarvoor zorg te dragen. Bedrijven kunnen niet-gecertificeerde stagiairs weigeren.

3. Vergoeding

De vergoeding aan de stagiair is bedoeld als tegemoetkoming in de extra kosten, voortvloeiend uit de stage. Niet beoogd wordt de door de stagiair in het kader van de stage te verrichten werkzaamheden te belonen. Stagiairs hebben geen arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek, *fiscaal gezien* geldt voor hen evenwel een *fictief* dienstverband.

Voor stagiairs wordt er een maximale vergoeding geadviseerd van:

	Per 1 februari 2025
Vergoeding stagiairs per week	€ 111,51
Vergoeding stagiairs per maand	€ 463,65

	Per 1 februari 2026
Vergoeding stagiairs per week	€ 115,97
Vergoeding stagiairs per maand	€ 482,20

	Per 1 februari 2027
Vergoeding stagiairs per week	€ 117,13
Vergoeding stagiairs per maand	€ 487,02

de stage-aanbieder is hierover fiscaal inhoudingsplichtig.

4. Reiskostenvergoeding

Ingeval de stagiair met instemming van de stagebieder regelmatig naar de plaats van de stage op en neer reist, kunnen de daarvoor gemaakte reiskosten volgens de bij de stagebieder geldende regeling worden vergoed.

De reiskostenvergoeding door de stagebieder vervalt als een andere regeling daarin voorziet, bijvoorbeeld een in het kader van de studie door de overheid verstrekte OV-jaarkaart.

5. Vergoeding huisvestingskosten

Wordt de stage gevolgd op een zodanige plaats dat betrokkene (extra) huisvestingskosten moet maken, dan kan een bijdrage in de kosten uitgekeerd worden van maximaal:

	Per 1 februari 2025
Vergoeding huisvesting stagiairs	€ 306,35

	Per 1 februari 2026
Vergoeding huisvesting stagiairs	€ 318,60

	Per 1 februari 2027
Vergoeding huisvesting stagiairs	€ 321,79

6. Loonheffing en inhoudingen

Loonheffing:

De stagebieder dient over de vergoedingen een loonheffing toe te passen. Omdat de stagiair zelf de keuze heeft voor het al of niet toepassen van de loonheffingskorting, is het raadzaam om aan het einde van het jaar te (laten) bekijken of men in aanmerking komt voor het terugvorderen van teveel betaalde loonheffing en eventuele correctie van de toegepaste loonheffingskorting. Dit is te bewerkstelligen door het aanvragen van een P-biljet bij de belastingdienst.

Inhoudingen:

Stagiairs nemen niet deel aan bedrijfseigen regelingen, inhoudingen zijn niet van toepassing. De stagiair ontvangt geen vakantietoelage, bedrijfsvakanties geven geen recht op betaald verlof (zie punt 9).

7. Stagiairs en verzekeringsplicht werknemersverzekeringen

Ziektewet en Zorgverzekeringswet:

De stagiairs zijn verzekerd voor de ZW op voorwaarde dat een beloning wordt genoten die niet uitsluitend bestaat uit het verwerven van onderricht. De verstrekking van de stagevergoeding (artikel 3) leidt tot verplichte verzekering voor de ZW. Daaruit vloeit voort de verplichte verzekering voor de Zorgverzekeringswet. De nominale premie Zorgverzekeringswet (Zvw) komt voor rekening van de stagiair. Bij ziekte heeft de ZW-verzekerde stagiair recht op ziekgeld op grond van de vangnetbepalingen van de ZW. Er is geen 'loondoorbetalingsverplichting' voor de stagebieder.

WW en WIA:

Stagiairs zijn niet verplicht verzekerd voor de WW en de WAO dan wel de WIA. In geval van arbeidsongeschiktheid kunnen zij een beroep doen op de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten.

Premieheffing SV:

De geadviseerde onkostenvergoedingen dienen ook in de zin van de CSV in beginsel als loon te worden aangemerkt. Over het deel daarvan dat conform de bepalingen van de CSV als premieloon kan worden aangemerkt is premie Zvw verschuldigd (voor de ZW wordt sinds 1 maart 1996 geen premie meer geheven). Er is geen WW- en WAO-premie dan wel WIA-premie verschuldigd.

8. Aansprakelijkheid bij ongevallen

Stagebieder:

Iedere werkgever is aansprakelijk te stellen voor bedrijfsongevallen. Hiervoor is de stagebieder veelal verzekerd. Informatie over aansprakelijkheids- en ongevallenverzekeringen wordt verstrekt door verzekeringsmakelaars en/of brancheverzekeringen.

Stagiair:

Aanbevolen wordt dat de stagiair als particulier zelf een WA-verzekering afsluit. De stagiairs dienen na te gaan of er voor hem/haar door stagebieder en/of onderwijsinstelling een ongevallenverzekering is gesloten.

9. Stageduur, vrijaf en verlof

Stageduur:

De stage van BOL 4 omvat 300 effectieve stagedagen. De eerste stageperiode vangt bij voorkeur aan omstreeks 15 augustus. Voor de Studenten van HBO en de Hogere Zeevaartschool geldt dat er minimaal 360 vaardagen worden gehaald, waarvan maximaal 60 dagen mogen worden vervangen door simulatortijd.

Vrijaf:

De stagiair geniet vrijaf met behoud van vergoeding tijdens in Nederland algemeen erkende feestdagen. Zonder behoud van vergoeding bij sluiting van het bedrijf wegens bedrijfsvakantie

en roostervrije dagen, voor zover van toepassing bij de stagebieder. Bedrijfsvakantie en verletdagen gelden niet als stagetijd, tenzij in het kader van de stage vervangende activiteiten voorhanden zijn. Buitengewoon en ander verlof dient door de stagiair te worden geregeld in overleg met het stagebiedende bedrijf en eventueel met de stagecoördinator.

Educatief verlof:

Per periode van 100 stagedagen zal de stagebieder de stagiair in de gelegenheid stellen om met behoud van vergoeding gedurende maximaal 10 stagedagen aan educatieve activiteiten deel te nemen. Deze worden beschouwd als effectieve stagedagen.

BIJLAGE 6 VRIJSTELLINGSREGELING NATIONALITEITSEIS KAPITEIN ZEEGAANDE WATERBOUW

Preambule

Als gevolg van de aanpassing van de Zeevaartbemanningwet met betrekking tot de Vrijstellingsregeling nationaliteitseis kapitein voor de zeeгаande waterbouw hebben de sociale partners in de waterbouwbranche, de Vereniging van Waterbouwers, Nautilus International (voorheen FNV Waterbouw) en CNV, sector Waterbouw, besloten de uitvoering van deze regeling te laten verrichten door de Paritaire Commissie Waterbouw (cao Waterbouw artikel 7). De uitvoering van deze Vrijstellingsregeling zal plaats vinden volgens het door de genoemde partijen vastgelegde navolgende Reglement.

Artikel 1 Definities

Voor de toepassing van dit Reglement worden de navolgende definities gebruikt:

A. Onderneming

De natuurlijke of rechtspersoon, die als scheepsbeheerder vanuit een vestiging in Nederland, de dagelijkse leiding heeft over het beheer van het schip.

B. Zeeгаand waterbouwmaterieel

Schepen werkzaam in de sector waterbouw, waarvoor een certificaat van deugdelijkheid als bedoeld in de Schepenwet is vereist of is afgegeven en die op grond van Nederlandse rechtsregels gerechtigd is de vlag van het Koninkrijk te voeren.

C. Kapitein

De gezagvoerder van een Nederlands schip.

D. EU-kapitein

Een kapitein met de Nationaliteit van een EU-lidstaat.

E. Kapiteins uit derde landen

Kapiteins met de Nationaliteit van een land waarmee Nederland een zogenaamde Memorandum of Understanding (MoU) heeft afgesloten.

F. Vaarbevoegdheidsbewijs

Een door of namens het hoofd van de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT) afgegeven document waaruit de vaarbevoegdheid blijkt.

G. Nationaliteitseis kapiteins

De in de Zeevaartbemanningwet, wijziging 22 mei 2003, vastgelegde Regeling, houdende nadere voorschriften en regels voor de vrijstelling van de nationaliteitseis evenals de afgifte van een vaarbevoegdheidsbewijs van erkenning als kapitein aan buitenlandse zeevarenden, teneinde dienst te doen als kapitein op een Nederlands zeeschip dat onderdeel uitmaakt van de sector zeeгаande waterbouw.

H. Hoofregel

De hoofregel houdt in dat aan personen met de volgende nationaliteiten zijn vrijgesteld van de nationaliteitseis voor tewerkstelling als kapitein op zeeгаand waterbouwmaterieel onder Nederlandse vlag:

- de Nederlandse nationaliteit;
- de nationaliteit van een van de overige lidstaten van de Europese Unie;
- de nationaliteit van een van de staten die partij is in de Europese Economische Ruimte (EER).

I. Vrijstellingsregeling

De vrijstellingsregeling houdt in dat door de Paritaire Commissie Waterbouw, op een daartoe strekkend verzoek van een onderneming, toestemming kan worden verleend voor de tewerkstelling als kapitein op zeegaand waterbouwmaterieel onder Nederlandse vlag aan personen met de nationaliteit van de onderstaande landen:

1. **Kapiteins uit aspirant EU-landen** waarmee NL een overeenkomst betreffende de erkenning van vaarbevoegdheden mee heeft afgesloten (MoU: Memorandum of Understanding). Dit zijn de landen Bulgarije, Estland, Kroatië, Letland, Litouwen, Polen en Roemenië.
2. **Kapiteins uit "derdelanden"**
Hiermee worden kapiteins bedoeld met de nationaliteit van zogenaamde "derdelanden": waarmee NL ook een overeenkomst betreffende de erkenning van vaarbevoegdheden heeft afgesloten, te weten: Australië, Canada, Volks rep. China, Filippijnen, Hong Kong, India, Indonesië, Nieuw Zeeland, Oekraïne, Pakistan, Russische Federatie, Singapore, Vietnam en Zuid Afrika.

Artikel 2 Werkings sfeer

- A. Onder de werkingssfeer van deze Regeling vallen kapiteins aan boord van zeegaand waterbouwmaterieel onder Nederlandse vlag.
- B. De regeling is niet van toepassing op zeegaand waterbouwmaterieel dat geen eigen voortstuwingsinstallatie heeft.

Artikel 3 Doelstellingen

De sociale partners in de Waterbouw geven met deze Regeling gezamenlijk uitvoering aan de Zeevaartbemanningwet artikel 30, betreffende het reguleren van de arbeidsmarkt van Nederlandse kapiteins respectievelijk van kapiteins van overige EU en EER staten, varend onder Nederlandse vlag.

Artikel 4 De aanstelling van kapiteins

Een onderneming vallend onder de werkingssfeer van de cao Waterbouw mag aan boord van zeegaand waterbouwmaterieel varend onder Nederlandse vlag uitsluitend kapiteins aanstellen met een de nationaliteit als genoemd in artikel 1 lid H van dit reglement, tenzij er door de Paritaire Commissie Waterbouw toestemming is verleend als bedoeld in artikel 1 lid I.

Artikel 5 Vrijstellingsprocedure

- A. De onderneming die wenst over te gaan tot de aanstelling van een kapitein aan boord van zeegaand waterbouwmaterieel behorend tot deze onderneming en varend onder Nederlandse vlag, met een nationaliteit als genoemd onder artikel 1 lid I dient hiertoe schriftelijk een aanvraag in bij het secretariaat van de Paritaire Commissie Waterbouw conform een hiervoor opgesteld standaard aanvraagformulier.
- B. De Paritaire Commissie Waterbouw beoordeelt op grond van de aanvraag tot vrijstelling of de betrokken onderneming optimaal gebruik heeft gemaakt van het aanbod van kapiteins van Nederlandse nationaliteit op de arbeidsmarkt.
- C. Besluiten tot het verlenen van toestemming worden genomen bij eenstemmigheid van de Paritaire Commissie. Bij het ontbreken van eenstemmigheid wordt geen schriftelijke toestemming verleend.
- D. De Paritaire Commissie zal een besluit tot afgifte dan wel tot weigering van de toestemming binnen 14 dagen na het indienen van de aanvraag schriftelijk meedelen aan de onderneming die de aanvraag heeft gedaan. Een besluit tot weigering van een afgifte van de schriftelijke toestemming wordt, eveneens schriftelijk, gemotiveerd.

- E. De schriftelijke toestemming zal worden afgegeven voor de tewerkstelling van de betreffende kapitein op al het zeegaand waterbouwmaterieel van de betreffende onderneming, varend onder Nederlandse vlag.
- F. De schriftelijke toestemming heeft een geldigheidsduur van drie jaren. Met inachtneming van het bepaalde in de leden A en B van dit artikel, kan de schriftelijke toestemming telkens met drie jaren worden verlengd.

Artikel 6 Toetsingscriteria

- A. De Paritaire Commissie toetst of de aanvraag betrekking heeft op een kapitein die voldoet aan de opleidingseisen die de Zeevaartbemanningwet stelt aan kapiteins op zeegaand waterbouwmaterieel.
- B. De Paritaire Commissie weigert de afgifte van een vergunning als:
 - 1. De onderneming de in artikel 5 genoemde procedure niet heeft gevolgd.
 - 2. De aanstelling van een buitenlandse kapitein zoals bedoeld in artikel 1, lid I op zeegaand waterbouwmaterieel onder Nederlandse vlag leidt bij de onderneming, die de aanvraag indient, tot gedwongen ontslag van een of meerdere kapiteins als bedoeld in artikel 1 lid H.
 - 3. De onderneming niet meewerkt aan het in opdracht van de Minister van Verkeer en Waterstaat jaarlijks uit te voeren onderzoek naar de werkgelegenheid in de Nederlandse Zeescheepvaart.
- C. De Paritaire Commissie schort de procedure tot afgifte van een vergunning op, indien de aanstelling van een buitenlandse kapitein zoals bedoeld in artikel 1 lid I op zeegaand waterbouwmaterieel onder Nederlandse vlag bij de onderneming leidt tot klachten van eerste stuurlieden met een nationaliteit als genoemd in artikel 1 lid H die naar hun oordeel op onjuiste gronden niet zijn aangesteld in de functie van kapitein op waterbouwmaterieel van de betreffende onderneming.
De opschorting van de procedure zal worden opgeheven nadat de Paritaire Commissie heeft vastgesteld dat genoemde klachten ongegrond zijn gebleken.

Artikel 7 Klachtenprocedure

- A. In geval een onderneming of een betreffende kapitein bezwaar heeft tegen de uitspraak van de Paritaire Commissie, dan wel een klacht heeft over de gevolgde procedure kan dit worden voorgelegd aan de Geschillencommissie Waterbouw, zoals genoemd in artikel 6 van de cao Waterbouw.
- B. In geval een eerste stuurman met een nationaliteit als genoemd in artikel 1 lid H, werkzaam bij een onderneming die een aanvraag heeft ingediend voor de afgifte van een schriftelijke toestemming, van oordeel is dat hij/zij op onjuiste gronden niet is aangesteld in de functie van kapitein op waterbouwmaterieel van de betreffende onderneming, kan hij/zij zijn/haar klacht gemotiveerd, schriftelijk (in de Nederlandse of Engelse taal) indienen bij de Paritaire Commissie Waterbouw.
De Paritaire Commissie Waterbouw zal na het plegen van hoor en wederhoor een bindende uitspraak doen. Deze uitspraak zal worden betrokken bij de daarop volgende procedures tot afgifte van vergunningen aan de betrokken onderneming.

Noot: Het Hoofd van de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT) zal een aanvraag tot aanstelling van een buitenlandse kapitein pas in behandeling nemen indien de onderneming, die het verzoek tot afgifte van een vaarbevoegdheidsbewijs van erkenning als kapitein aan de betreffende kapitein doet, een recente op naam van de onderneming gestelde schriftelijke toestemming van de Paritaire Commissie Waterbouw overlegt.

BIJLAGE 7 UITZENDVOORWAARDEN TEWERKSTELLING OP SLEEPHOPPERZUIGERS OP HET NEDERLANDS CONTINENTAAL PLAT

Overeenkomst

tussen

Vereniging van Waterbouwers, gevestigd te Rijswijk

en

Nautilus International, gevestigd te Rotterdam,
CNV, gevestigd te Utrecht,

tezamen te noemen CAO-Partijen

zijn de volgende **Uitzendvoorwaarden tewerkstelling op sleephopperzuigers voor de Nederlandse kust** op het Nederlandse Continentaal Plat overeengekomen.

Definities:

In deze uitzendvoorwaarden wordt verstaan onder:

Werkgever:

De werkgever die op basis van artikel 4 van de cao Waterbouw dispensatie is verleend.

Buitenland:

Daar waar in deze overeenkomst wordt gesproken over buitenland wordt bedoeld het werken onder deze dispensatieregeling op het Nederlands Continentaal Plat inclusief de Westerschelde en exclusief de Waddenzee.

Vakvereniging:

Een van de deelnemende vakverenigingen bij deze overeenkomst.

Werknemer:

Een ieder die woonachtig is in Nederland, tewerk is gesteld op een sleepopperzuiger en op basis van een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht in dienst is van de werkgever en die in Nederland onder de werkingssfeer van de 'cao betreffende loon- en arbeidsvoorwaarden voor personeel werkzaam in de Waterbouw' zou vallen, ongeacht de van toepassing zijnde vlag.

Tewerkstelling:

Uitzending van een werknemer zonder zijn/haar gezin naar een sleepopperzuiger op een project op het Nederlands Continentaal Plat op basis van de uitzendvoorwaarden.

Ingezetene in Nederland:

Een in Nederland woonachtige en in het Nederlandse bevolkingsregister ingeschreven werknemer.

Netto buitenlandloon:

Het loon dat op grond van deze uitzendvoorwaarden netto wordt uitgekeerd door de werkgever aan de werknemer. Dit nettoloan is inclusief vakantietoeslag.

Dit loon is gebaseerd op een werkweek van 84 uur per week en wordt tevens toegekend in de verlofperiode.

Bruto buitenlandloon:

Het van het netto buitenlandloon afgeleide brutoloan dat om reden van administratieve en fiscale verwerking door de werkgever wordt gehanteerd.

Levenspartner:

- degene met wie de werknemer is gehuwd, dan wel
- degene met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap bij de Burgerlijke Stand is aangegaan, dan wel
- degene met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een duurzame gezamenlijke huishouding voert en waarvoor een notariële samenlevingsovereenkomst is opgemaakt.

Tewerkstellingverklaring:

Mededeling aan de werknemer, waarin de werkgever voor een bepaalde tewerkstelling specifieke regelingen kan treffen, die niet strijdig mogen zijn met de uitzendvoorwaarden. Hierin staat minimaal vermeld: plaats en project van tewerkstelling, functie waarin tewerkstelling plaatsvindt, duur van de tewerkstelling.

Tevens staat erin vermeld dat er op individuele basis geen verdringing zal plaatsvinden ten gevolge van internationalisering van vlootpersoneel.

INHOUDSOPGAVE

<u>HOOFDSTUK</u>	<u>pagina</u>
I Algemene bepalingen	68
II Einde van de tewerkstelling	73
III Sociale verzekeringen	74
IV Overige verzekeringen	75
V Extra verlof	76
VI Huisvesting en voeding	76
VII Overige bepalingen	77
VIII Slotbepalingen	77

HOOFDSTUK I – ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Aanvang en duur van de tewerkstelling

De uitzendvoorwaarden zijn van toepassing vanaf de dag dat werknemer werkzaam is op een sleepopperzuiger op het Nederlands Continentale Plat en worden aangegaan voor de duur van de voorziene werkzaamheden en de opgebouwde verlofrechten. Na het verstrijken van de duur van de tewerkstelling in het buitenland en de opgebouwde verlofrechten vervalt de toepassing van deze uitzendvoorwaarden.

Artikel 2 Functie

- a. Werknemer zal alle voorkomende werkzaamheden verrichten, welke hem binnen het kader van zijn functie door of namens werkgever worden opgedragen en alle aanwijzingen van de werkgever opvolgen.
- b. Werknemer zal zijn werkzaamheden verrichten volgens de voorschriften en aanwijzingen die hem door of vanwege werkgever worden gegeven. Hij verklaart zich voor deze werkzaamheden bekwaam en geschikt.
- c. Werkgever heeft het recht werknemer tijdelijk in een hogere of lagere functie te werk te stellen. Indien een werknemer voor een korte periode wordt tewerkgesteld in een hogere functie, zijn de loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing, die voor die hogere functie gelden. Dit geldt gedurende de gehele periode van vervanging, mits de tewerkstelling aaneengesloten een werkweek (als bedoeld in artikel 3 lid a) of meer heeft geduurd. Na een tijdelijke tewerkstelling in een hogere functie, waar dan ook in eigen bedrijf vervuld, die langer dan 6 maanden heeft geduurd, kan de werknemer voor wat loon- en arbeidsvoorwaarden betreft niet meer worden teruggeplaatst naar een lagere inkomensgroep dan die gedurende die 6 maanden van toepassing was. Voor de toepassing van de termijn van 6 maanden, worden onderbrekingen van deze termijn, korter dan 3 maanden, buiten beschouwing gelaten.
- d. Werknemer is verplicht met al het door werkgever tewerkgestelde personeel samen te werken.
- e. Indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken zal werknemer, na overleg, ook andere werkzaamheden die buiten zijn functie vallen en die redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, verrichten.

Artikel 3 Werktijden en Beloning

- a. De basiswerktijd bedraagt, al dan niet in ploegdienst, 84 werkuren per kalenderweek.
- b. Werkgever kent werknemer voor het verrichten van zijn werkzaamheden in het land van tewerkstelling een nettoloon toe. Het overeengekomen nettoloon wordt om redenen van administratieve en fiscale verwerking herleid tot een brutoloon. Dit loon dient minimaal gelijkwaardig te zijn aan het netto loon bij het werken in een vierploegdienst zoals genoemd in de Waterbouw cao artikel 14 lid 2.
- c. Werknemer is gehouden, indien de noodzaak daartoe bestaat en de werkgever daartoe opdracht heeft verstrekt, overwerk te verrichten. Werkzaamheden, die verricht worden boven het gemiddeld aantal uren per kalenderweek genoemd in art. 3.a. zullen als overwerk worden betaald.
- d. Het nettoloon zoals genoemd in de artikelen 3.b. en 3.c. zal na aftrek van opgenomen voorschotten periodiek in Nederland aan werknemer worden uitbetaald.
- e. Werkgever is gerechtigd, zonder enige extra vergoeding, werknemer bij toerbeurt te belasten met het wachthouden aan boord.
- f. Per 31 december van het betreffende jaar ontvangt de werknemer een structurele eindejaarsuitkering van het netto buitenland jaarloon, ter grootte van 4% van het netto buitenland jaarloon, pro rata te verrekenen naar verblijftijd in het buitenland, zoals geregeld in artikel 20 van de Arbeidsvoorwaarden cao Waterbouw.

Artikel 4 Verlof

Het verlof bedraagt 1 kalenderdag voor ieder gewerkte kalenderdag in het buitenland.

De minimale aaneengesloten uitzendperiode voor het Nederlands Continentaal Plat is veertien dagen.

De aaneengesloten uitzendperiode kan door werkgever met twee weken worden verlengd. De werknemer heeft in dat geval recht op informatie over de reden en de duur van de verlenging. De werkgever zal dit communiceren aan de werknemer in die gevallen waar het mogelijk is en het niet in strijd is met de bedrijfsbelangen.

Werkgever zal zich inspannen de werknemer met schoolgaande kinderen gedurende de schoolvakantieperiode twee weken aaneengesloten verlof te laten opnemen. Werknemer zal hiertoe een schriftelijk verzoek indienen.

Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat een deel van de verlofrechten niet wordt opgenomen. In dat geval wordt het loon over de niet opgenomen verlofdagen uitbetaald. Een eventueel bij het einde van een project of activiteit resterend aantal verlofdagen wordt als regel opgenomen na het voltooien van het project of een activiteit.

In geval van bijzondere omstandigheden kan door werkgever worden bepaald dat een bovenmatig tegoed aan verlofdagen niet eerder kan worden opgenomen dan na het voltooien van een project of activiteit. Bijzondere omstandigheden kunnen zijn:

- duur, aard of locatie van het project of
- de in- en/of uitregeling van het verlofschema.

De extra verlofdag binnen het 4 ploegensysteem van, zoals gesteld in artikel 14.4 van de Arbeidsvoorwaarden cao Waterbouw is van toepassing. Het is werkgevers die gebruik maken van de in deze Uitzendvoorwaarden gestelde regeling van 1 recreatiedag per veertien dagen, toegestaan dit met de in artikel 14.4 van de Arbeidsvoorwaarden gestelde regeling uit te ruilen.

De feestdagen, zoals genoemd in artikel 37 van de Arbeidsvoorwaarden cao Waterbouw zijn van toepassing. Werkgevers kunnen conform de regeling in artikel 15.3 van de Arbeidsvoorwaarden cao Waterbouw bij de Paritaire Commissie Waterbouw een verzoek indienen om door te mogen werken.

Artikel 5 Vergoeding tijdens heen- en terugreis

1. Reisfrequentie

- a. Uitgangspunt voor de reisfrequentie ten aanzien van de in deze overeenkomst bedoelde uitzendperiode is dat er eens in de twee weken van en naar huis wordt gereisd.

2. De reis

- a. Uitgangspunt is dat reizen niet worden vergoed, tenzij hieronder anders beschreven.
- b. Indien de werknemer, volgens de berekening in lid 5 van dit artikel, op de eerste dag van zijn/haar uitzendperiode vóór 06.00 uur vanaf huis moet vertrekken, wordt de reistijd vóór 06.00 uur vergoed tegen basisweekloon. De vertrektijd wordt berekend op basis van het tijdstip waarop de werknemer op de aflossteiger danwel op de werkplek moet zijn en de reistijd die nodig is om de reisafstand af te leggen.
- c. In uitzonderingsgevallen kan de werkgever de werknemer verzoeken van het hiervoor genoemde tijdstip af te wijken. De werknemer zal er naar streven op een redelijke wijze aan dat verzoek te voldoen, opdat de voorgeschreven werktijd zoveel mogelijk wordt bereikt.

3. Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding voor de wekelijkse / dagelijkse reis wordt als volgt berekend:

- a. indien de werknemer bij het woon-werkverkeer gebruik maakt van openbaar

- vervoer worden de kosten volledig vergoed tegen het tarief van de tweede klasse.
- b. indien een werknemer naar het oordeel van de werkgever voor het woon-werkverkeer en/of zakelijk verkeer gebruik maakt van een eigen vervoermiddel, ontvangt hij hiervoor een vergoeding van € 0,40 per km.

4. Bepaling reisduur

De reisduur wordt berekend op basis van een gemiddelde snelheid van 60 km/per uur langs de meest gebruikelijke route.

Indien de werknemer op zondagavond aankomt en in een hotel overnacht, wordt deze berekening van de reisduur eveneens toegepast.

Artikel 6 Telefoonregeling

Werknemer heeft recht op een beltegoed van maximaal 15 minuten per week op basis van het goedkoopste (lokale) tarief.

Wanneer geen gebruik wordt gemaakt van de door werkgever aangeboden telefoonregeling vindt er geen vergoeding plaats.

Het beltegoed kan niet worden opgespaard en is niet over te hevelen naar volgende weken.

De waarde van verstrekkingen wordt overeenkomstig wettelijke waarderingsnormen bij de beloning gevoegd en betrokken bij op de beloning toe te passen inhoudingen als vermeld in artikel 9 van dit hoofdstuk.

Artikel 7 Overige bepalingen

- a. Werknemer stemt in met de tewerkstelling bij een combinatie indien werkgever daarvan deel uitmaakt.
- b. Werknemer dient zich te houden aan door de werkgever getroffen maatregelen en aanwijzingen, die in het belang zijn van zijn persoonlijke veiligheid of die van anderen op het project of van belang zijn voor de veiligheid op het project en voor de belangen van werkgever.

Artikel 8 Medische keuring en inentingen

- a. Werknemer is gehouden zijn volledige medewerking te verlenen aan maatregelen door werkgever getroffen ten aanzien van de gezondheid en het welzijn van de werknemers. Werknemer heeft van deze maatregelen kennis genomen. Medische keuringen en inentingen vinden plaats onder medisch verantwoorde omstandigheden.
- b. De uitzending wordt effectief en deze uitzendvoorwaarden worden van toepassing nadat werknemer medisch is goedgekeurd door een door werkgever aan te wijzen arts voor de door hem uit te oefenen functie en er medisch gesproken geen bezwaren bestaan tegen een verblijf in het land van tewerkstelling. Werknemer is verplicht zich te laten inenten c.q. medicamenten te gebruiken, indien dit voor de toelating en een verantwoord verblijf in het land van tewerkstelling is vereist of redelijkerwijs verlangd mag worden.
- c. Werknemer zal tijdens de duur van de tewerkstelling een medisch onderzoek ondergaan door een door werkgever aan te wijzen arts, wanneer werkgever en/of werknemer dit nodig acht.
- d. Indien die arts op grond van dat onderzoek verklaart dat tegen het (verder) verblijf van werknemer in het land van tewerkstelling in verband met zijn gezondheid bezwaren bestaan, zal werkgever genoemde uitzending overeenkomstig het bepaalde in Hoofdstuk II artikel 3 beëindigen.
- e. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor het tijdig signaleren aan werkgever van de data waarop (her)keuring(en) en/of inentingen verlopen en/of opnieuw dienen plaats te vinden.

Artikel 9 Belastingen

- a. Werknemer ontvangt van werkgever een nettoloon.
- b. Op de loonstrook van de periodieke loonafrekening wordt het nettoloon om redenen van administratieve en fiscale verwerking door werkgever herleid tot een brutoloon. Bij deze herleiding wordt rekening gehouden met de belastingwetgeving die van toepassing is en met de voorschriften voor afdracht van premies Nederlandse sociale verzekeringswetgeving en bedrijfstoneigen regelingen.
- c. Persoonlijke fiscale consequenties in Nederland komen ten laste, respectievelijk ten gunste van werknemer. Wijzigingen in de wettelijk vastgestelde premies volksverzekeringen en wijzigingen in de werknemersgedeeltes van de premies werknemersverzekeringen in Nederland komen ten laste, respectievelijk ten gunste van werkgever.
- d. Werkgever garandeert het overeengekomen nettoloon uitsluitend voor zolang werknemer ingezetene in Nederland is.
- e. Indien werknemer voornemens is stappen te ondernemen die er toe kunnen leiden dat hij niet langer ingezetene in Nederland zal blijven, zal hij werkgever daarover tevoren informeren. Werkgever zal hem informeren over de mogelijke fiscale gevolgen en risico's die uitvoering van zijn voornemen zal hebben op het gebied van voortzetting van de volks- en werknemersverzekeringen in Nederland. Werkgever is, in geval uitvoering wordt gegeven aan maatregelen die er toe leiden dat werknemer niet langer ingezetene in Nederland is, niet aansprakelijk voor de gevolgen daarvan op het gebied van verzekering krachtens de volks- en werknemersverzekeringen in Nederland.
- f. Het verrichten van (betaald) werk in Nederland gedurende verlofperioden kan er toe leiden dat het buiten Nederland verdiende inkomen uit arbeid, na afloop van het betreffende belastingjaar, alsnog geheel in de belastingheffing in Nederland wordt betrokken. Het verrichten van (betaald) werk in Nederland tijdens verlofperioden kan daardoor aanzienlijke financiële risico's met zich meebrengen. De eventuele gevolgen van deze risico's komen geheel voor rekening van werknemer.

Artikel 10 Mutaties burgerlijke staat en/of bevolkingsregister

Werknemer zal werkgever vooraf in kennis stellen van wijzigingen in zijn burgerlijke staat, samenlevingsvorm en woonplaats.

Uit verhuizing en vestiging buiten Nederland, e.d. kunnen niet automatisch rechten worden ontleend, die een verzwaring van de verplichtingen of financiële lasten van werkgever inhouden.

Werknemer is verplicht werkgever onmiddellijk in kennis te stellen, zodra hij het voornemens heeft zich buiten Nederland te vestigen of zich opnieuw in Nederland wil gaan vestigen (zich zal laten 'uitschrijven' respectievelijk 'inschrijven').

Artikel 11 Geheimhouding

Werknemer is verplicht zowel gedurende als na beëindiging van de tewerkstelling alle gegevens betreffende inrichting, bedrijf, apparatuur en gang van zaken bij onderneming (en) en werkgever, waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te begrijpen dat zij van vertrouwelijke aard zijn, tegenover derden geheim te houden.

Artikel 12 Concurrentie

Het is werknemer niet toegestaan tijdens de duur van de uitzending en het opgebouwde verlof voor anderen dan werkgever, al dan niet tegen betaling of andere vergoeding, al dan niet in loondienst, arbeid te verrichten tenzij met schriftelijke toestemming van werkgever.

Artikel 13 Gedragsregels en Voorschriften

Gedragsregels

Het is werknemer verboden:

- a. Wapens of munitie, hoe dan ook genaamd of van welke aard dan ook, in zijn bezit te hebben, te vervoeren, te importeren, te exporteren, te kopen, te verkopen, te geven, te ruilen, aan wie of met wie dan ook, of op welke wijze dan ook daarover te beschikken en/of aan deze activiteiten deel te nemen of die te bevorderen.
- b. Verdovende middelen, geestverruimende middelen, opwekkende of rustgevende middelen of drugs, in welke vorm en met welke naam dan ook, ongeacht of deze in Nederland verkrijgbaar zijn of gedoogd worden, in voorraad of beschikbaar te hebben, te gebruiken, te vervoeren of te importeren of te exporteren, deze zelf te vervaardigen, te kopen, te verkopen, te ruilen, aan wie of met wie dan ook en/of aan deze activiteiten deel te nemen of die te bevorderen, tenzij en voor zover bezit en gebruik plaatsvindt op voorschrift van een bevoegde Nederlandse medicus en door werknemer aan werkgever is gemeld.
- c. Onder invloed van alcohol of verdovende middelen e.d. op wacht resp. de plaats waar de arbeid doorgaans wordt verricht, te verschijnen.
- d. Enige aanbidding, gift, beloning, commissie, gratificatie of wat dan ook, hetzij in geld, hetzij in welke vorm dan ook te ontvangen, of daarvan op directe of indirecte wijze te profiteren, hetzij te doen en te geven aan wie dan ook en/of daar op enigerlei andere wijze bij betrokken te zijn.
- e. In welke vorm dan ook uit persoonlijk winstbejag handel te drijven.
- f. Schriftelijke en mondelinge opdrachten met betrekking tot veiligheidsinstructies te negeren en/of te overtreden.

Voorschriften

- a. Werknemer zal zich onthouden van hetgeen het aanzien of enig ander belang van werkgever kan schaden.
- b. Werknemer is verplicht zich te houden aan de voorschriften van de werkgever ter plaatse, alsmede aan die welke door of namens de opdrachtgever worden gegeven.
- c. Werknemer zal zich zowel in het werk als in de vrije tijd onthouden van gedragingen die zowel hem, collega's als het bedrijf in gevaar en/of diskrediet kunnen brengen.
- d. Werknemer wordt geacht de werkgever in het buitenland te vertegenwoordigen en de goede naam van werkgever en zal de relatie met het land en/of opdrachtgever(s) niet beschadigen.
- e. Werknemer zal werknemers of niet-Nederlandse bemanningsleden met respect bejegenen.
- f. Werknemer zal gebruiken en culturen van niet-Nederlandse werknemers, respecteren.

Het in strijd handelen met deze gedragsregels en/of voorschriften vormt een dringende reden tot ontslag overeenkomstig hoofdstuk II artikel 2a.

Alle financiële en andere gevolgen van het niet nakomen van bovenstaande bepalingen komen voor rekening van werknemer.

Werknemer is ermee bekend, dat indien de werkgever aansprakelijk wordt geoordeeld voor de financiële gevolgen van enig handelen en/of nalaten door werknemer, de dientengevolge voor werkgever ontstane schade op werknemer wordt verhaald tot maximaal het bedrag waarvoor werkgever aansprakelijk is geoordeeld.

Het vorenstaande is niet van toepassing indien en voor zover werknemer zijn werkzaamheden - ten gevolge waarvan de schade is (mede) ontstaan - te goeder trouw heeft uitgevoerd.

Werkgever is gerechtigd alle kosten en schade die voor rekening van werknemer komt te verrekenen met de aan werknemer toekomende beloning.

Artikel 14 Repatriëring bij overlijden en ziekte

Bij overlijden van werknemer zal werkgever zijn medewerking verlenen bij repatriëring van de overledene behoudens overmacht. Bij ernstige ziekte van werknemer zal werkgever zich laten leiden door het oordeel van een arts bij de vraag of terugkeer naar Nederland noodzakelijk en/of verantwoord is.

De kosten hiervan komen ten laste van werkgever.

Artikel 15 Specifieke vergoeding

Indien de werknemer daar schriftelijk om verzoekt, zal de werkgever onder hierna genoemde voorwaarden, de door de werknemer te betalen jaarcontributie, aan de leden van de ondertekenende vakbonden bij deze overeenkomst, één maal per kalender jaar aan hem vergoeden. Dit geschiedt onder gelijktijdige verlaging van het brutoloon met het bedrag ter grootte van die vergoeding. Deze verplichting van de werkgever geldt alleen indien:

- a. deze constructie fiscaal kostenneutraal uitgewerkt kan worden;
- b. de werknemer een bewijs van betaling van de contributie aan de werkgever overlegt;
- c. de werknemer voor de uitvoering van de verplichting eventueel verder benodigde informatie verstrekt.

Artikel 16 Cursussen

De kosten van cursussen die in overleg met de werkgever worden gevolgd, zijn voor rekening van de werkgever. Deze cursussen worden gevolgd in tijd van de werkgever.

HOOFDSTUK II - EINDE VAN DE TEWERKSTELLING

Artikel 1

De tewerkstelling kan zowel door werknemer als door werkgever tussentijds worden beëindigd met inachtneming van een termijn van 3 kalenderweken. Voor zover werknemer gedurende deze termijn door werkgever geen werkzaamheden worden opgedragen, zal hem het overeengekomen nettoloon worden uitbetaald.

Artikel 2

De tewerkstelling eindigt zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen:

- a. Indien er sprake is van een dringende, aan wederpartij onverwijld meegedeelde reden in de zin van artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek.
- b. Indien de opdrachtgever de verwijdering van de werknemer eist op grond van wangedrag, politieke acties of dergelijke.

Werknemer is ermee bekend dat beëindiging van de tewerkstelling op de hiervoor omschreven wijze alsmede overtreding van de in hoofdstuk I – 13 Gedragsregels en Voorschriften door de werkgever zal worden aangemerkt als een dringende reden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek.

Artikel 3

De tewerkstelling eindigt eveneens zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen indien, voor zover dit onverwijld is medegedeeld, op grond van een onderzoek van een door de werkgever aangewezen arts bezwaren bestaan tegen een verder verblijf van de werknemer in het land van tewerkstelling. Werkgever betaalt de kosten voor de terugreis.

Indien werknemer gedurende de duur van de tewerkstelling anders dan om een voor hem dringende reden zonder inachtneming van de opzegtermijn de tewerkstelling eenzijdig beëindigt of de tewerkstelling eindigt op een onder punt 2 a van dit hoofdstuk aangegeven

reden, zal werknemer alle aan de tewerkstelling verbonden kosten aan zijn werkgever terugbetalen, onverminderd het recht van werkgever volledige schadevergoeding te eisen. Werknemer verbeurt in dat geval zijn rechten op betaling door werkgever van de terugreis, op verlof en alle verdere in de uitzendvoorwaarden omschreven rechten. Mocht werkgever op grond van wettelijke bepalingen in het land van tewerkstelling verplicht zijn de terugreis te verzorgen, dan zullen de kosten daarvan op werknemer worden verhaald.

HOOFDSTUK III - SOCIALE VERZEKERINGEN

Artikel 1 Sociale Verzekeringswetten

De werknemer, die Nederlands ingezetene is, is verplicht verzekerd krachtens de Nederlandse werknemers- en volksverzekeringen.

De werknemer, die stappen onderneemt om niet langer Nederlands ingezetene te blijven zal werkgever daarover tevoren informeren.

Indien werknemer vóór de uitzending niet verplicht verzekerd is of tijdens de uitzending niet verplicht verzekerd kan zijn krachtens de Nederlandse sociale verzekeringswetten zal werkgever, voor zover mogelijk, ten behoeve van werknemer vergelijkbare particuliere of vrijwillige verzekeringen afsluiten.

Werknemer is verplicht zijn medewerking te verlenen bij het afsluiten van de vrijwillige of particuliere verzekering.

In het geval werknemer de werkgever niet of niet tijdig informeert dat hij niet langer Nederlands ingezetene is of zal blijven of, indien dat nodig is, niet meewerkt bij het afsluiten van vrijwillige verzekeringen, kan een situatie ontstaan waarbij werknemer niet verzekerd is. Werkgever is dan niet aansprakelijk voor de gevolgen van de niet-verzekerde status van werknemer.

Artikel 2 Arbeidsongeschiktheid

In geval van arbeidsongeschiktheid keert werknemer terug naar Nederland. Een besluit daartoe wordt genomen op basis van ingewonnen advies van de behandelend arts. Werkgever draagt de kosten voor de terugreis tenzij de arbeidsongeschiktheid door opzet van werknemer is ontstaan.

Ingeval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ontvangt de werknemer gedurende maximaal 52 weken van de werkgever het gemiddelde loon over de laatste 52 weken voorafgaand aan de eerste ziektedag. Onder 'loon' wordt hiermee bedoeld de totale beloning bij werken in het buitenland en, voor zover gedurende de laatste 52 weken in Nederland is gewerkt, het in Nederland verdiende vast overeengekomen loon, inclusief de geldende toeslagen en overurenvergoeding.

Dit loon bedraagt maximaal **1,3** maal het maximumloon in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen, vermeerderd met pensioenpremie en premie Invaliditeitspensioen.

Gedurende de tweede periode van 52 weken wordt 70% van het per dag vast overeengekomen loon, inclusief de laatstelijk bij werken geldende gemiddelde toeslagen én de gemiddelde vergoeding wegens overuren over de laatste dertien weken van het dienstverband, uitbetaald. Ingeval er sprake is van een geslaagde reïntegratie komt de werknemer in aanmerking voor een eenmalige reïntegratiebonus van 30% van het vast overeengekomen loon over de periode vanaf de eerste dag van het tweede ziektejaar tot en met het moment van geslaagde reïntegratie.

In afwijking van het voorstaande kan de tweede periode van 52 weken worden opgerekt tot maximaal 104 weken. In de volgende twee specifieke gevallen kan er sprake zijn van oprekking van de tweede periode van 52 weken:

- ingeval de werkgever naar de mening van de uitkeringsinstantie UWV onvoldoende inspanning heeft gepleegd om de zieke werknemer te reïntegreren en op grond daarvan de uitkeringsinstantie UWV weigert over te gaan tot de start van de WAO dan wel WIA-procedure van de betrokken werknemer;
- ingeval de betrokken werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten dat er redenen zijn om nog niet over te gaan tot de WAO dan wel WIA-aanvraag, omdat beëindiging van de arbeidsongeschiktheid op afzienbare tijd wordt voorzien.

Artikel 3 Aanvullingsregeling WAO-WIA

Op grond van een door of namens werkgever overeengekomen regeling, wordt werknemer voor de duur van de tewerkstelling als vrijwillig deelnemer ingeschreven voor de verzekering van het zogenaamde 'WGA-hiaat', onder te brengen in de Aanvullingsregeling WAO-WIA van de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen Waterbouw.

HOOFDSTUK IV - OVERIGE VERZEKERINGEN

Artikel 1 Ongevallenverzekering

De werkgever heeft voor zijn rekening, ten behoeve van de werknemer, een ongevallenverzekering afgesloten. Deze houdt in een bruto uitkering van maximaal:

€ 50.000 in geval van overlijden;

€ 100.000 in geval van blijvende algehele invaliditeit, met gedeeltelijke uitkering bij blijvende gedeeltelijke invaliditeit.

Voor gezinsleden van werknemer is geen ongevallenverzekering afgesloten.

Artikel 2 Pensioenregeling

Artikel 52 van de Arbeidsvoorwaarden cao Waterbouw is van toepassing, waarbij de pensioenopbouw is gerelateerd aan het bruto beloningsniveau.

Artikel 3 Overlijdensuitkering

Indien de werknemer een levenspartner heeft en komt te overlijden zal aan de wettelijk nagelaten betrekkingen een uitkering worden gedaan overeenkomstig de Nederlandse wettelijke bepalingen.

HOOFDSTUK V - EXTRA VERLOF

Artikel 1 Extra verlof bij overlijden of ernstige ziekte

Ingeval van overlijden of ernstige ziekte met onmiddellijk levensgevaar - aan te tonen door een verklaring van de behandelend geneesheer - van:

- de levenspartner;
- één van de eigen kinderen, stief- of pleegkinderen;
- één van de ouders van de werknemer;
- één van de ouders van de levenspartner.

heeft werknemer recht op extra betaald verlof van één kalenderweek.

Artikel 5 van Hoofdstuk I is hierbij tevens van toepassing.

De reiskosten heen en terug van de werken bij extra verlof als hierboven aangegeven, komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 2 Extra verlof oudere werknemers

Artikel 37.2 van de Arbeidsvoorwaarden cao Waterbouw is van toepassing.

HOOFDSTUK VI - HUISVESTING EN VOEDING

Artikel 1 Huisvesting

Werkgever stelt aan werknemer passende huisvesting aan boord gratis ter beschikking. Wanneer geen gebruik wordt gemaakt van door werkgever aangeboden huisvesting ontvangt werknemer van werkgever generlei tegemoetkoming.

Werknemer zal aan het einde van de tewerkstelling de woonruimte en het meubilair in goede staat aan werkgever opleveren.

Artikel 2 Voeding

Voeding, vastgesteld naar keuze en inzicht van werkgever, wordt door werkgever kosteloos aan werknemer verstrekt.

Bij geen gebruik daarvan vindt geen vergoeding plaats.

Artikel 3 Wettelijke normering

De waarde van verstrekkingen wordt overeenkomstig wettelijke waarderingsnormen bij de beloning gevoegd en betrokken bij op de beloning toe te passen inhoudingen als vermeld in artikel 9 van Hoofdstuk I.

HOOFDSTUK VII overige bepalingen

Artikel 1

Voor perioden waarin het vaartuig niet operationeel is, zal er geen wisseling plaatsvinden tussen het de voorwaarden van deze Uitzendvoorwaarden en de in artikel 1 genoemde cao's Waterbouw.

Artikel 2

Er geldt een verplichting voor de afdracht van premies voor het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Waterbouw zoals van toepassing onder de Arbeidsvoorwaarden cao Waterbouw en BTER cao Waterbouw voor werknemers in dienst bij een in Nederland gevestigde onderneming.

Artikel 3

De Nederlandse Arbeidsomstandighedenwetgeving en de ARBO-catalogus Waterbouw zijn onverkort van toepassing.

HOOFDSTUK VIII SLOTBEPALINGEN

Artikel 1

Toezeggingen en/of beloften zijn slechts bindend indien deze schriftelijk in de uitzendvoorwaarden zijn vastgelegd.

BIJLAGE 8 PROTOCOLAFSPRAKEN DUURZAME INZETBAARHEID EN ARBEIDSMARKT & ONDERWIJS

Cao-partijen spreken af - vanuit onderstaand perspectief - gezamenlijk te zullen blijven investeren in duurzame arbeidsverhoudingen en duurzame inzetbaarheid.

Een constructief en innovatief bedrijfsklimaat vergroot de kans op duurzame inzetbaarheid van werknemers. Het creëren van een dergelijk klimaat vraagt om een betrokken werkgever, betrokken (lijn)managers en betrokken werknemers. Zij investeren in hun eigen en in elkaars belangen. Cruciaal hierbij is een actieve dialoog tussen werkgever, vakorganisaties en ondernemingsraden gericht op partnerschap waarin gezocht wordt naar de mogelijkheden om duurzame inzetbaarheid te vergroten. De inspanningen van zowel werkgever als werknemer richten zich primair op de ontwikkeling in de eigen functie, en evenzeer op mogelijke toekomstige functies.

Duurzame inzetbaarheid: hét thema voor de komende jaren.

De komende jaren zal voor de sociale partners in het teken staan van de uitwerking van de zogenoemde kwalitatieve afspraken. Meerdere onderwerpen zijn de revue gepasseerd in het Breed Overleg, met als verbindend thema duurzame inzetbaarheid.

Partijen willen op een nieuwe manier invulling geven aan deze belangrijke onderwerpen. Hiervoor zullen meerdere sporen naast elkaar worden gebruikt, te weten:

1. ontwikkeling en concrete uitwerking van een toekomstgerichte agenda door partijen;
2. verankering van dit onderwerp in het Breed Overleg, op basis van een tussen partijen vast te stellen agenda; en
3. verankering in lokaal overleg, bijvoorbeeld via medezeggenschap en/of andere lokale kanalen.

Protocolafpraak Duurzame Inzetbaarheid

Met de afspraken in voorgaande jaren over een vervroegde uittreding voor oudere medewerkers is een belangrijke stap in de sector gezet om voor deze groep medewerkers te zorgen dat zij op een gezonde manier hun pensioen halen. De volgende stap is om voor medewerkers uit andere leeftijdsgroepen in verschillende fases van hun leven en loopbaan regelingen af te spreken die van belang zijn voor hun duurzame inzetbaarheid en bijdragen aan een inspirerende werkomgeving, waardoor de sector zich profileert als een moderne, innovatieve en aantrekkelijke sector. Hierbij kan gedacht worden aan vitaliteits-voorzieningen, moderne verlofregelingen en vormen van een keuzebudget.

RVU-regeling na 2025

Cao-Partijen Waterbouw hebben een principe-afpraak gemaakt om te komen tot een verlenging van de RVU-regeling voor onbepaalde tijd, met als voorwaarde dat de fiscale voorziening (wetgeving) daarvoor blijft bestaan en het uitgangspunt dat de kosten voor de regeling gelijk blijven. Bij stijging van de kosten zullen partijen in overleg treden over de regeling. De Paritaire Commissie Waterbouw beoordeelt in voorkomende schrijvende gevallen of een extra uitkering van € 300,- toegekend dient te worden.

Protocolafpraak Arbeidsmarkt & Onderwijs

Cao-Partijen ontwikkelden de afgelopen jaren gezamenlijk beleid op thema's die bijdragen aan het boeien, binden en behouden van goed gekwalificeerd personeel voor de sector. De spanning op de arbeidsmarkt neemt alleen maar toe en het is moeilijk om goed gekwalificeerd personeel te vinden. Met de pensionering van ouderen is instroom van jongeren in de sector van groot belang om continuïteit te waarborgen. Daarnaast is ontwikkeling van goed waterbouwkundig onderwijs noodzakelijk om in te kunnen spelen op innovatieve ontwikkelingen en de energietransitie in de sector. Voor de instroom van jongeren heeft het O&O-fonds Waterbouw

zijn inspanningen vergroot met de inzet van een voorlichter. Met de scholen zullen meer specifieke afspraken worden gemaakt over goed onderwijs voor de waterbouw en in overleg tussen bedrijfsleven en onderwijs zal er meer aandacht komen voor flexibiliteit en voldoende stageplaatsen in de sector.

Met de krapte op de arbeidsmarkt doet de sector extra inspanningen ter bevordering van de instroom naar de sector, onder andere door te wijzen op een goed perspectief op banen. Daarnaast is er aandacht voor de instroom van uitzendkrachten en flexkrachten in de sector om daarover goede afspraken te maken met uitzendbureaus. Ten slotte wordt ook gewezen op de eerder tussen partijen gemaakte afspraak voor het behoud van werkgelegenheid in de sector (uitwisseling van personeel in periodes van overloop en van grote behoefte aan personeel).