



Waterbouw 2024/2025 Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 8 oktober 2024 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Waterbouw

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: de Vereniging van Waterbouwers;

Partijen ter andere zijde: Nautilus International en CNV.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN

Artikel 1 Definities

1. Onder 'deze cao' wordt deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld met de daarbij behorende bijlagen en reglementen.
2. Onder 'partijen' worden verstaan de werkgevers- en werknemersorganisaties die deze cao hebben afgesloten en ondertekend.
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.
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.
5. 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.
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 functie-groep worden vermeld in bijlage 1 van deze cao. Alle in deze cao genoemde bedragen worden conform de fiscale regelgeving uitbetaald.
7. Onder 'basisuurloon' wordt verstaan: het voor de functie in de loontabel vastgestelde bedrag (zie bijlage 1).



8. Onder 'normale werkweek' wordt verstaan: een werkweek van 36 uur.
9. Onder 'verkorte werkweek' wordt verstaan: een werkweek die korter is dan de normale werkweek.
10. Onder 'feestdagen' wordt verstaan: beide paasdagen, beide pinksterdagen, Hemelvaartsdag, Koningsdag indien deze op een maandag wordt gevierd, beide kerstdagen en nieuwjaarsdag.
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.
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.
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.
14. Onder 'systeemverlof' wordt verstaan het verlof dat wordt opgebouwd voor elke gewerkte dag in een ploegendienst.

Artikel 3 Werkingssfeer

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; 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.

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. 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.

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 werkingssfeer als in artikel 3.3.

Artikel 4 Dispensatie werkingssfeer

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

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.
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.
3. Bij uitlening blijft de uitlenende werkgever aansprakelijk voor de juiste toepassing van deze cao en de daaruit voortvloeiende verplichtingen.
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. Ongeacht de bepalingen van dit artikel blijven de wettelijke voorschriften ten aanzien van de inlening respectievelijk uitlening van arbeidskrachten onverkort van toepassing.

Artikel 7 Paritaire Commissie Waterbouw

1. Partijen hebben een Paritaire Commissie Waterbouw ingesteld die gevestigd is aan de Bezuidenhoutseweg 12, 2594 AV Den Haag.
2. Deze commissie behandelt:
 - verzoeken om dispensatie, conform artikel 4 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.
3. Deze commissie geeft desgevraagd advies aan het Ministerie van SZW en/of UWV ten aanzien van verzoeken van ondernemingen om vergunning voor werktijdverkorting.
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.
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 sleepopperzuigers voor de Nederlandse kust op het Nederlands Continentaal Plat (bijlage 7 van deze cao).
6. Het verzoek aan de Paritaire Commissie Waterbouw wordt schriftelijk ingediend bij het Secretariaat van Partijen, Bezuidenhoutseweg 12, 2594 AV Den Haag 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. 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.
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

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.
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.
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.
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.
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 10 Uitkering bij overlijden

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

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

1. De individuele gemiddelde basiswerkweek 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

1. Werken in dagdienst vindt plaats in een vier- of vijfdaagse werkweek.
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.
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.
4. Aan werknemers die dagdienst verrichten wordt het basisweekloon en de daarbij behorende diensttoeslag betaald.
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.
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

1. **Algemene bepalingen ploegdienst**
 - a. De werkzaamheden in de ploegdienst worden uitgevoerd tussen maandag 09.00 uur en zaterdag 15.00 uur, met in acht name van de gemiddelde individuele basiswerkweek van 36 uur. Een uitzondering hierop is de vierploegdienst, artikel 14.2 van deze cao. De begin- en eindtijden van de ploegdienst 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 ploegdienst 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 verblijfgelegenheid. 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.

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	Dienstentoeslag	Ploegentoeslag
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.

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

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



	Ploeg A	Ploeg B
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 € 60 bruto betaald. In verband met de gemiddelde basiswerkweek 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

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.
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.
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. Ditzelfde geldt indien op dagen moet worden doorgewerkt die door cao-partijen zijn aangewezen als verplichte snipperdagen.
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

1. Op een schip is de kapitein de eerst verantwoordelijke functionaris. Op een bagger-werktuig is de hoofdschipper, en bij het ontbreken van deze functie, de eerste schipper de eerst verantwoordelijke functionaris.
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.
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.
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

1. De werkgever neemt maatregelen dat de bemanningsleden van een werktuig niet met de wacht hoeven te worden belast.
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.
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.
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 wacht doen tijdens de weekeinden.
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.
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.

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

	Per 1 april 2024
Voor een weekend	€ 394,80
Voor een etmaal	€ 197,70
Voor een etmaal verlenging	€ 197,70
Voor een nacht	€ 96,48
Aanvulling weekendwacht	€ 98,88

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

	Per 1 april 2024
Voor een weekend	€ 434,83
Voor een etmaal	€ 217,42
Voor een nacht	€ 106,72

HOOFDSTUK 4 INKOMEN

Artikel 18 Beloning

1. De beloningen die van toepassing zijn worden aangegeven in bijlage 1 van deze cao.
2. Aan elke werknemer wordt een dienstentoeslag betaald van 7,3% van het basisweekloon.
3. De vakantietoeslag bedraagt 8% en wordt periodiek of in de maand mei betaald.



De vakantietoeslag wordt berekend over het referteloon (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

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.
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 basisweek-loon. 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.
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 basisweek-loon moet worden uitbetaald.
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 uitbetaald. Ingeval een werkgever overschakelt van een beloning op wekelijkse basis naar een beloning op maandelijks 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.
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 bedrijfstoneigen 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.
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

1. **Structurele loonsverhogingen**
De lonen worden per 1 april 2024 met 5% verhoogd.
2. Wijzigingen in de lonen worden doorgevoerd in de eerste volle loonweek na de genoemde wijzigingsdatum tenzij deze valt op een maandag.
3. **Structurele eindejaarsuitkering**
De structurele eindejaarsuitkering is vastgesteld op 4% over het bruto jaarloon in 2024, 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

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.
2. Aan werknemers die werken in bijzondere situaties als omschreven in artikel 21.1 wordt het basisweekloon en de bijbehorende dienstentoeslag betaald.
3. In de onder artikel 21.1 genoemde situaties zullen daarnaast – indien van toepassing – worden betaald: reiskosten, voedingstoeslag, wachtvergoeding en uitrustingstoeslag.
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.
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.
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

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.
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 tabel:

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 C naar B	10%
Van B naar A	10%

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

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%.

- 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.

- 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.
- 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

- 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.
- 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

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.



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

1. Indien door werkgever geen voeding wordt verstrekt, wordt een voedingstoeslag per dag betaald van:

	Per 1 april 2024
Voedingstoeslag per dag	€ 20,25

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.

2. Er wordt een bedrag betaald per dag voor het noodzakelijk gebruik door werknemers van zijn eigen uitrusting van:

	Per 1 april 2024
Uitrustingstoeslag per dag	€ 2,69

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

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.
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 28 Ongevallenverzekering

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.

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

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 april 2024
Maximum te betalen schadevergoeding	€ 2.370,44

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.

HOOFDSTUK 6 FUNCTIEWAARDERING EN BEOORDELING

Artikel 32 Functiewaarderingssysteem

1. Het Functiewaarderingssysteem 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.
2. De beloningsstructuur die hoort bij het Functiewaarderingssysteem Waterbouw is opgenomen in bijlage 1 van deze cao.
3. De werknemer wordt ingedeeld in de functiestructuur als bedoeld in artikel 32.1. De indeling wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd en bestaat tenminste uit:
 - indeling in de functiegroep;
 - functiebenaming;
 - indeling in loonschaal en loontrede conform de beloningsstructuur;
 - de hoogte van de eventuele persoonlijke (garantie)toeslag.
4. Wanneer een functie niet is opgenomen in het Functiewaarderingssysteem 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 Functiewaarderingssysteem Waterbouw worden opgenomen.
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.

Artikel 33 Garantieregeling en persoonlijke garantietoeslag

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.
2. De persoonlijke garantietoeslag wordt op dezelfde momenten en met hetzelfde percentage aangepast als de basislonen.
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.
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.
5. De werknemer blijft recht houden op de persoonlijke garantietoeslag als hij verandert van werkgever binnen de waterbouwbranche.
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 Beoordeling

1. Een werknemer wordt beoordeeld volgens het beoordelingssysteem van de werkgever waar hij werkzaam is.
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).

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.
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.
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

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

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

HOOFDSTUK 7 VAKANTIE, FEESTDAGEN EN VERZUIM

Artikel 37 Vakantie- en feestdagen

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.

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 referteloon 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 2024 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 2006: 29 werkdagen

werknemers geboren in de periode van 1 januari 1965 tot en met 31 december 1969: 41 werkdagen

werknemers geboren voor 1 januari 1965: 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.

3. Feestdagen

Werknemers in de dag- en ploegdienst 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.

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 vervalltermijn 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.

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.

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 2024: 27, 30, en 31 december 2024.

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).

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.

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.

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 aldan opgebouwde vakantiedagen als bedoeld in artikel 37.2.

Artikel 38 Bijzonder verzuim

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 van deze cao.

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. 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 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 Eén dag	a. mits tien dagen vooraf aangekondigd bij: - bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer - bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van (schoon) ouders van de werknemer - bij huwelijk van een (pleeg)kind van de werknemer - bij huwelijk 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

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 voorzien calamiteiten in het gezin van de werknemer.

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.

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.

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

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.
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.
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.
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.
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.

HOOFDSTUK 8 OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Artikel 41 Scholing

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.
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.
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.



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

HOOFDSTUK 9 VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Artikel 44 Veiligheidsvoorschriften CROW

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'.
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

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.
2. Werknemers van 40 jaar of ouder hebben het recht om tweejaarlijks medisch gekeurd te worden.
3. Werknemers van 50 jaar of ouder hebben het recht om jaarlijks medisch gekeurd te worden.

Artikel 46 Onwerkbaar weer regeling

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.
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.
3. Buitengewone natuurlijke omstandigheden en de daarbij in acht te nemen wachttijden zijn:
 - a. 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;
 - b. 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;
 - c. 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.

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:
 - a. de gemeten temperatuur is tussen 00.00 uur en 07.00 uur lager geweest dan -3° Celsius;
 - b. de gemeten temperatuur is om 07.00 uur en om 09.00 uur -0,5° Celsius of lager;
 - c. de gemeten temperatuur is om 09.00 uur -1,5° Celsius of lager;
 - d. 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);
 - e. het vriest en wegen dan wel looppaden niet in begaanbare staat verkeren;
 - f. het vriest en er een sneeuwdek op het werkobject/de werkplek ligt dat niet met eenvoudige middelen is te verwijderen;
 - g. het vriest en de ondergrond of het water op de locatie van het werkobject/de werkplek bevroren is;
 - h. er sprake is van ijzel volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied.
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.
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.
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 werkgeversaankvulling zo spoedig mogelijk te betalen.

HOOFDSTUK 10 ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID

Artikel 47 Arbeidsongeschiktheid

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.
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.
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.

4. Re-integratie bij arbeidsongeschiktheid

In geval van re-integratie bij ziekte gelden de volgende uitgangspunten voor een door de partijen bij deze cao op te stellen regeling:

- a. De werkgever zal zich aansluiten bij een wettelijk erkend re-integratiebedrijf.
- b. 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.

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.

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 arbeidsongeschiktheids-uitkering 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 Bedrijfstakpensioenfonds Waterbouw.

Artikel 48 Re-integratieplan

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

Artikel 49 Cao PAWW en PAWW-regeling

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 heeft een gelijke werkingssfeer als deze Arbeidsvoorwaarden cao. Uitvoering van de cao PAWW ligt bij de Stichting PAWW (SPAWW).

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



HOOFDSTUK 11 BEDRIJFSTAKEIGEN REGELINGEN

Artikel 51 Sociale Fondsen en premieverplichtingen

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).
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.

HOOFDSTUK 12 MEDEZEGGENSCHAP

Artikel 56 Werkgelegenheidsoverleg in de onderneming

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.
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 58 Fusies en bedrijfssluitingen

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

BIJLAGE 1 BELONINGSTABELLEN

Wijziging lonen per 1 april 2024

verhoging met 5%

Functie	Basisloon	Uurloon I	Uurloon II	Uurloon III	Uurloon IV	Uurloon V	Uurloon VI	Uurloon VII
groep A		100%	105%	112,50%	150%	175%	90,75%	18,50%
A 1								
A 2								
A 3								
A 4	954,72	26,52	27,85	29,84	39,78	46,41	24,07	4,91
A 5	986,76	27,41	28,78	30,84	41,12	47,97	24,87	5,07
A 6	1.017,00	28,25	29,66	31,78	42,38	49,44	25,64	5,23
A 7	1.047,60	29,10	30,56	32,74	43,65	50,93	26,41	5,38
A 8	1.077,48	29,93	31,43	33,67	44,90	52,38	27,16	5,54
A 9	1.109,52	30,82	32,36	34,67	46,23	53,94	27,97	5,70
A 10	1.139,76	31,66	33,24	35,62	47,49	55,41	28,73	5,86

Functie	Basisloon	Uurloon I	Uurloon II	Uurloon III	Uurloon IV	Uurloon V	Uurloon VI	Uurloon VII
groep B		100%	105%	112,50%	150%	175%	90,75%	18,50%
B 1								
B 2								
B 3	867,60	24,10	25,31	27,11	36,15	42,18	21,87	4,46
B 4	890,64	24,74	25,98	27,83	37,11	43,30	22,45	4,58
B 5	914,40	25,40	26,67	28,58	38,10	44,45	23,05	4,70
B 6	937,08	26,03	27,33	29,28	39,05	45,55	23,62	4,82



Functie	Basisloon	Uurloon I	Uurloon II	Uurloon III	Uurloon IV	Uurloon V	Uurloon VI	Uurloon VII
groep B		100%	105%	112,50%	150%	175%	90,75%	18,50%
B 7	959,40	26,65	27,98	29,98	39,98	46,64	24,18	4,93
B 8	982,44	27,29	28,65	30,70	40,94	47,76	24,77	5,05
B 9	1.005,84	27,94	29,34	31,43	41,91	48,90	25,36	5,17
B10	1.027,80	28,55	29,98	32,12	42,83	49,96	25,91	5,28

Functie	Basisloon	Uurloon I	Uurloon II	Uurloon III	Uurloon IV	Uurloon V	Uurloon VI	Uurloon VII
groep C		100%	105%	112,50%	150%	175%	90,75%	18,50%
C 1								
C 2								
C 3	790,20	21,95	23,05	24,69	32,93	38,41	19,92	4,06
C 4	812,16	22,56	23,69	25,38	33,84	39,48	20,47	4,17
C 5	833,40	23,15	24,31	26,04	34,73	40,51	21,01	4,28
C 6	855,72	23,77	24,96	26,74	35,66	41,60	21,57	4,40
C 7	874,08	24,28	25,49	27,32	36,42	42,49	22,03	4,49
C 8	898,92	24,97	26,22	28,09	37,46	43,70	22,66	4,62
C 9	916,92	25,47	26,74	28,65	38,21	44,57	23,11	4,71
C 10	937,44	26,04	27,34	29,30	39,06	45,57	23,63	4,82

Functie	Basisloon	Uurloon I	Uurloon II	Uurloon III	Uurloon IV	Uurloon V	Uurloon VI	Uurloon VII
groep D		100%	105%	112,50%	150%	175%	90,75%	18,50%
D 1								
D 2	737,28	20,48	21,50	23,04	30,72	35,84	18,59	3,79
D 3	754,20	20,95	22,00	23,57	31,43	36,66	19,01	3,88
D 4	771,12	21,42	22,49	24,10	32,13	37,49	19,44	3,96
D 5	786,60	21,85	22,94	24,58	32,78	38,24	19,83	4,04
D 6	806,76	22,41	23,53	25,21	33,62	39,22	20,34	4,15
D 7	820,44	22,79	23,93	25,64	34,19	39,88	20,68	4,22
D 8	837,36	23,26	24,42	26,17	34,89	40,71	21,11	4,30
D 9	856,08	23,78	24,97	26,75	35,67	41,62	21,58	4,40
D 10	871,56	24,21	25,42	27,24	36,32	42,37	21,97	4,48

Functie	Basisloon	Uurloon I	Uurloon II	Uurloon III	Uurloon IV	Uurloon V	Uurloon VI	Uurloon VII
groep E		100%	105%	112,50%	150%	175%	90,75%	18,50%
E 1								
E 2	695,16	19,31	20,28	21,72	28,97	33,79	17,52	3,57
E 3	711,72	19,77	20,76	22,24	29,66	34,60	17,94	3,66
E 4	729,00	20,25	21,26	22,78	30,38	35,44	18,38	3,75
E 5	742,68	20,63	21,66	23,21	30,95	36,10	18,72	3,82
E 6	759,96	21,11	22,17	23,75	31,67	36,94	19,16	3,91
E 7	775,80	21,55	22,63	24,24	32,33	37,71	19,56	3,99
E 8	790,56	21,96	23,06	24,71	32,94	38,43	19,93	4,06
E 9	808,56	22,46	23,58	25,27	33,69	39,31	20,38	4,16

Functie	Basisloon	Uurloon I	Uurloon II	Uurloon III	Uurloon IV	Uurloon V	Uurloon VI	Uurloon VII
groep F		100%	105%	112,50%	150%	175%	90,75%	18,50%
F 1	656,28	18,23	19,14	20,51	27,35	31,90	16,54	3,37
F 2	671,40	18,65	19,58	20,98	27,98	32,64	16,92	3,45
F 3	681,84	18,94	19,89	21,31	28,41	33,15	17,19	3,50
F 4	695,16	19,31	20,28	21,72	28,97	33,79	17,52	3,57
F 5	710,28	19,73	20,72	22,20	29,60	34,53	17,90	3,65
F 6	722,88	20,08	21,08	22,59	30,12	35,14	18,22	3,71
F 7	735,84	20,44	21,46	23,00	30,66	35,77	18,55	3,78
F 8	748,44	20,79	21,83	23,39	31,19	36,38	18,87	3,85
F 9	762,12	21,17	22,23	23,82	31,76	37,05	19,21	3,92



Functie	Basisloon	Uurloon I	Uurloon II	Uurloon III	Uurloon IV	Uurloon V	Uurloon VI	Uurloon VII
groep G		100%	105%	112,50%	150%	175%	90,75%	18,50%
G 1	633,60	17,60	18,48	19,80	26,40	30,80	15,97	3,26
G 2	644,04	17,89	18,78	20,13	26,84	31,31	16,24	3,31
G 3	659,16	18,31	19,23	20,60	27,47	32,04	16,62	3,39
G 4	672,48	18,68	19,61	21,02	28,02	32,69	16,95	3,46
G 5	683,28	18,98	19,93	21,35	28,47	33,22	17,22	3,51
G 6	695,52	19,32	20,29	21,74	28,98	33,81	17,53	3,57
G 7	710,28	19,73	20,72	22,20	29,60	34,53	17,90	3,65
G 8	722,16	20,06	21,06	22,57	30,09	35,11	18,20	3,71
G 9	734,76	20,41	21,43	22,96	30,62	35,72	18,52	3,78

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 basiswerkweek van 36 uur na aftrek van schafturen conform artikel 14.3. Het basisloon 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 uur / 2 = 38,5 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		



	Nautische functies	Werktuigkundige functies	Bagger-functies	Binnenvaart-functies	Overige Functies
		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 (beunschip/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	Chaufeur
				Assistent Schipper Kleinschalig materieel	Lasser
					Magazijn- & expeditiemedewerker
G				Lichtmatroos	Bediende
					Assistent vakman Waterbouw

BIJLAGE 4 FUNCTIETYPERINGEN WATERBOUW

Onderstaande functietyperingen 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

Functietypering:



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

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

Eerste stuurman

Functietypering: 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

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

Derde stuurman

Functietypering: 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

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

Matroos-waterbouw

Functietypering: 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:

- de hoofdwerktuigkundige die leiding geeft aan minder dan drie medewerkers;
- de hoofdwerktuigkundige die leiding geeft aan drie tot en met vijf medewerkers;
- 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:

- de eerste werktuigkundige die (eventueel) leiding geeft aan minder dan drie medewerkers;
- 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 verantwoorde-lijkheid van de eerste werktuigkundige, het coördineren en uitvoeren van onderhouds-werkzaamheden, 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 werktuigkun-dige 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 mede-werkers.

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 coördine-ren 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 werkzaam-



heden, 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

Functietypering: 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

Functietypering: 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

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

Tweede schipper-werktuigkundige stationair materieel

Functietypering: 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

Functietypering: 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 sleephopperzuigers, steenstorters en kraanschepen.

Functietypering: 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- & duwboden)

Functietypering: 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)

Functietypering: het uitvoeren van werkzaamheden onder verantwoordelijkheid van de kapitein/schipper binnenvaart, het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden en controle-werkzaamheden 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.

Functietypering: 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

Functietypering: 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 ingehuurde 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 bootman.

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 6 VRIJSTELLINGSREGELING NATIONALITEITSEIS KAPITEIN ZEEGAANDE WATERBOUW

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. *Zeegaand 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 zeegaande waterbouw.
- H. *Hoofdregel* De hoofdregel houdt in dat aan personen met de volgende nationaliteiten zijn vrijgesteld van de nationaliteitseis voor tewerkstelling als kapitein op zeegaand 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 Werkingssfeer

- 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 voortstuwinginstallatie 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, varende 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 varende 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 varende 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

- 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.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 januari 2025.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Voor gewijzigde wet- en regelgeving door de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon per 1 januari 2024 geldt ook dat bij strijdigheid genoemde gewijzigde wet- en regelgeving prevaleert zoals de regelen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Dit betekent onder andere dat indien de salarisbedragen lager zijn dan het wettelijk minimum(uur)loon, de wettelijke bedragen van toepassing zijn en dat in de loonopgave ook melding



gemaakt moet worden van het voor desbetreffende werknemer van toepassing zijnde minimumuurloon.

Dictum IV

Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 februari 2025 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 8 oktober 2024

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
P.S. Nanhekan*