



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

NV WESTERSCHELDE TUNNEL

1 oktober 2005 tot en met 31 maart 2007

INHOUDSOPGAVE

PREAMBULE		4
HOOFDSTUK 1		
Algemene bepalingen		
Artikel 1 Definities		6
Artikel 2 Gelijkstelling relatiepartner		7
Artikel 3 Uitvoeringsregelingen		7
HOOFDSTUK 2		
Aanvang, duur en einde van de arbeidsovereenkomst		
Artikel 4 Arbeidsovereenkomst	8	
Artikel 5 Duur arbeidsovereenkomst		8
Artikel 6 Proeftijd		8
Artikel 7 Wijzigingsbeding		9
Artikel 8 Einde van de arbeidsovereenkomst	9	
Artikel 9 Opzegging		9
Artikel 10 Overlijdensuitkering		10
HOOFDSTUK 3		
Verplichtingen van de werkgever en werknemer		
Artikel 11 Algemene verplichtingen werknemer	11	
Artikel 12 Geheimhoudingsplicht		11
Artikel 13 Nevenfuncties		12
HOOFDSTUK 4		
Arbeidsduur en werktijd		
Artikel 14 Arbeidsduur en werktijden		13
Artikel 15 Overwerk		13
Artikel 16 Consignatiedienst		14
Artikel 17 Bezwarende werkomstandigheden		15
Artikel 18 Onregelmatige dienst		15
Artikel 19 Zaterdag, zon- en feestdagen		16
HOOFDSTUK 5		
Salariëring		
Artikel 20 Functiegroepen en salarisschalen		17
Artikel 21 Indexering		17
Artikel 22 Plaatsing in een lager ingedeelde functie		17
Artikel 23 Vakantietoeslag		18
HOOFDSTUK 6		
Voorzieningen in verband met ziekte		
Artikel 24 Ziekmelding en PAGO		19
Artikel 25 Aanspraken tijdens ziekte		19
HOOFDSTUK 7		
Vakantieverlof en buitengewoon verlof		
Artikel 26 Basisvakantieregeling		20

Maakt meer mogelijk!

Artikel 27	Extra uren vakantie op basis van leeftijd	21
Artikel 28	Bijzonder verlof	21
Artikel 29	Regeling voor onbetaald verlof	21
HOOFDSTUK 8		
Financiële voorzieningen		
Artikel 30	Ziektekostenverzekering	23
Artikel 31	Pensioen	23
Artikel 32	Reiskosten woon-werkverkeer	23
Artikel 33	Vergoeding zakelijk reizen en verblijfkosten	24
Artikel 34	Spaarloonregeling	25
Artikel 35	Studievergoeding en studietijdregeling	25
Artikel 36	Jubileumgratificatie	25
Artikel 37	Kinderopvang	26
HOOFDSTUK 9		
Overige bepalingen		
Artikel 38	Slotbepalingen	27

PREAMBULE

De ondergetekenden,

NV Westerscheldetunnel, vertegenwoordigd door de algemeen directeur van NV Westerscheldetunnel, de heer ir. M. Buis, en de manager Personeel & Organisatie van NV Westerscheldetunnel, de heer drs. M. Leidelmeijer, verder te noemen "de werkgever"

En

De werknemers van NV Westerscheldetunnel, vertegenwoordigd door de regiobestuurder van ABVAKABO FNV, de heer A.A. van der Maden en de adviseur van CNV Publieke Zaak, de heer ing. P.L.A. de Maaker, verder te noemen "de werknemer"

Overwegende dat:

1. De grootaandeelhouder van NV Westerscheldetunnel, zijnde het Ministerie van Financiën, het voornemen heeft om haar aandeel in NV Westerscheldetunnel te vervreemden en dit volgens het huidige indicatieve tijdschema waarschijnlijk binnen een jaar zijn beslag zal krijgen;
2. Werkgevers, werknemers en overheid in november 2004 een Sociaal Akkoord hebben gesloten met als oogmerken een hogere arbeidsparticipatie door ouderen, terugdringing van ziekteverzuim en beperking van het aantal arbeidsongeschikten en ook ondergetekenden ernaar streven deze oogmerken te realiseren;
3. NV Westerscheldetunnel tot op heden een bedrijfseigen regeling voor de arbeidsvoorwaarden heeft waarvan is vastgesteld dat het niveau over het geheel genomen attractief en concurrerend is en ondergetekenden mede daarom een bedrijfseigen regeling wensen te handhaven;
4. Ondergetekenden daarom met elkaar in overleg zijn getreden over noodzakelijke en wenselijk geachte aanpassingen en aanvullingen van de arbeidsvoorwaarden, mede om de voorwaarden aan te passen aan nieuwe wet- en regelgeving, zoals de Wet kinderopvang en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL);
5. Er in de loop van dit jaar nog nieuwe wet- en regelgeving is te verwachten die zal leiden tot noodzakelijke aanpassing van de arbeidsvoorwaarden, zoals de nieuwe Zorgverzekeringswet (ZVW), de Wet op de zorgtoeslag en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA);
6. Er in de loop van dit jaar van de Stichting Pensioenfonds ABP als uitwerking van het Sociaal Akkoord en/of naar aanleiding van de aandelenvervreemding wijzigingsvoorstellen zijn te verwachten in het pensioenreglement en NV Westerscheldetunnel op basis daarvan een levensloopregeling zal introduceren;
7. Zowel aankomende wetgeving als wijzigingen van het pensioenreglement zal leiden tot tussentijds overleg tussen de werkgever en de werknemer over de tussentijdse aanpassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.



Maakt meer mogelijk!

Komen het volgende overeen:

Collectieve Arbeidsovereenkomst NV Westerscheldetunnel

1 oktober 2005 t/m 31 maart 2007

NV 2005.29361

Artikel 7 **Wijzigingsbeding**

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

Artikel 8 **Einde van de arbeidsovereenkomst**

Onverminderd en met inachtneming van hetgeen in het Burgerlijk Wetboek is bepaald, gelden de volgende bepalingen:

1. Een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van deze tijd.
2. Zowel de werkgever als de werknemer hebben het recht een arbeidsovereenkomst, aangegaan voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd, tussentijds op te zeggen met inachtneming van het bepaalde in artikel 9 van deze CAO.
3. Een arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval met ingang van de eerste dag van de maand, waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, dan wel op het tijdstip waarop door de werknemer van het recht op vervroegde pensionering ingevolge de vigerende ABP-regeling gebruik wordt gemaakt.
4. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege door het overlijden van de werknemer.
5. De partij die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijke opgave van de reden van opzegging.

Artikel 9 **Opzegging**

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

4. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand.

Artikel 10 Overlijdensuitkering

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

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

HOOFDSTUK 3

Verplichtingen werkgever en werknemer

Artikel 11 Algemene verplichtingen werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. Binnen redelijke grenzen en voor zover zulks uit het belang van het werk of de onderneming voortvloeit, is de werknemer na overleg verplicht in te stemmen met:
 - een redelijk aanbod van de werkgever om een andere passende functie te aanvaarden;
 - het voor korte tijd verrichten van andere werkzaamheden, welke in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
 - tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en werktijden;
 - tijdelijke wijzigingen in de plaats van tewerkstelling.
4. Omwille van het behouden van binding met de kernactiviteiten van de werkgever, is iedere werknemer verplicht om minimaal eenmaal per jaar één dag de functie van tolgaarder te vervullen. Deze dag zal in het rooster worden ingepland.
5. Omwille van het bedrijfsbelang kan, in voorkomende dringende gevallen, iedere werknemer worden verplicht om kortstondig de functie van tolgaarder waar te nemen totdat de ingeroosterde werknemer of, ingeval van plotselinge ziekte of andere calamiteit, diens vervanger de dienst overneemt.

Artikel 12 Geheimhoudingsplicht

1. De werknemer verplicht zich om zowel tijdens als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst absolute geheimhouding jegens een ieder te zullen betrachten over alle bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden, in de ruimste zin van het woord, van de werkgever of van in welke rechtsvorm dan ook tot het bedrijf van de werkgever behorende ondernemingen (zoals bijvoorbeeld: bijzonderheden betreffende contracten, leveranciers, cliënten enz.).
2. De werknemer dient alle correspondentie en alle bedrijfsbescheiden, ook al zijn ze gesteld of getekend op papier van de werknemer of aan de werknemer persoonlijk geadresseerd, bij het einde van de arbeidsovereenkomst ongevraagd en onverwijld aan de werkgever ter hand te stellen.

Maakt meer mogelijk!

3. Overtreding van het hierboven gestelde kan worden gestraft met een boete van maximaal tweemaal het op het moment van overtreding geldende jaarsalaris. De boete wordt bestemd ter dekking van de schade.
4. Overtreding gedurende het bestaan van de arbeidsovereenkomst zal voor de werkgever een dringende reden tot ontslag op staande voet kunnen vormen.
5. De werknemer is door de enkele overtreding of niet-nakoming van het bovenstaande van rechtswege in gebreke.

Artikel 13

Nevenfuncties

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

HOOFDSTUK 4

Arbeidsduur en werktijd

Artikel 14 **Arbeidsduur en werktijden**

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

Artikel 15 **Overwerk**

1. Gelet op de aard van de werkzaamheden van de werkgever zal het regelmatig voorkomen dat werknemers zal worden gevraagd om meer arbeid, in uren, te verrichten dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen (overwerk). De werknemer is behoudens dringende privé-omstandigheden verplicht aan dit verzoek gehoor te geven. De werkgever kent voor het verrichten van overwerk de onder lid 3 van dit artikel genoemde gedifferentieerde vergoeding toe.
2. Er is eerst sprake van overwerk wanneer het aantal, per werkperiode, overeengekomen uren wordt overschreden. De werkperiode is op een dag lopend van 00.00 tot 24.00 uur vastgesteld.
3. Overwerkvergoeding:
 - uurloon + 25% (=125%) voor overwerk op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 22.00 uur;
 - uurloon + 50% (=150%) voor overwerk op maandag t/m vrijdag tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;;
 - uurloon + 65% (=165%) voor overwerk op zaterdag tussen 06.00 en 22.00 uur;
 - uurloon + 100% (=200%) voor overwerk op zaterdag tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
 - uurloon + 100% (=200%) voor overwerk op zon- en feestdagen tussen 0:00 en 24:00 uur.
4. Voor overwerk korter dan een half uur wordt geen vergoeding verstrekt. De genoemde percentages worden berekend over het voor de werknemer geldende uurloon. Werknemers met een salarisschaal gelijk aan of hoger dan schaal 6 van NV Westerscheldetunnel ontvangen geen vergoeding voor overwerk omdat overwerk

Maakt meer mogelijk!

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

Artikel 23

Vakantietoelage

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

HOOFDSTUK 6

Voorzieningen in verband met ziekte

Artikel 24 Ziekmelding en PAGO

1. Ziekmelding: de werknemer, die ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte, is verplicht dit zo spoedig mogelijk aan de werkgever mede te delen en zich in dit verband te houden aan de door de werkgever in het Ziekteverzuimprotocol vastgelegde voorschriften.
2. Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO): met als doel terugdringing van ziekteverzuim biedt de werkgever de werknemer de mogelijkheid zich jaarlijks, op kosten van de werkgever, te laten keuren. Deelname aan het PAGO gebeurt op vrijwillige basis door de werknemer. Het PAGO wordt uitgevoerd door een door de werkgever aan te wijzen instantie.

Artikel 25 Aanspraken tijdens ziekte

De werknemer heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte gedurende een tijdvak van 52 weken (het eerste ziektejaar) recht op doorbetaling van het volle salaris (100%). De werknemer die na afloop van het eerste ziektejaar nog ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid heeft gedurende het volgende tijdvak van 52 weken (het tweede ziektejaar) recht op doorbetaling van 70% van het salaris.

HOOFDSTUK 7

Vakantieverlof en buitengewoon verlof

Artikel 26 Basisvakantieregeling

1. Iedere werknemer heeft recht op 240 uren vakantie (zijnde 160 uur wettelijke vakantierechten conform artikel 7:634 BW plus 80 uur bovenwettelijke vakantierechten), met behoud van salaris, op basis van een werkweek van 40 uur. Bij een parttime dienstverband wordt het recht op het aantal uren vakantie naar rato toegekend.
2. Conform artikel 7:635, lid 4 BW verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of de werknemer aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
3. Vakantie zal als regel 120 werkuren (3 weken) aaneengesloten worden verleend, tenzij de bedrijfsvoering dit in de weg staat of de werknemer een andere verdeling wenst.
4. Indien de werknemer nog niet een zodanig aantal uren vakantie heeft verworven voor de onder lid 3 van dit artikel bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betreffende werknemer zoveel onbetaald verlof opneemt als nodig is.
5. De vakantierechten dienen in de regel te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de rechten worden opgebouwd, tenzij werkgever en werknemer in overleg besluiten daarvan af te wijken. Voor niet-opgenomen vakantie-uren geldt het volgende:
 - van de niet-opgenomen vakantie-uren tot en met 31 december 2004 kan maximaal 1/3 worden overgeheveld, een eventueel dan nog resterend tegoed wordt uitbetaald;
 - van de niet-opgenomen vakantie-uren vanaf 1 januari 2005 kan jaarlijks maximaal 1/6 worden overgeheveld naar het volgende jaar, een eventueel resterend tegoed wordt uitbetaald;
 - uitbetaling van niet-opgenomen vakantie-uren gebeurt op basis van het voor de werknemer geldende uurloon per 1 juli van het betreffende jaar.
6. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal het de werknemer nog toekomstende aantal uren vakantie worden uitbetaald.
7. Eventueel teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

Artikel 27 Extra uren vakantie op basis van leeftijd

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

Artikel 28 Bijzonder verlof

Werknemers hebben recht op bijzonder verlof in de volgende situaties:

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

Artikel 29 Regeling voor onbetaald verlof

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

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

Maakt meer mogelijk!

0	10	0,00	0,00	0,00	0,00
10	15	75,96	56,98	37,98	18,99
15	20	106,34	79,77	53,18	26,59
20		151,94	113,95	75,96	37,98

2. De vergoeding wordt jaarlijks in juli geïndexeerd, overeenkomstig de indexering in artikel 21 van deze CAO.
3. Bij een afwezigheid van langer dan 30 (dertig) dagen wordt de vergoeding stopgezet totdat werknemer weer aanwezig is.
4. De vergoeding wordt in eerste instantie netto uitgekeerd. Tegen het einde van het jaar wordt de vergoeding getoetst aan de vigerende belastingwetgeving. Indien dan blijkt dat (een deel van) de vergoeding ten onrechte belastingvrij is uitgekeerd, zal alsnog over het te belasten bedrag inkomstenbelasting ten laste van de werknemer worden ingehouden.
5. De werkgever heeft het recht om bij wijzigingen van de fiscaal vrijgestelde vergoedingen deze ook voor de werknemer te wijzigen.

Artikel 33

Vergoeding zakelijke reizen en verblijfskosten

1. Vergoeding van reiskosten: wanneer voor zakelijke reizen gebruik wordt gemaakt van de eigen auto, ontvangt de werknemer een vergoeding per kilometer van € 0,28 (acht en twintig eurocent). Over het deel van de vergoeding dat door de belastingdienst als bovenmatig wordt aangemerkt wordt, ten laste van de werknemer, loonbelasting ingehouden. De vergoeding wordt alleen toegekend voor zover het ten opzichte van het woon-werkverkeer extra, zogenaamde omrijdkilometers betreft. De werkgever heeft het recht om bij wijziging van de fiscaal vrijgestelde vergoedingen deze ook voor de werknemer te wijzigen. Alle kosten voor het gebruik van de eigen auto zijn voor rekening van de werknemer. Indien voor zakelijke reizen gebruik wordt gemaakt van het openbaar vervoer worden, tegen overlegging van vervoerbewijzen, de kosten per hoogste klasse volledig vergoed.
2. Vergoeding van verblijfskosten: aan de werknemer die in het kader van zijn werkzaamheden verblijfskosten moet maken, worden de naar redelijkheid gemaakte, werkelijke kosten vergoed.

Artikel 34

Spaarloonregeling

De werkgever biedt de werknemers de mogelijkheid een deel van het brutoloon netto te sparen in de wettelijk toegestane spaarloonregeling. De gelden dienen op een geblokkeerde rekening

te worden gestort en kunnen slechts onder strikte, wettelijk geformuleerde voorwaarden worden gedeblokkeerd of vallen na 4 jaar vrij.

Artikel 35 **Studievergoeding en studietijdregeling**

1. Indien na overleg tussen werknemer en werkgever is bepaald dat de werknemer in aanmerking komt voor een studieregeling, dan komen de navolgende kosten samenhangend met studie voor rekening van de werkgever:
 - de door het opleidingsinstituut in rekening gebrachte les- en examenkosten;
 - de kosten voor studiematerialen tot een bedrag van € 500,- en de ten behoeve van de lessen en het examen gemaakte noodzakelijke reis- en noodzakelijke verblijfkosten;

Wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer binnen 36 maanden na het afsluiten van de studie wordt beëindigd dan dient de werknemer de voor de studie betaalde kosten terug te betalen, met dien verstande dat het oorspronkelijke totale bedrag aan kosten per maand, dat de arbeidsovereenkomst na het afsluiten van de studie heeft geduurd, met 1/36^e (één zes en dertigste) deel van dat oorspronkelijke totale bedrag wordt verminderd;

2. Tevens komt de werknemer in aanmerking voor studieverlof. Dit verlof bestaat uit:
 - verlof tijdens het examen;
 - eenmalig verlof tijdens een eventueel herexamen;
 - verlof op de dag voorafgaand aan het examen;
 - verlof benodigd om verplichte lessen bij te wonen voorzover het een volledig, 100% op de functie gerichte opleiding is en bij opleidingen met een zogenaamd gedeeld belang 50% van deze tijd;
 - eventueel aanvullend verlof in overleg vast te stellen met een maximum van 5 werkdagen per jaar.

Artikel 36 **Jubileumgratificatie**

1. Aan de werknemer wordt wegens een 12,5-jarig, een 25-jarig of een 40-jarig dienstverband met de werkgever een gratificatie toegekend. De gratificatie wordt slechts eenmaal per tijdvak toegekend.
2. De hoogte van de in het vorige lid bedoelde gratificatie bedraagt:
 - bij een 12,5-jarig dienstverband een bedrag gelijk aan een vierde deel van het maandsalaris. Dit bedrag wordt bruto uitgekeerd;
 - bij een 25-jarig dienstverband een bedrag gelijk aan 70% van het maandsalaris. Dit bedrag wordt netto uitgekeerd;
 - bij een 40-jarig dienstverband een bedrag gelijk aan 100% van het maandsalaris. Dit bedrag wordt netto uitgekeerd.
3. Indien de werknemer in deeltijd werkzaam is, dan wel is geweest, dan zal bij de berekening van het salaris, dat als basis dient voor de vaststelling van de gratificatie, naar evenredigheid rekening worden gehouden met de in zijn diensttijd voorkomende

HOOFDSTUK 9

Overige bepalingen

Artikel 38 Slotbepalingen

1. In die gevallen waarin deze CAO niet voorziet, beslist de werkgever.
2. Deze CAO kan worden aangehaald als "Collectieve Arbeidsovereenkomst van NV Westerscheldetunnel" en treedt in werking met ingang van 1 oktober 2005 en eindigt van rechtswege op 31 maart 2007.

Borssele, september 2005

Partij ter ene zijde,

NV Westerscheldetunnel,
vertegenwoordigd door

ir. M. Buis
Algemeen directeur

-

drs. M. Leidelmeijer
Manager Personeel & Organisatie

Partij ter andere zijde,

Werknemers NV Westerscheldetunnel,
vertegenwoordigd door

A.A. van der Maden
Regiobestuurder ABVAKABO FNV

ing. P.L.A. de Maaker
Adviseur CNV Publieke Zaak