



# cao

1 oktober 2014 - 30 september 2019

N.V. Westerscheldetunnel Collectieve Arbeidsovereenkomst

Versie : 22 september 2014  
Kenmerk : NVWST2014.48161  
Status : Definitief

# Inhoudsopgave

Inleiding en ondertekening .....	3
1. Algemene bepalingen .....	4
Artikel 1 Definities .....	4
Artikel 2 Gelijktelling relatiepartner .....	4
Artikel 3 Uitvoeringsregelingen.....	4
2. Aanvang, duur en einde van de arbeidsovereenkomst .....	5
Artikel 4 Sluiten van arbeidsovereenkomst .....	5
Artikel 5 Duur arbeidsovereenkomst .....	5
Artikel 6 Proeftijd .....	5
Artikel 7 Wijzigingsbeding.....	5
Artikel 8 Opzegging .....	6
Artikel 9 Einde van de arbeidsovereenkomst .....	6
3. Verplichtingen werkgever en werknemer .....	7
Artikel 10 Algemene verplichtingen werknemer .....	7
Artikel 11 Geheimhoudingsplicht .....	7
Artikel 12 Nevenfuncties .....	8
4. Salariëring .....	9
Artikel 13 Functiegroepen en salarisschalen .....	9
Artikel 14 Plaatsing in een lager ingedeelde functie.....	9
Artikel 15 Indexering .....	9
Artikel 16 Vakantietoeslag .....	9
5. Arbeidsduur en werktijd .....	10
Artikel 17 Arbeidsduur en werktijden .....	10
Artikel 18 Overwerk.....	11
Artikel 19 Consignatiediensten .....	12
Artikel 20 Bezwarende omstandigheden .....	12
Artikel 21 Onregelmatige diensten.....	10
Artikel 22 Zaterdag, zon- en feestdagen.....	13

6.	Vakantieverlof en buitengewoon verlof .....	14
	Artikel 23 Basisvakantieregeling .....	14
	Artikel 24 Kopen van extra vakantiedagen .....	15
	Artikel 25 Extra uren vakantie op basis van leeftijd .....	15
	Artikel 26 Bijzonder verlof .....	16
	Artikel 27 Regeling voor onbetaald verlof .....	16
7.	Financiële voorzieningen .....	17
	Artikel 28 Pensioen .....	17
	Artikel 29 Overlijdensuitkering .....	17
	Artikel 30 Reiskosten woon-werkverkeer .....	17
8.	Voorzieningen in verband met ziekte .....	18
	Artikel 31 Ziekmelding .....	18
	Artikel 32 Aanspraken tijdens ziekte .....	18
9.	Vakorganisaties .....	19
	Artikel 33 Werkgeversbijdrage aan de vakbonden .....	19
	Artikel 34 Vakbondscontributie .....	19
	Artikel 35 Faciliteiten vakorganisaties .....	19
	Artikel 36 Reorganisatie .....	19
	Artikel 37 Slotbepalingen .....	19
	Bijlage 1 .....	20

# Inleiding en ondertekening

De ondergetekenden,

N.V. Westerscheldetunnel, vertegenwoordigd door de algemeen directeur van N.V. Westerscheldetunnel, de heer drs. H.T.W.J.M. Schoenmakers MMO, verder te noemen "de werkgever"

en

De werknemers van N.V. Westerscheldetunnel, vertegenwoordigd door de heer H. van Bruggen, arbeidsvoorwaarden adviseur van ABVAKABO/FNV en mede namens CNV Publieke Zaak, verder te noemen "de vakorganisaties."

Namens werkgever,

namens de vakorganisaties

Drs. H.T.W.J.M. Schoenmakers MMO

H. van Bruggen

Komen het volgende overeen:

# 1. Algemene bepalingen

## Artikel 1 Definities

1. Werkgever: de Naamloze Vennootschap Westerscheldetunnel. De rechten en plichten van de werkgever voortvloeiende uit deze CAO worden uitgeoefend door de directie.
2. Werknemer: degene (m/v) die een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan in de zin van het Burgerlijk Wetboek. Als werknemer in de zin van deze CAO wordt niet beschouwd de directie, de stagiair en de vakantiekracht.
3. Arbeidsovereenkomst: een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW.
4. Arbeidsduur: de tussen de werkgever en de werknemer overeengekomen tijd waarin arbeid wordt verricht, uitgedrukt in een gemiddeld aantal uren per week.
5. Dagdienst: de werkzaamheden die worden verricht op doordeweekse dagen en binnen kantooruren, dat wil zeggen van maandag tot en met vrijdag en tussen 07:30 uur en 18:00 uur.
6. (Semi-)continudienst: de werkzaamheden die volgens een vastgesteld werkrooster worden verricht op zowel doordeweekse dagen als in het weekend en zowel binnen als buiten kantooruren, dat wil zeggen van maandag tot en met zondag en tussen 00:00 en 24:00 uur.
7. Consignatiedienst: de tijdruimte waarin de werknemer zich, buiten de voor hem geldende werktijden, regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en/of beschikbaar moet houden, teneinde zich bij oproep en/of instructie direct van een plaats in de privésfeer naar het werk te begeven, zoals geregeld in artikel 5:10 van de Arbeidstijdenwet. Indien de werkgever consignatiedienst van toepassing verklaart voor een functie, dan wordt dit opgenomen in de functiebeschrijving.
8. Bezwarende omstandigheden: het werken in een omgeving met stank en/of hitte en/of lawaai. Indien deze omstandigheden naar de mening van de werkgever voor een functie gelden, dan wordt dit opgenomen in de functiebeschrijving.
9. Nagelaten betrekkingen: in deze CAO worden nagelaten betrekkingen bedoeld zoals gedefinieerd in artikel 7:674 lid 3 BW.

## Artikel 2 Gelijktelling relatiepartner

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt de relatiepartner met wie de niet-gehuwde werknemer een geregistreerd partnerschap of een samenlevingscontract heeft, gelijkgesteld aan echtgeno(o)t(e) dan wel weduwe/weduwenaar.

## Artikel 3 Uitvoeringsregelingen

Uitvoeringsregelingen waarnaar in deze CAO wordt verwezen en uitvoeringsregelingen die naar aanleiding van deze CAO reeds zijn of nog worden vastgesteld, vormen één geheel met deze CAO.

## **2. Aanvang, duur en einde van de arbeidsovereenkomst**

### **Artikel 4 Sluiten van arbeidsovereenkomst**

10. De individuele arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd. De werkgever draagt er zorg voor dat beide partijen binnen twee weken na het sluiten of wijzigen van de overeenkomst een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangen van de arbeidsovereenkomst of wijzigingen daarvan.

11. De individuele arbeidsovereenkomst vermeldt:

- de naam, voorna(a)m(en) en geboortedatum van de werknemer;
- het Burgerservicenummer van de werknemer;
- het adres van de werknemer;
- de aanduiding van de functie waarvoor de werknemer in dienst is genomen;
- de initiële plaats van tewerkstelling;
- de datum van de aanvang van de arbeidsovereenkomst;
- de duur van de arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 5 van dit hoofdstuk;
- de arbeidsduur als bedoeld in artikel 1 lid 4 van hoofdstuk 1;
- of de werkzaamheden in dagdienst of in (semi-)continudienst worden verricht;
- het aanvangssalaris en de hierbij behorende salarisschaal;
- eventueel de duur van de proeftijd;
- bijzondere voorwaarden;
- de toepasselijkheid van de CAO.

### **Artikel 5 Duur arbeidsovereenkomst**

Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor hetzij bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd of voor de duur van een project/experiment.

### **Artikel 6 Proeftijd**

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan een proeftijd worden vastgesteld.
2. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd voor twee jaar of langer bedraagt de proeftijd twee maanden.
3. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor langer dan zes maanden en korter dan twee jaar bedraagt de proeftijd één maand.
4. Zolang die proeftijd niet is verstreken, zijn beide partijen bevoegd om de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van enige opzegtermijn of opzegverbod op te zeggen.

### **Artikel 7 Wijzigingsbeding**

De werkgever heeft schriftelijke toestemming van de werknemer nodig om de arbeidsovereenkomst te wijzigen. De werkgever maakt van zijn bevoegdheid tot het doen van een wijzigingsvoorstel slechts gebruik indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer moet wijken.

## **Artikel 8 Opzegging**

Zowel de werkgever als de werknemer hebben het recht een arbeidsovereenkomst, aangegaan voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd, tussentijds op te zeggen met inachtneming van de volgende punten:

1. Opzegging van een arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te geschieden.
2. De opzegtermijn van de werknemer bedraagt één maand.
3. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn hangt af van de duur van het dienstverband tot het moment van opzegging. De opzegtermijn bedraagt bij een dienstverband van:
  - korter dan vijf jaar: één maand;
  - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar: twee maanden;
  - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar: drie maanden;
  - vijftien jaar of langer: vier maanden.
4. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand.

## **Artikel 9 Einde van de arbeidsovereenkomst**

Met inachtneming van hetgeen in het Burgerlijk Wetboek is bepaald, gelden de volgende bepalingen met betrekking tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst:

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd eindigt indien een van beide partijen conform artikel 8 uit deze CAO heeft opgezegd.
2. Een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van deze tijd met inachtneming van de wettelijke aanzegtermijn zoals vastgelegd in artikel 7:668BW.
3. Een arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval op het moment dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, dan wel op het tijdstip waarop van vervroegde pensionering volgens de geldende ABP-regeling gebruik wordt gemaakt.
4. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege door het overlijden van de werknemer.
5. De partij die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijke opgave van de reden van opzegging.

## 3. Verplichtingen werkgever en werknemer

### Artikel 10 Algemene verplichtingen werknemer

1. De werknemer wordt geacht de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer wordt geacht alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren voor zover dit redelijkerwijze van hem kan worden verlangd. Daarbij dienen alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht genomen te worden.
3. Binnen redelijke grenzen en voor zover dit uit het belang van het werk of de onderneming voortvloeit, is de werknemer na overleg verplicht in te stemmen met:
  - het aanvaarden van een andere passende functie;
  - het voor korte tijd verrichten van andere werkzaamheden, welke in redelijke mate aansluiten bij de functie;
  - tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en werktijden;
  - tijdelijke wijzigingen in de plaats van tewerkstelling.
4. Omwille van het bedrijfsbelang kan in dringende gevallen iedere werknemer worden verplicht om kortstondig de functie van tolgaarder op zich te nemen totdat de ingeroosterde werknemer of, ingeval van plotselinge ziekte of andere calamiteit, diens vervanger de dienst overneemt.

### Artikel 11 Geheimhoudingsplicht

1. De werknemer verplicht zich om zowel tijdens als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst absolute geheimhouding jegens een ieder te zullen betrachten over alle bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden, in de ruimste zin van het woord, van de werkgever of van in welke rechtsvorm dan ook tot het bedrijf van de werkgever behorende ondernemingen (zoals bijvoorbeeld: bijzonderheden betreffende contracten, leveranciers, cliënten enz.).
2. De werknemer dient alle correspondentie en alle bedrijfsdocumenten, ook al zijn ze gesteld of getekend op papier van de werknemer of aan de werknemer persoonlijk geadresseerd, bij het einde van de arbeidsovereenkomst ongevraagd en onverwijld aan de werkgever te overhandigen.
3. De werknemer is door de enkele overtreding of niet-nakoming van het bovenstaande van rechtswege in gebreke.
4. Overtreding van het hierboven gestelde kan worden gestraft met een boete van maximaal tweemaal het op het moment van overtreding geldende jaarsalaris. De boete wordt bestemd ter dekking van de schade.
5. Overtreding gedurende het bestaan van de arbeidsovereenkomst kan voor de werkgever een dringende reden tot ontslag op staande voet vormen.



## Artikel 12 Nevenfuncties

1. De werknemer is verplicht het uitoefenen van of het aanvaarden van een nevenfunctie, nevenberoep of nevenbetrekking of het verrichten van nevenwerkzaamheden waaraan inkomsten, waaronder begrepen presentatiegelden en dergelijke, zijn verbonden schriftelijk bij de werkgever te melden. Dit geldt ook voor het al dan niet op zijn naam drijven of doen drijven van enige zaak of handel.
2. Indien naar het oordeel van de werkgever te verwachten valt, dat de gemelde nevenactiviteiten schadelijk zijn of kunnen zijn voor een goede vervulling van de arbeidsovereenkomst dan wel de zakelijke belangen van de werkgever schaden, zal de werkgever dit zo spoedig mogelijk schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mededelen. In dat geval mag de werknemer de nevenactiviteiten niet aanvangen respectievelijk dient hij reeds begonnen nevenactiviteiten met onmiddellijke ingang te beëindigen, dan wel is hij verplicht zich te houden aan door de werkgever gestelde voorwaarden.
3. De werknemer mag onbetaalde nevenactiviteiten verrichten, tenzij naar het oordeel van de werkgever blijkt dat deze schadelijk zijn voor een goede vervulling van de arbeidsovereenkomst dan wel voor andere belangen van de werkgever.

## 4. Salariëring

### Artikel 13 Functiegroepen en salarisschalen

1. Voor elke functie wordt een functiebeschrijving gemaakt. Alle functies worden gewaardeerd met behulp van de Standaard FUWASYS methode, waarbij de range van de somscores per salarisschaal is vastgesteld.
2. De werknemer ontvangt een vast salaris. De salariëring geschiedt in beginsel overeenkomstig de voor de functie geldende salarisschaal. Een overzicht van de salarisschalen is opgenomen in bijlage 1 bij deze CAO. Indien de werknemer zijn functie nog niet volledig of overeenkomstig de functie- en functioneringseisen kan uitvoeren, kan de werknemer (tijdelijk) in een lagere salarisschaal worden ingeschaald, met dien verstande dat te allen tijde tenminste het minimumloon per uur wordt betaald tot het moment dat de werknemer wel aan de gestelde eisen voldoet. In de individuele (arbeids)overeenkomst kan worden vastgelegd welke termijn daarvoor wordt gesteld.

### Artikel 14 Plaatsing in een lager ingedeelde functie

De werkgever kan een werknemer die structureel onvoldoende functioneert in zijn functie een andere, lager gewaardeerde, passende functie aanbieden. Na schriftelijke acceptatie van deze nieuwe functie is de werkgever bevoegd het (feitelijke) salaris van de werknemer als bedoeld in de vorige volzin (in neerwaartse zin) bij te stellen tot een salarisbedrag overeenkomstig het niveau van de (nieuwe) andere functie als bedoeld in de eerste volzin. Plaatsing in een lager ingedeelde functie kan ook op verzoek van de werknemer plaatsvinden.

### Artikel 15 Indexering

Het vaste salaris wordt jaarlijks in de maand juli aangepast met een percentage dat gelijk is aan het gemiddelde van de verhoging van de CAO-lonen per maand uit 'Sector Totaal' inclusief bijzondere beloningen. De referentieperiode ligt tussen april van het lopende jaar en april van het voorgaande jaar. Het verschil wordt omgerekend naar het indexcijfer 100.

### Artikel 16 Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag wordt met de salarisbetaling in de maand mei uitgekeerd. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het bruto jaarsalaris over de periode vanaf juni van het voorgaande jaar tot en met mei van het lopende jaar. Het bruto jaarsalaris is exclusief eventuele toeslagen, bijzondere beloningen en onkostenvergoedingen. Bij het tussentijds in dienst treden of het tussentijds beëindigen van de arbeidsovereenkomst, wordt de vakantietoeslag naar rato uitgekeerd.
2. In bijzondere gevallen is het mogelijk tijdens de opbouw van de vakantietoeslag een voorschot te ontvangen op het in mei uit te keren bedrag. Dit voorschot kan niet meer bedragen dan het bedrag dat door de werknemer vanaf juni is opgebouwd.

## 5. Arbeidsduur en werktijd

### Artikel 17 Arbeidsduur en werktijden

1. De standaard arbeidsduur is 40 uur per week. Als gevolg van afspraken in de individuele arbeidsovereenkomst en/of van een werktijdenregeling kan een andere arbeidsduur van toepassing zijn. Indien een andere arbeidsduur van toepassing is, wordt de CAO naar rato toegepast.
2. Voor een werknemer in dagdienst bedraagt de arbeidsduur 8 uur per dag, tenzij anders is overeengekomen. De werktijden van een werknemer in dagdienst liggen op maandag tot en met vrijdag tussen 07.30 uur en 18.00 uur en kunnen door de werknemer zelf worden ingevuld.
3. Voor een werknemer in (semi-)continuidienst wordt een werkrooster vastgesteld dat als werktijdregeling geldt. De werkgever is gerechtigd om bij afwezigheid van collega-werknemers in verband met ziekte, vakantie en/of andere oorzaken het rooster van een individuele werknemer te wijzigen. De wijzigingen in de roosters zullen in principe uiterlijk op de vrijdag voor de week daarop aan de desbetreffende werknemer bekend worden gemaakt. In dringende gevallen kan na overleg met de invaller een kortere termijn van bekendmaking gelden.

### Artikel 18 Onregelmatige diensten

1. Voor het werken in continuïdienst kent de werkgever een toelage toe. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur en wel:
  - 20% op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 en 22.00 uur, met dien verstande dat de toelage voor deze morgen- en avonduren slechts wordt toegekend indien de arbeid is aangevangen vóór 07.00 uur respectievelijk is beëindigd ná 19.00 uur;
  - 40% op zaterdag tussen 06.00 en 22.00 uur;
  - 40% op maandag t/m zaterdag tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
  - 65% op zondag tussen 00.00 en 24.00 uur;
  - 100% op feestdagen van 00:00 tot 24:00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.
2. Bij ziekte en verlof gelden de volgende afspraken met betrekking tot de onregelmatigheidstoelage:
  - bij ziekte wordt een toelage betaald alsof de werknemer de onregelmatige diensten volgens het dienstrooster heeft vervuld;
  - na herstel begint de werknemer in principe in dagdienst, tenzij voor aanvang een andere dienst is afgesproken;
  - bij verlof wordt de toelage betaald alsof de werknemer het geplande rooster heeft gelopen.
3. Wanneer een werknemer op korte termijn, dat wil zeggen binnen 72 uur, een andere dienst dan gepland wordt aangezegd, ontvangt de werknemer daarvoor een toelage ter hoogte van 45% van het eigen uurloon. Wanneer deze verschuiving tot overuren leidt, vervalt de toelage voor verschoven uren en komt de vergoeding voor overuren daarvoor in de plaats. Ingeval van zogenaamde "negatieve verschuivingen" (van een dienst met een hogere onregelmatigheids-toelage naar een dienst met een lagere onregelmatigheidstoelage- en verschoven uren toelage) op verzoek van de werkgever en langer dan 72 uur van te voren, blijft de oorspronkelijke onregelmatigheidstoelage en de verschoven uren toelage van toepassing, met

uitzondering van verschuivingen als gevolg van de vakantieplanning die langer dan vier maanden van tevoren worden ingeroosterd.

4. Als een werknemer in opdracht van de werkgever, op aangeven van de bedrijfsarts vanwege een medische reden of op eigen verzoek volgens een rooster gaat werken met minder onregelmatigheid, dan geldt een afbouwregeling.
5. De afbouwregeling wordt berekend over het verschil in percentage onregelmatigheidstoeslag tussen het oude en nieuwe rooster op basis van het nieuwe aantal uren. Wanneer een werknemer op eigen verzoek volgens een rooster gaat werken met minder onregelmatigheid en de bedrijfscontinuïteit kan niet worden gewaarborgd, dan heeft de werkgever het recht het verzoek van de werknemer, gemotiveerd af te wijzen. De werknemer kan, desgewenst, de afwijzing laten toetsen door een afgevaardigde van één van de vakorganisaties die de CAO hebben ondertekend. Het verschil in Toeslag Onregelmatige Dienst (TOD) wordt op basis van onderstaande afgebouwd:
  - De duur van de afbouwperiode is gelijk aan de helft van het aantal maanden dat door de werknemer in onregelmatige dienst is gewerkt. De afbouwperiode is maximaal 36 maanden;
  - Gedurende de afbouwperiode wordt het verschil in TOD als volgt afgebouwd: in de lopende maand plus de daaropvolgende maand wordt 100% van het verschil in TOD vergoed. De resterende afbouwperiode wordt verdeeld in drie gelijke perioden. Gedurende deze drie perioden wordt respectievelijk 75%, 50% en 25% van het verschil in TOD vergoed;
  - Ingeval van tijdelijke plaatsing uit het rooster op verzoek van de werkgever voor het waarnemen van een functie of voor het uitvoeren van projectmatige werkzaamheden wordt in overleg een passende regeling getroffen met betrekking tot de TOD;
  - Indien het verschil in TOD kleiner of gelijk is aan 1 (één) procentpunt, dan wordt het verschil in TOD op basis van bovenstaande regels in een éénmalige uitkering gedaan.

## Artikel 19 Overwerk

1. Gelet op de aard van de werkzaamheden van de werkgever kan het regelmatig voorkomen dat werknemer wordt gevraagd om meer uren te verrichten dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen (overwerk). De werknemer is behoudens dringende privéomstandigheden verplicht aan dit verzoek gehoor te geven. De werkgever kent voor het verrichten van overwerk de onder lid 4 van dit artikel genoemde gedifferentieerde vergoeding toe.
2. Er is pas sprake van overwerk wanneer het aantal, per werkperiode, overeengekomen uren wordt overschreden. De werkperiode is op een dag, lopend van 00.00 tot 24.00 uur vastgesteld.
3. Voor overwerk korter dan een half uur wordt geen vergoeding verstrekt. De in lid 4 genoemde percentages worden berekend over het voor de werknemer geldende uurloon. Werknemers met een salarisschaal gelijk aan of hoger dan schaal 8 van N.V. Westerscheldetunnel ontvangen geen vergoeding voor overwerk. Overwerk wordt dan inherent aan de functie geacht. De volgende werkzaamheden/ activiteiten kunnen nooit tot overwerk leiden: thuiswerken, verblijf in het buitenland of conferentieoorden, uitstapjes of meeruren veroorzaakt door studie en opleiding.
4. Overwerkvergoeding:
  - uurloon + 25% (=125%) voor overwerk op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 22.00 uur;

- uurloon + 50% (=150%) voor overwerk op maandag t/m vrijdag tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
  - uurloon + 65% (=165%) voor overwerk op zaterdag tussen 06.00 en 22.00 uur;
  - uurloon +100% (=200%) voor overwerk op zaterdag tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur en op zondag tussen 00.00 en 24.00 uur;
  - uurloon +200% (=300%) voor overwerk op feestdagen tussen 0:00 en 24:00 uur. Bij samenloop van overwerken op een feestdag met werken op onregelmatige uren wordt alleen de overwerkvergoeding uitbetaald.
5. De overwerkvergoeding wordt altijd uitbetaald. In overleg is het mogelijk te compenseren in tijd. Bij opname van overgewerkte uren in tijd wordt geen toelage voor onregelmatige diensten (volgens rooster) over de opgenomen tijd betaald.
  6. Met ingang van 1 januari 2012 kan per jaar kan maximaal 80 uur overwerk worden vergoed in tijdvoortijd. Deze 80 uren zijn exclusief de tijdvoortijd-uren die ontstaan als gevolg van de uren die worden opgebouwd op grond van artikel 18, lid 2. Eventuele meerdere tijdvoortijd opbouw wordt in december uitbetaald. Tijdvoortijd uren kunnen tot 1 april van het jaar volgend op de opbouw worden opgenomen; een eventueel restant wordt per 1 april uitbetaald.
  7. Tijdens overwerk wordt een maaltijdvergoeding verstrekt op basis van werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van € 20,00 per dag.

## **Artikel 20 Consignatiediensten**

1. Het opdragen van een consignatiedienst aan werknemer wordt schriftelijk door of namens de directeur gedaan. Het is ook mogelijk dat de verplichting reeds is vastgelegd in de functieomschrijving van de werknemer.
2. De toelage die wordt uitgekeerd voor de consignatiedienst wordt gerekend tot de bezoldiging in het kader van het Pensioenreglement van het ABP, mits is voldaan aan het hierboven onder lid 1 van dit artikel gestelde.
3. Bij ziekte wordt de toelage betaald alsof de werknemer de consignatiediensten volgens het dienstrooster heeft vervuld.
4. Bij verlof wordt de toelage betaald alsof de werknemer de ingeroosterde consignatiediensten heeft gelopen.
5. De toelage bedraagt per elk vol uur bereikbaarheid en beschikbaarheid, buiten de geldende werktijden een percentage van het voor de werknemer geldende salaris met als maximum het maximum salaris van salarisschaal 10 van N.V. Westerscheldetunnel per uur en wel:
  - 5% voor de uren op maandag van 06:00 tot 24:00 uur en dinsdag t/m vrijdag van 00.00 tot 24.00 uur;
  - 10% voor de uren op zaterdagen zondag van 00.00 tot 24.00 uur en op maandag van 00.00 tot 06.00 uur;
  - 15% voor de uren op feestdagen van 00.00 tot 24.00 uur.

## **Artikel 21 Bezwarende omstandigheden**

1. De verplichting tot het werken onder bezwarende omstandigheden wordt in de functiebeschrijving van de werknemer vastgelegd. Onder bezwarende omstandigheden worden begrepen:
  - het werken in een omgeving met sterk onaangename geuren, of werken met onaangenaam aandoende en sterk afkeer oproepende materialen;

- het langdurig werken onder zeer onaangename hoge of lage temperaturen;
  - het werken in situaties waarin het gebruik van gehoorbeschermingsmiddelen niet mogelijk of afdoende is en waarin door het aanhoudende lawaai onderling contact nauwelijks mogelijk is;
  - het werken onder omstandigheden welke een verhoogd gevaar voor invaliditeit of overlijden meebrengen.
2. De toelage voor het werken onder bezwarende omstandigheden wordt gerekend tot het salaris in het kader van het Pensioenreglement van het ABP, mits de verplichting tot het verrichten van de werkzaamheden in de functiebeschrijving is vastgelegd. Bij ziekte en verlof wordt de toelage doorbetaald.
  3. De hoogte van de toelage bedraagt 3% van het maximum salaris van salarisschaal 4 van N.V. Westerscheldetunnel.

## **Artikel 22 Zaterdag, zon- en feestdagen**

1. Werknemers in dagdienst hebben recht op verlof, met doorbetaling van het salaris, op de volgende feestdagen voor zover deze niet op een zaterdag of zondag vallen: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Koningsdag, eenmaal per vijf jaar op 5 mei (in de jaren eindigend op 0 of 5), Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste Kerstdag en Tweede Kerstdag.
2. Werknemers in (semi-)continuidienst worden voor elk uur dat volgens rooster wordt gewerkt op bovengenoemde feestdagen, ongeacht of de feestdag op een weekenddag of een doordeweekse dag valt, gecompenseerd. Deze compensatie bestaat uit:
  - een toelage voor het werken op een feestdag conform artikel 18 lid 1 van deze CAO;
  - compensatie van de gewerkte uren op een in overleg te bepalen moment. Daarvoor worden de op een feestdag gewerkte uren bij het tijdvoortijd-tegoed geboekt. Bij opname van uren in tijdvoortijd wordt geen toelage voor onregelmatige diensten (volgens rooster) over de opgenomen tijd betaald.
3. Voor alle werknemers geldt dat geen aanspraak op bovenstaande regeling kan worden gemaakt wanneer de feestdag op een dag valt waarop de werknemer volgens het rooster of arbeidsovereenkomst en/of andere afspraak niet zou werken. De werknemer wordt zoveel als mogelijk in de gelegenheid gesteld verlof te nemen ten laste van het hun toegekende vakantieverlof op voor hen geldende religieuze feestdagen, anders dan de onder lid 1 van dit artikel genoemde feestdagen, tenzij het belang van de werkgever daardoor onevenredig wordt geschaad.

## 6. Vakantieverlof en buitengewoon verlof

### Artikel 23 Basisvakantieregeling

1. Iedere werknemer heeft per kalenderjaar recht op 240 uren vakantie (zijnde 160 uur wettelijke vakantierechten conform artikel 7:634 BW plus 80 uur bovenwettelijke vakantierechten), met behoud van salaris, op basis van een werkweek van 40 uur. Bij een parttime dienstverband wordt het recht op het aantal uren vakantie naar rato toegekend.
2. De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of de werknemer aanspraak heeft op loon, heeft recht op vakantie voor minimaal 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week (zijnde de wettelijke vakantierechten).
3. Wanneer een werknemer langer dan 6 maanden geheel of gedeeltelijk ziek is, komen vanaf de 6e maand de bovenwettelijke vakantie-uren te vervallen.
4. Werknemers die ziek zijn kunnen aanspraak maken op het opnemen van vakantie-uren. Het opnemen van vakantie-uren gebeurt in overleg met de werkgever na goedkeuring van de bedrijfsarts. Wanneer een werknemer vakantie opneemt tijdens ziekte wordt de werknemer vrijgesteld van re-integratieverplichtingen.
5. Wanneer de zieke werknemer vakantie-uren opneemt, zullen de vakantie-uren voor de gehele arbeidsduur (en dus niet alleen voor de uren dat de werknemer daadwerkelijk arbeid kan verrichten) in mindering gebracht op het vakantie-urentegoed van de werknemer.
6. Vakantie zal als regel 120 werkuren (3 weken) aaneengesloten worden verleend, tenzij de bedrijfsvoering dit in de weg staat of de werknemer een andere verdeling wenst.
7. Indien de werknemer nog niet een zodanig aantal uren vakantie heeft verworven voor de onder lid 4 van dit artikel bedoelde op te nemen vakantie-uren, kan de werkgever bepalen dat de betreffende werknemer zoveel onbetaald verlof opneemt als nodig is met een maximum van drie weken.
8. De vakantierechten dienen in de regel te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de rechten worden opgebouwd, tenzij werkgever en werknemer in overleg besluiten daarvan af te wijken. Bij het opnemen van vakantie-uren geldt dat eerst de wettelijke uren opgenomen worden en daarna de bovenwettelijke uren.

Voor de niet-opgenomen vakantie-uren geldt:

- Niet-opgenomen wettelijke vakantie-uren kunnen binnen de wettelijke verjaringstermijn niet worden afgekocht en worden daarom overgeheveld naar het volgende jaar;
- Niet-opgenomen wettelijke vakantie-uren vervallen met ingang van 1 januari 2012 6 maanden na afloop van het jaar van opbouw;
- Niet-opgenomen wettelijke vakantie-uren opgebouwd voor 1 januari 2012 vervallen 5 jaar na afloop van het jaar van opbouw;
- Voor niet-opgenomen bovenwettelijke vakantie-uren geldt dat maximaal 1/3 (één derde) van de jaarlijkse opbouw (wettelijk + bovenwettelijk) mag worden overgeheveld naar het volgende jaar; een eventueel resterend tegoed aan bovenwettelijke uren wordt uitbetaald.
- Uitbetaling van niet-opgenomen vakantie-uren gebeurt op basis van het voor de werknemer geldende uurloon per 1 juli van het betreffende jaar.

9. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal het de werknemer nog toekomende aantal uren vakantie worden uitbetaald.
10. Eventueel teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

#### **Artikel 24 Kopen van extra vakantiedagen**

1. De werknemer heeft de mogelijkheid om jaarlijks maximaal 40 uur vakantie te kopen. Het aantal uren zal worden berekend naar rato van het aantal contracturen.
2. De werknemer dient daartoe een schriftelijk verzoek in te dienen bij de afdeling Personeel en Organisatie, waarbij hij/zij aangeeft wanneer deze dagen worden opgenomen.
3. Het verzoek wordt gehonoreerd tenzij dit leidt tot ernstige problemen in de bedrijfsvoering.
4. De afrekening van de gekochte vakantie-uren vindt plaats in de maand waarin het verlof wordt opgenomen, tegen het dan geldende loonniveau.
5. Het loonniveau van de te kopen verlofuren bedraagt het uurloon, verhoogd met 8% vakantietoeslag. Er wordt geen TOD berekend over de te kopen uren, maar gedurende het verlof wordt ook geen TOD vergoed.
6. Gekochte vrije uren kunnen niet worden meegenomen naar volgende jaren of worden gebruikt voor andere doeleinden dan het genieten van vakantie. Als per 31 december van het jaar waarin de extra vakantieuren zijn gekocht blijkt dat niet alle extra vakantieuren zijn genoten, dan zullen de resterende uren, worden uitbetaald op basis van hetzelfde loonniveau als waarvoor ze zijn gekocht.
7. De gekochte verlofuren worden opgeteld bij het saldo tijd voor tijd uren.
8. Het kopen van verlofuren kan gevolgen hebben voor de hoogte van de eventuele uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen zoals WW, ZW en WIA, maar heeft geen invloed op de hoogte van de vakantietoeslag of RAB-uitkering.

#### **Artikel 25 Extra uren vakantie op basis van leeftijd**

Het recht op extra uren vakantie op basis van leeftijd bestaat niet meer. Ten aanzien van in het verleden opgebouwde rechten is bij wijze van afbouwregeling het volgende van kracht: reeds bestaande rechten van werknemers op basis van de stand per 1 juli 2005 worden niet aangetast, echter er vindt geen opbouw van nieuwe rechten meer plaats.



## **Artikel 26 Bijzonder verlof**

De werknemer heeft recht op bijzonder verlof als één van de volgende situaties zich voordoet op een werkdag:

1. Eén dag bij:
  - ondertrouw van de werknemer;
  - het huwelijk danwel het geregistreerd partnerschap van ouders, ouders van partner, (stief)broers, (stief)zusters, zwagers, schoonzusters of kinderen;
  - het 25-, 40-, 50-, of 60-jarig huwelijk van de ouders, ouders van partner, kinderen en grootouders;
  - opname en ontslag uit ziekenhuis van partner of ongehuwd inwonend kind;
  - het 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer zelf;
  - verhuizing;
  - het 25-jarig dienstjubileum van de werknemer.
2. Twee dagen bij:
  - het huwelijk danwel het geregistreerd partnerschap van de werknemer;
  - het overlijden van grootouders, broers of zusters, zwagers, schoonzusters, schoondochters/-zonen van werknemer of partner;
  - het overlijden van ouders, stief- of pleegouders van de werknemer of partner;
  - het overlijden van de gehuwde eigen, stief- of pleegkinderen.
3. Drie dagen bij bevalling partner.
4. De benodigde tijd voor het uitoefenen van het kiesrecht en andere wettelijke plichten.
5. Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag na de crematie/begrafenis van de partner, één der ongehuwde, inwonende, eigen, stief- of pleegkinderen.

## **Artikel 27 Regeling voor onbetaald verlof**

De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind heeft recht op ouderschapsverlof zonder behoud van salaris overeenkomstig de daarvoor geldende wettelijke bepalingen. Dit geldt ook voor een werknemer die op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind op zich heeft genomen.

De pensioenregeling van werknemer wordt tijdens de duur van het verlof onverkort voortgezet, waarbij de werknemer ook het deel van de werkgever betaalt.

## 7. Financiële voorzieningen

### Artikel 28 Pensioen

Conform de uitvoeringsregeling met kenmerk NV 2006.30291 van 10 januari 2006: De werkgever is aangesloten bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). Dit betekent dat de pensioenregeling van het ABP geldt als een uitvoeringsregeling zoals bedoeld in artikel 3 van de CAO.

### Artikel 29 Overlijdensuitkering

Bij overlijden van een werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen over de periode van de dag van het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede kalendermaand na de maand van overlijden een uitkering ten bedrage van het brutosalaris, dat de werknemer in die periode toekwam. Dit brutosalaris wordt netto uitgekeerd.

In voormelde uitkering wordt mede geacht te zijn begrepen hetgeen aan de nagelaten betrekkingen is verschuldigd op grond van artikel 7:674 BW.

### Artikel 30 Reiskosten woon-werkverkeer

1. Werknemers ontvangen een vaste reiskostenvergoeding per maand gebaseerd op 214 werkbare dagen per jaar en € 0,19 per kilometer.
2. De maximale afstand woon-werkverkeer die in aanmerking komt voor vergoeding is 35 kilometer enkele reis.
3. Bij een afwezigheid van langer dan 30 (dertig) dagen wordt de vergoeding stopgezet. De vergoeding wordt weer hervat per de eerste van de maand volgend op de maand van herstel.
4. De medewerkers die gebruik hebben gemaakt van de oude regeling die tot 31 december 2010 gold en er ten opzichte van de oude regeling op achteruit gaan, ontvangen een compensatie in de vorm van een vaste maandelijkse bruto vergoeding ter hoogte van het verschil tussen de reiskostenregeling geldend tot en met 31 december 2010 en de nieuwe reiskostenregeling per 1 januari 2011. Deze compensatievergoeding wordt aangepast wanneer de arbeidsduur van de werknemer en/of de reisafstand kleiner wordt. Wanneer een medewerker verhuist en daardoor verder van zijn werk af komt te wonen en/of meer uren gaat werken dan wordt de compensatievergoeding niet aangepast.
5. Deze vergoeding (genoemd onder lid 4) zal jaarlijks worden geïndexeerd conform artikel 21 van de CAO.
6. De werkgever heeft het recht om bij wijzigingen van de fiscaal vrijgestelde vergoedingen deze ook voor de werknemer te wijzigen.

## 8. Voorzieningen in verband met ziekte

### Artikel 31 Ziekmelding

De voorschriften rondom de ziekmelding van de werknemer zijn vastgelegd in een uitvoeringsregeling met kenmerk NV2006.30332 van 16 januari 2006. Eventuele wijzigingen in deze uitvoeringsregeling worden overeengekomen met de Ondernemingsraad.

### Artikel 32 Aanspraken tijdens ziekte

1. De werknemer heeft bij ongeschiktheid voor het verrichten van arbeid wegens ziekte gedurende een tijdvak van 52 weken (het eerste ziektejaar) recht op doorbetaling van het volle salaris (100%). De werknemer die na afloop van het eerste ziektejaar nog ongeschikt is voor het verrichten van zijn arbeid, heeft gedurende het volgende tijdvak van 52 weken (het tweede ziektejaar) recht op doorbetaling van 70% van het salaris. Gewerkte uren in het tweede ziektejaar waarin de oude functie volwaardig wordt uitgeoefend worden 100% doorbetaald.
2. Indien de ongeschiktheid voor het verrichten van arbeid wegens ziekte is ontstaan als gevolg van een bedrijfsongeval tijdens het uitoefenen van de functie bij werkgever, dan heeft de werknemer ook het tweede ziektejaar recht op doorbetaling van 100% van het salaris.
3. Indien de werknemer tijdens het tweede ziektejaar nog ongeschikt is voor het verrichten van arbeid in de eigen functie, treden werkgever en werknemer in overleg met als doel het vinden van een individuele maatwerkoplossing.
4. De werkgever heeft voor alle werknemers een inkomensverzekering afgesloten ingeval van gedeeltelijke of gehele arbeidsongeschiktheid na het tweede ziektejaar, alsmede een ongevallenverzekering.  
De inkomensverzekering keert onder bepaalde voorwaarden uit:
  - in geval van arbeidsongeschiktheid bij < 35%
  - in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35-80%)
  - of gehele (meer dan 80%) arbeidsongeschiktheid een aanvullende uitkering uit.De ongevallenverzekering keert ingeval van overlijden of blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ongeval tijdens het werk een eenmalige uitkering uit
5. De werkgever treedt, naar bevind van zaken, in overleg met de werknemer die na afloop van het tweede ziektejaar minder dan 35% arbeidsongeschikt is met als doel het vinden van een individuele maatwerkoplossing voor de re-integratie.

## **9. Vakorganisaties**

### **Artikel 33 Werkgeversbijdrage aan de vakbonden**

Voor de looptijd van deze CAO wordt door de werkgever aan beide vakorganisaties een werkgeversbijdrage ad € 2.000,-- per jaar toegekend.

### **Artikel 34 Vakbondscontributie**

Werkgever biedt de werknemer die lid is van een vakbond de mogelijkheid om de jaarcontributie eenmalig te verrekenen met het bruto maandsalaris. Deze verrekening vindt na verzoek van de werknemer plaats tegen overlegging van een bewijsstuk van betaalde vakbondscontributie uiterlijk in de laatste maand van het jaar waar de contributie betrekking op heeft.

### **Artikel 35 Faciliteiten vakorganisaties**

Werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid (met behoud van salaris) deel te nemen aan activiteiten van de vakorganisatie waarvan werknemer lid is. Onder activiteiten worden verstaan ledenraadplegingen in het kader van de CAO.

### **Artikel 36 Reorganisatie**

Mocht er in de toekomst sprake zijn van een reorganisatie bij werkgever dan zal de werkgever in overleg treden met de vakorganisaties over een sociaal plan.

### **Artikel 37 Slotbepalingen**

1. In die gevallen waarin deze CAO niet voorziet, beslist de werkgever.
2. Deze CAO kan worden aangehaald als "Collectieve Arbeidsovereenkomst van N.V. Westerscheldetunnel" en treedt in werking met ingang van 1 oktober 2014 en eindigt van rechtswege op 30 september 2019.

## Bijlage 1

N.V. Westerscheldetunnel per 01-07-2014															
NR.	salaris 2014	Periodiek 2014	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1.612	68	0												
2	1.680	64	1												
3	1.744	65	2												
4	1.809	64	3	0											
5	1.873	66	4	1											
6	1.939	67	5	2											
7	2.006	66	6	3	0										
8	2.072	69	7	4	1										
9	2.141	67	8	5	2										
10	2.208	67	9	6	3	0									
11	2.275	70	10	7	4	1		1							
12	2.345	74		8	5	2									
13	2.419	68		9	6	3	0								
14	2.487	76		10	7	4	1		2						
15	2.563	80			8	5	2								
16	2.643	74			9	6	3	0							
17	2.717	87			10	7	4	1		3					
18	2.804	87				8	5	2							
19	2.891	89				9	6	3	0						
20	2.980	102				10	7	4	1		4				
21	3.082	99					8	5	2						
22	3.181	100					9	6	3	0					
23	3.281	112					10	7	4	1		5			
24	3.393	110						8	5	2					
25	3.503	111						9	6	3	0				
26	3.614	131						10	7	4	1		6		
27	3.745	128							8	5	2				
28	3.873	128							9	6	3	0			
29	4.001	148							10	7	4	1		7	
30	4.149	147								8	5	2			
31	4.296	147								9	6	3	0		
32	4.443	164								10	7	4	1		8
33	4.607	163									8	5	2		
34	4.770	165									9	6	3	0	
35	4.935	184							9		10	7	4	1	
36	5.119	184										8	5	2	
37	5.303	178										9	6	3	0
38	5.481	207								10		10	7	4	1
39	5.688	206											8	5	2
40	5.894	203											9	6	3
41	6.097	230									11		10	7	4
42	6.327	230												8	5
43	6.557	232												9	6
44	6.789	249										12		10	7
45	7.038	251													8
46	7.289	254													9
47	7.543												13		10