

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

RAILINFRASTRUCTUUR

**PERIODE 1, JAAR 2020
TOT EN MET
PERIODE 13, JAAR 2022**

INHOUDSOPGAVE

Artikel	Pagina	Omschrijving
1	4	Definities
2	6	Algemene verplichtingen van partijen bij deze CAO
3	6	Algemene verplichtingen van de werkgever
4	9	Algemene verplichtingen van de werknemer
5	11	Indienstneming en ontslag
6	12	Arbeidsduur en werktijden
7	20	Functiegroepen en salarissysteem
8	22	Bijzondere beloningen
9	26	Vakantie
10	28	Buitengewoon verlof
11	29	Feestdagen
12	30	Vakantietoeslagjaar en Vakantietoeslag
13	31	Arbeidsongeschiktheid
14	34	Vervallen
15	35	Pensioenregeling
16	36	Arbeidsomstandigheden
17	37	Kostenvergoedingen en bedrijfsregelingen
18	39	Faciliteiten ten behoeve van werknemersorganisaties
19	40	Tussentijdse herziening
20	41	Uitleg van de CAO
21	41	Looptijd en feitelijke invoering
22	41	Dispensatie
Bijlage 1	43	Functiegroepen
Bijlage 2	45	Salarisschalen en salarisontwikkeling
Bijlage 3	49	Bezwaarprocedure functie-indeling
Bijlage 4	51	Preventie, begeleiding en re-integratie
Bijlage 5	52	Vervallen
Bijlage 6	53	Persoonlijke ontwikkeling en loopbaanbegeleiding
Bijlage 7	55	Overgangsbepalingen pensioenregeling
Bijlage 8	57	Cao a la carte / Levensloopregeling
Bijlage 9	59	Raad van Overleg Railinfrastructuur
Bijlage 10	61	Arbeidstijdenwet (samenvattend overzicht)
Bijlage 11	63	Vervallen
Bijlage 11 a	64	Welke regels gelden voor nachtdiensten?
Bijlage 12	65	Reglement Naleving
Bijlage 13	69	Reglement Werkingssfeer
Bijlage 14	73	Reglement Dispensatie
Bijlage 15	76	Adressen en telefoonnummers
Aanhangsel 1	77	Protocol ‘Convenant Werkgelegenheid Railinfrastructuur’
Aanhangsel 2	81	Vervallen
Aanhangsel 3	82	Vervallen
Aanhangsel 4	83	Afspraken Cao-partijen 7 april 2021

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Vereniging 'Bouwend Nederland' en haar Vakgroep Railinfrastructuur, en Strukton Rail B.V.

als partijen ter ene zijde

en

CNV Vakmensen,

FNV,

Vakvereniging Het Zwarte Corps,

als partijen ter andere zijde, verder ook te noemen 'werknemersorganisaties',
alle te dezer zake rechtens vertegenwoordigd,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

© 2021, CAO-partijen. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO.

ARTIKEL 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

a. werkgever:

iedere aangesloten onderneming, partij ter ene zijde, alsmede ieder natuurlijk of rechtspersoon, die in Nederland werkzaamheden doet verrichten als bedoeld onder c. Samengestelde ondernemingen, die voornamelijk activiteiten buiten de railinfrastructuur verrichten, vallen met betrekking tot die activiteiten niet onder deze CAO;

b. werknemersorganisaties:

partijen ter andere zijde;

c. railinfrastructuur:

De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op ondernemingen en afdelingen van ondernemingen, waarin uitsluitend of in hoofdzaak – gemeten naar de loonsom – werkzaamheden worden verricht ten behoeve van het functioneren van de railinfrastructuur op grond van het erkenningsysteem van en volgens het veiligheidszorgsysteem van ProRail en/of andere opdrachtgevers én waarbij de werkzaamheden worden verricht in de directe nabijheid (binnen de gevarezone) van deze spoorwerken en spoorssystemen. Het betreft de volgende werkzaamheden indien en voor zover zij worden verricht ten behoeve van het functioneren van de railinfrastructuur, te weten het aanleggen, onderhouden en/of bedrijfsvaardig opleveren, inspecteren, verwijderen, herstellen, vernieuwen en beheren van rails- of spoorwerken en spoorssystemen, waaronder de daarvoor noodzakelijke funderingen, masten, antennes, bovenleidingsystemen, sein- en schakelkasten, verlichting, tractie- en energievoorzieningen, sterk- en zwakstroominstallaties en mechanische, elektrische en elektro(tech)nische installaties ten behoeve van beveiliging, signalering en overdracht van informatie.

d. werknemer:

iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en waarvan de functie is ingedeeld of gezien de aard der werkzaamheden behoort te worden ingedeeld in een van de functiegroepen, als genoemd in bijlage 1 van deze CAO; onder uitvoerend personeel wordt verstaan de werknemer in een functie die als zodanig is benoemd in de individuele arbeidsovereenkomst; als werknemer in de zin van deze CAO wordt niet beschouwd de stagiair(e), de oproepkracht en de vakantiewerker;

- e. partner:**
1. echtgeno(o)t(e);
 2. een persoon die met een werknemer samenleeft in een notarieel geregistreerd samenlevingsverband;
 3. geregistreerd partnerschap;
- f. OR/WOR:**
Ondernemingsraad/Wet op de ondernemingsraden;
- g. CAO:**
deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen;
- h. BW:**
Burgerlijk Wetboek;
- i. werktijdenregeling:**
een regeling die aangeeft op welke tijdstippen werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze onderbreken en beëindigen;
- j. periode:**
een 4-wekelijkse betalingsperiode;
- k. periodesalaris:**
het vastgestelde bruto salaris, dat per periode wordt uitgekeerd en is herleid uit de tabellen van bijlage 2 van deze CAO, of het salaris naar rato indien er sprake is van een parttime dienstverband;
- l. periode-inkomen:**
het periodesalaris, vermeerderd met de toeslagen in geld als bedoeld in artikel 8, leden 1 sub a en 3 sub c;
- m. jaarsalaris:**
13 maal het periodesalaris en de vakantietoeslag conform artikel 12;
- n. dienst:**
het begrip dienst wordt beschouwd als teleenheid, onder meer ter vaststelling van contracturen en extra diensten. Deze definitie geldt niet voor bereikbaarheids- en/of consignatiedienst als bedoeld in artikel 6, lid 2 sub 1.;

o. vrije zondag

de vrije zondag leidt tot een vrije periode tussen twee diensten van 28 uur; de hier bedoelde vrije periode vangt altijd aan tussen 18.00 uur en 24.00 uur op de aan de vrije periode voorafgaande dag.

ARTIKEL 2

Algemene verplichtingen van partijen bij deze CAO

1. Nakoming CAO

Partijen zullen deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen en geen actie voeren of steunen, die beoogt gedurende de looptijd wijziging te brengen in de CAO.

2. Raad van Overleg voor de Railinfrastructuur

Partijen zullen tijdens de looptijd van deze CAO in de Raad van Overleg voor de Railinfrastructuur periodiek overleg voeren over relevante ontwikkelingen in de bedrijfstak. In bijlage 9 zijn de kaders aangegeven, waarbinnen dit periodiek overleg plaats vindt.

3. Informatie erkenningsysteem ProRail

Bouwend Nederland Vakgroep Railinfrastructuur en Strukton Rail B.V. zullen de partijen ter andere zijde informeren over de inhoud van het erkenningsstelsel van ProRail en over wijzigingen daarin.

4. Algemeen Verbindend Verklaring

Partijen zullen voor deze CAO een algemeen verbindend verklaring aanvragen bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor ondernemingen werkzaam binnen de Railinfrastructuur.

ARTIKEL 3

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Toepassing CAO

De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze CAO.

2. Arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met iedere werknemer, vallend onder deze CAO, schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin deze CAO integraal van toepassing wordt verklaard.

3. Uitreiking CAO

De werkgever zal ten behoeve van het aangaan van het dienstverband een exemplaar van de CAO, en daarna van de wijzigingen in de CAO, digitaal beschikbaar stellen en op verzoek van de medewerker in hard-copy overhandigen.

4. Loopbaanbegeleiding en duurzame inzetbaarheid

De werkgever zal ten behoeve van het vormgeven van de loopbaan van de werknemer beleid ontwikkelen en uitvoeren op het punt van loopbaanbegeleiding. De werkgever kan binnen het kader van dit beleid initiatieven nemen tot het doen volgen van opleidingen van de werknemer, die gericht kunnen zijn op:

- de inzetbaarheid van de werknemer in de huidige functie;
- de verwerving van kwalificaties in het kader van verbreding (jobrotation) en/of promotie;
- de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

In de bijlagen 4 en 6 zijn de kaders nader gedefinieerd, waarbinnen de ontwikkeling en uitvoering van het loopbaanbeleidingsbeleid zal worden vorm gegeven.

De arbeidsvoorwaardelijke faciliteiten zijn opgenomen in artikel 17, lid 5.

Werkgevers voeren een beleid dat als uitgangspunt de bevordering van duurzame inzetbaarheid heeft. Daarbij gaat het om het inzetten van instrumenten die de kans vergroten dat alle medewerkers nu en in de toekomst inzetbaar zijn en blijven, zowel binnen hun eigen functiegebied, maar eventueel ook daarbuiten.

Werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor blijvende inzetbaarheid. De werknemer door onder andere een actieve en flexibele opstelling en door gebruik te maken van de beschikbare instrumenten om de inzetbaarheid te behouden en te vergroten.

Werknemer houdt kennis en vaardigheden bij en waar nodig verbeterd hij deze om aan de veranderende eisen van de organisatie en haar omgeving te voldoen. Het is in het belang van de werknemer en werkgever dat medewerkers meegroeien met de huidige ontwikkelingen en inspelen op komende ontwikkelingen. De werkgever heeft naast zijn verantwoordelijkheid als goed werkgever ook een faciliterende en begeleidende rol hierbij.

5. Arbeidsomstandigheden, veiligheid en vakmanschap

- a. De werkgever draagt zorg voor veilige werkomstandigheden voor al zijn werknemers en de door of namens hem voor het verrichten van werkzaamheden ingeschakelde derden.
- b. De werkgever verschaft de werknemer de voor de uitoefening van zijn functie noodzakelijke specifiek aan activiteiten verbonden werkkleding en veiligheidsmiddelen.
- c. Werkgevers bevorderen gedurende de looptijd van deze cao de ontwikkeling van een eenduidige veiligheidsstaal op de arbeidsplaats en gevaarzone, bestaande uit woorden

- en pictogrammen die iedereen die daar werkzaam is dient te kennen.
- d. Stichting railAlert, werkkamer Arbo, stelt ten behoeve van goede arbeidsomstandigheden namens werkgever en werknemers de Arbo-catalogus op.
 - e. Werkgever en werknemer houden zich aan de normen en instructies gericht op veilig werken zoals voortvloeiend uit de Arbo-catalogus en overige (wettelijke) regelgeving.
 - f. Werkgevers gaan zich gedurende de looptijd van deze cao inspannen vergelijkbare pictogrammen in te voeren zoals ze ook binnen de bouw gebruikt worden. CAO-partijen zoeken ter bevordering van veilig werken en ontwikkeling van vakmanschap aansluiting bij initiatieven in de railsector zoals het programma Technisch Vakmanschap van de Stichting railAlert, Railcenter, de spooraanemers en ProRail.
<https://technischvakmanschap.nl>
 - g. De werkgever stelt zijn werknemer in staat vakbekwaam en veilig te kunnen werken door relevante opleidingen, scholing en kennisoverdracht te faciliteren zowel bij aanvang van als gedurende het dienstverband. Artikel 17.5 studiekosten blijft ongewijzigd.

6. Fusie en reorganisatie

Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusiegedragsregels, de WOR en de Wet melding collectief ontslag, zal de werkgever indien hij overweegt: een fusie aan te gaan, dan wel

- een bedrijfs onderdeel te sluiten, dan wel
- een belangrijke reorganisatie te treffen,

hierbij de sociale gevolgen betrekken.

De werkgever zal de werknemersorganisaties, de Ondernemingsraad en de betrokken werknemers zo spoedig mogelijk inlichten omtrent de overwogen maatregelen en indien nodig met de werknemersorganisaties overleg plegen over de inhoud van een sociaal plan. Bij reorganisaties geldt voor de werkgever een inspanningsverplichting tot herplaatsing. Binnen dit kader zijn, gezien de te verwachten ontwikkelingen in de bedrijfstak, partijen een Convenant met betrekking tot de werkgelegenheid overeengekomen, dat als aanhangsel 1 bij deze CAO is gevoegd.

7. Inleen en uitzendarbeid

- a. De werkgever zal voor werkzaamheden die plaatsvinden binnen de gevarenzone, slechts gebruik maken van gekwalificeerde uitleenkrachten (incl. veiligheidsgeschiktheid volgens de geldende regelgeving), waarbij het niveau van arbeidsvoorwaarden minimaal gelijkwaardig is ten opzichte van deze CAO.
- b. Voor zover overigens gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten, is uitsluitend het bepaalde in de artikelen 7, 8 en 17, leden 1 en 4, van overeenkomstige toepassing.
- c. Werkgevers spreken de intentie uit om bij het inlenen van arbeidskrachten van

uitzendbureaus gebruik te maken van NEN 4400-1 gecertificeerde uitzendbureaus.

ARTIKEL 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. Goed werknemerschap

De werknemer zal de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

2. Uitvoering opgedragen werkzaamheden

- a. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
- b. Deze verplichting geldt op elke plaats waar de werkgever zijn bedrijf uitoefent, alsmede voor opgedragen werkzaamheden bij daartoe door of namens de werkgever aangewezen andere ondernemingen.
- c. Het verrichten van werkzaamheden in het buitenland geschiedt op vrijwillige basis, tenzij sprake is van een aantal reizen en/of inzetpatronen, die ook zouden passen bij voor de betrokken werknemer gangbare werkzaamheden in Nederland.
Indien werknemer voor werkgever in het buitenland werkzaamheden verricht en/of indien de werksituatie in het buitenland afwijkt van de gangbare werksituatie in Nederland, geldt voor werknemer de zogenaamde 'Buitenlandregeling', die is vastgesteld na overleg met de Ondernemingsraad van de betreffende onderneming. In de buitenlandregeling zijn de condities vastgelegd, waaronder werknemers in het buitenland hun werkzaamheden verrichten. Deze condities betreffen in ieder geval de beloning, huisvesting, verzekeringen en (verblijfs)vergoedingen.
- d. Met inachtneming van instandhouding van de vereiste veiligheidsmaatregelen, heeft de werknemer het recht het werk te onderbreken of uit te stellen met behoud van loon, indien er naar zijn redelijk oordeel ernstig gevaar bestaat voor zichzelf, andere werknemers of andere betrokkenen, en het gevaar op zo korte termijn dreigt dat de Inspectie SZW niet preventief kan optreden. In een dergelijke situatie dient de direct leidinggevende onmiddellijk te worden geïnformeerd.

3. Loopbaanbegeleiding

De werknemer heeft recht op scholing en opleiding en is gehouden die scholing en opleiding te volgen, die voortvloeit uit het in samenwerking met werkgever opgestelde individuele loopbaanbegeleidingsplan, zoals verwoord in artikel 3, lid 4, binnen welk kader de werknemer zelf initiatieven kan nemen tot het volgen van opleidingen.

In de bijlagen 4 en 6 zijn de kaders nader gedefinieerd, waarbinnen de ontwikkeling en uitvoering van het loopbaanbegeleidingsbeleid zal worden vorm gegeven.

De werkgever zal aan de werknemer die de Nederlandse taal (nog) niet machtig is, een cursus "Nederlands op de werkvloer" aanbieden. De werknemer is verplicht deze cursus te volgen en met succes af te ronden.

4. Arbeidsomstandigheden, preventie en veiligheid

De werknemer komt zijn opleidingsverplichtingen na en houdt (ook uit eigen beweging) de (technologische) ontwikkelingen bij in de branche mede met het oog op zijn duurzame inzetbaarheid.

- a. De werknemer verleent zijn medewerking aan de medische en psychologische keuringen die voor de betreffende functie verplicht zijn gesteld van overheidswege of door regulerende instanties zoals de Stichting railAlert..

5. Nevenwerkzaamheden

- a. De werknemer die voornemens is enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren waarbij hij zich direct of indirect zal begeven op het werkgebied van de werkgever of waardoor de reguliere uitoefening van zijn functie kan worden beperkt, dient dit vooraf te melden aan de werkgever. Indien, naar het oordeel van de werkgever, de nevenwerkzaamheden schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband dan wel zakelijke belangen van de werkgever kunnen schaden, is hij bevoegd de nevenwerkzaamheden te verbieden. De werkgever zal dit schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan de werknemer. Indien de werknemer deze bepaling niet nakomt, zal de werkgever dit beschouwen als een dringende reden voor ontslag in de zin van artikel 7: 678 BW., mogelijk op staande voet .
- b. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet gemelde of door de werkgever verboden nevenwerkzaamheden, verliest elke aanspraak op het bovenwettelijke deel van de in artikel 13 geregelde loondoorbetaling dan wel aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

6. Geheimhouding

Tijdens het dienstverband en na beëindiging daarvan, verplicht de werknemer zich tot volstrekte geheimhouding omtrent al die ondernemingsaangelegenheden waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze hem ter kennis zijn gekomen.

De werknemer is ter zake tevens gehouden aan de voorwaarden die de werkgever bij het verwerven van opdrachten met de cliënten is overeengekomen voor zover de werkgever deze voorwaarden schriftelijk aan de werknemer heeft medegedeeld.

7. Misbruik van positie

De werknemer zal zich ervan onthouden:

- a. zonder toestemming werkzaamheden uit te voeren voor derden, dan wel deel te nemen aan activiteiten of leveringen die door derden in opdracht van de werkgever worden uitgevoerd;
- b. via een ander of zelf geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt;
- c. andere werknemers van de onderneming te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten;
- d. zonder toestemming zaken van de onderneming te gebruiken voor eigen doeleinden.

ARTIKEL 5

Indienstneming en ontslag

1. Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan zes maanden en korter dan twee jaar geldt wederzijds een proeftijd van een maand. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.

2. Aard van het dienstverband

Onverminderd het bepaalde in lid 1, wordt het dienstverband aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
- b. hetzij voor bepaalde tijd.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan.

Indien deze vermelding ontbreekt, is het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan.

3. Dienstverband voor bepaalde tijd

Een dienstverband voor bepaalde tijd wordt uitsluitend aangegaan:

- a. voor werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard (projecten);
- b. voor vervanging wegens langdurige ziekte/arbeidsongeschiktheid;
- c. met het oog op het verwerven van specifieke opleidingskwalificaties, welke als voorwaarden gelden voor het aansluitend aangaan van een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Voor het aangaan en continueren van een dienstverband voor bepaalde tijd, gelden de bepalingen van de artikelen 7:667 en 7:668 en 7:668a BW.

ARTIKEL 6

Arbeidsduur en werktijden

1. Normale arbeidsduur

- a. De normale arbeidsduur bedraagt bij een voltijdienstverband 160 uur per periode van vier weken, zijnde gemiddeld 40 uur per week.
- b. Ieder uur waarop de werknemer arbeid verricht, evenals vakantieverlof en verlof op doordeweekse feestdagen, doorbetaald buitengewoon verlof, afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap en bevalling, ⁷ opgenomen tijdcompensatie, roostervrije diensten, brugnacht (artikel 6.2.h.) en scholing indien als dienst gepland, wordt gerekend tot het totaal van 160 uur per periode.

2. Kaders inzake arbeidsduur en werktijden voor uitvoerend personeel

Met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet en de WOR, gelden voor uitvoerend personeel de volgende kaders voor de realisatie van de (gemiddelde) arbeidsduur en de werktijden:

a. Gemiddelde arbeidsduur

De realisatie van de normale arbeidsduur van 160 uur per periode, respectievelijk 40 uur per week, geschiedt in het referte-kalenderjaar van periode 1 tot en met periode 13.

b. Planning arbeidstijd en vrije tijd

- De werkgever zal uiterlijk op donderdag, voor de harde week, aan de werknemer schriftelijk de planning van zijn arbeidstijden mededelen.
- De harde planning loopt van vrijdagavond 18.00 uur tot en met de volgende week maandagochtend 07.00 uur. Ook zal met het beschikbaar komen van elke harde planning conform de ATW voortschrijdend voor de duur van 28 dagen een indicatieve planning inzichtelijk worden gemaakt.
- De werkgever zal bij de planning en inzetpatronen zoveel als mogelijk tegemoet komen aan de wensen van de werknemer.
- Bij wijziging van een hele dienst t.o.v. de harde planning, wordt een bruto vergoeding per afwijking gegeven onder de voorwaarde als genoemd onder artikel 8 lid 4 sub a.

Indien als gevolg van een oproep tijdens bereikbaarheidsdienst arbeid wordt verricht en als gevolg daarvan minder uren worden gewerkt dan gepland, worden de geplande uren gerekend tot het totaal van 160 uur per periode.

De werknemer zal ten minste 28 dagen van tevoren verlof aanvragen bij de werkgever.

De werknemer dient zijn vrijetijdsaanpakken op te nemen in het kalenderjaar, waarin deze vrijetijdsaanpakken zijn toegekend, respectievelijk zijn opgebouwd. Uitsluitend in bijzondere individuele omstandigheden kan hiervan worden afgeweken, namelijk wanneer een werknemer op aanvraag van een langdurige verlofperiode gebruik wil maken en/of wanneer vanwege ziekte een werknemer niet in staat is geweest zijn vrijetijdsaanpakken op te nemen respectievelijk aan te wenden en/of wanneer door calamiteiten, die niet door de werknemer zijn te beïnvloeden, een werknemer zijn in een kalenderjaar opgebouwde vrijetijdsaanpakken slechts ten dele heeft kunnen opnemen, respectievelijk heeft kunnen aanwenden.

c. Verdeling arbeidstijd en vrije tijd

1. Gemiddeld patroon arbeidstijd/vrije tijd

Per periode van 26 weken geniet de werknemer per week gemiddeld 2 vrije dagen. De gemiddeld 2 vrije dagen per week kunnen op elke willekeurige dag van de week vallen. Roostervrije diensten en tijdcompensaties kunnen eveneens op alle dagen van de week vallen, dus ook op zaterdag en zondag.

2. Roostervrije diensten

In het kader van de realisatie van de gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week op jaarbasis, heeft de werknemer recht op 23 roostervrije diensten. Bij het begin van het refertejaar wordt een voorschot op deze 23 roostervrije diensten gegeven. Voor de planning van een roostervrije dienst gelden dezelfde regels met betrekking tot rusttijden als voor een dienst waarop wordt gewerkt; dit betekent dat één roostervrije dienst leidt tot een vrije periode tussen twee diensten van minimaal 28 uur. Deze roostervrije diensten worden door de werkgever, afhankelijk van de bedrijfsprocessen, ingeroosterd. Zo mogelijk zal bij toewijzing rekening worden gehouden met de individuele wensen van werknemers.

In ieder geval heeft de werknemer gedurende de looptijd van deze CAO het recht op jaarbasis 5 roostervrije diensten in hele of halve diensten zelf in te roosteren na overleg met werkgever.

Per kwartaal kan de werkgever -in afwijking van het bepaalde in onderdeel b.- één roostervrije dienst vaststellen daags voordat de nieuwe dag- of nachtdienst volgens de oorspronkelijke planning zou aanvangen, dit zonder betaling van het bedrag conform artikel 8 lid 4 sub a; indien de werkgever geen gebruik maakt van deze mogelijkheid, zal deze roostervrije dienst in het volgende kwartaal kunnen worden ingeroosterd.

Ingeplande roostervrije tijd vervalt tijdens arbeidsongeschiktheid. Bij arbeidsongeschiktheid worden voor de nieuwe harde planning geen roostervrije diensten ingepland, behoudens in geval van collectieve sluitingen. Na een

ononderbroken arbeidsongeschiktheid van 30 werkdagen vervalt (bij een voltijdienstverband) het recht op één roostervrije dienst. Na elke direct daarop aansluitende periode van ononderbroken arbeidsongeschiktheid van 10 werkdagen vervalt steeds één roostervrije dienst.

Indien op een geplande vrije dag vanwege bedrijfsomstandigheden arbeid moet worden verricht, zal deze vrije dag uiterlijk binnen 2 periodes dienen te worden opgenomen, dan wel te worden ingepland. Indien de werkgever de betreffende vrije dag niet binnen deze 2 periodes heeft ingepland, vervalt de zeggenschap over de vrije dag en wordt de vrije dag toegevoegd aan vrijetijdssaldo van de werknemer. Indien de werknemer vervolgens de betreffende vrije dag niet binnen 2 daaropvolgende periodes heeft opgenomen, komt de betreffende vrije dag weer ter beschikking van de werkgever.

Bij deeltijdarbeid en bij in- of uitdiensttreding gedurende de loop van het jaar wordt het recht op roostervrije diensten naar rato toegekend.

d. Collectieve sluiting

De werkgever kan na instemming van de OR besluiten tot een gehele of gedeeltelijke collectieve sluiting van het bedrijf gedurende één of meer dagen.

Indien een werknemer aan het einde van een kalenderjaar over onvoldoende roostervrije diensten beschikt ten behoeve van een volledige invulling van een collectieve sluiting kan de werkgever andere door werknemer opgebouwde, dan wel hem ter beschikking staande vrije tijd ten behoeve van een collectieve sluiting aanwenden; in laatste instantie kan de werkgever hiervoor op jaarbasis de 5 bovenwettelijke vakantiedagen van de werknemer aanwenden.

e. Arbeid in zondagen/weekenden

1. Werktijd

- de werknemer kan worden verplicht op alle dagen van de week arbeid te verrichten;
- een dienst, die op zondag tussen 22.00 uur en 24.00 uur start, geldt als arbeid op zondag in de zin van de Arbeidstijdenwet.

2. Vrije zondagen

- de werknemer heeft het recht op 17 vrije zondagen, waarvan 13 vrije zondagen in te zetten en te plannen door de werknemer en 4 vrije zondagen door de werkgever;
- de werknemer heeft het recht de 17 vrije zondagen uit te breiden met een vrije dag voorafgaand of aansluitend; wanneer de werknemer op verzoek van werkgever werkzaamheden verricht op een geplande vrije dag, zoals hierboven bedoeld, dan krijgt de werknemer het recht deze dag alsnog in te plannen als vrije dag conform bovenbedoelde regeling;

- de vrije zondag leidt tot een vrije periode tussen twee diensten van 28 uur. Uitbreiding van de vrije zondag met een dag voorafgaand dan wel aansluitend geeft in totaal recht op een vrije periode tussen twee diensten van 52 uur;
- een vrije periode vangt altijd aan tussen 18.00 uur en 24.00 uur de dag voorafgaande;
- indien de werknemer geen gebruik maakt van het recht om vrije zondagen in te zetten en te plannen, kan de werkgever de niet door de werknemer geplande vrije zondagen na overleg met de werknemer inplannen.

f. Lengte arbeidsduur per dienst

De minimale dienstlengte wordt vastgesteld op 8 uur. Binnen deze dienst kan er ook gereisd worden. Voor reizen binnen de acht uur dienstlengte, die buiten het doordeeweekse dagenvenster vallen, is Onregelmatigheidstoelage (ORT) verschuldigd. Werknemers en werkgevers gaan samen kijken hoe de dienst van 8 uur zo efficiënt mogelijk ingevuld kan worden. Met de invoering van de standaard 8 uren diensten komen de verschillerekeningen tussen geplande uren en gerealiseerde uren te vervallen.

g. Geplande 12-uurs diensten

- in afwijking op het bepaalde in sub f van dit artikel kan de werkgever de werknemer verzoeken arbeid te verrichten in een geplande dienst met een ononderbroken duur van 12 uur;
- het maximum aantal 12-uurs diensten is per werknemer 20 per jaar;
- de werknemer is niet verplicht te voldoen aan het verzoek van de werkgever om arbeid te verrichten in een geplande dienst met een ononderbroken duur van 12 uur;
- indien een werknemer voldoet aan het verzoek van werkgever om arbeid te verrichten in een geplande dienst met een ononderbroken duur van 12 uur, bestaat de betreffende dienst uit maximaal 12 uur arbeid, waarin begrepen rust en pauze;
- de werknemer ontvangt op de geplande arbeidsuren van een 12-uurs dienst een extra toeslag conform het bepaalde in artikel 8, lid 1 sub b.

h. Nachtdiensten

Voor nachtdiensten geldt de Arbeidstijdenwet. (Zie bijlage 11a).

In aanvulling hierop geldt het volgende:

- Een reeks nachtdiensten beslaat ten hoogste 5 achtereenvolgende nachtdiensten. Indien werknemer op vrijwillige basis gehoor geeft aan een verzoek van werkgever om voornoemde reeks van 5 achtereenvolgende nachten arbeid te verlengen met een 6e en 7e nacht, gelden extra vergoedingen conform artikel 8 lid 8.
- De werkgever draagt er zorg voor, dat er geen onderbreking binnen een reeks van nachtdiensten wordt gepland. Indien binnen de harde planning een tussenliggende nachtdienst in een reeks van nachtdiensten vervalt, wordt deze dienst beschouwd als een brugnacht en als nachtdienst meegeteld in de telling voor het maximale aantal

diensten per 13 weken.

- Een dag verlof conform artikel 9 lid 1 wordt niet aansluitend gevolgd door een nachtdienst.

i. Gebroken diensten

De werkgever zal geen gebroken diensten plannen.

j. Pauze

Diensten met een arbeidstijd van meer dan 5,5 uur worden onderbroken door een pauze van een half uur, eventueel op te splitsen in twee pauzes van een kwartier afhankelijk van de arbeidsomstandigheden.

k. Rust na diensten

Rust na nachtdiensten wordt toegepast conform de regels van de arbeidstijdenwet. Werkgevers zullen de mogelijkheid van 1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur niet gaan gebruiken.

Overige diensten:

- conform de Arbeidstijdenwet volgt na een dienst een rusttijd van 11 uur; voor de rusttijd na een reeks van nachtdiensten kunnen de vrije dagen (de gemiddelde 2 per week van de 104 per jaar, ex. artikel 6.2.c.1.) of vervangende vrije dagen (rustdag terug) worden ingepland;
- roostervrije diensten en tijdcompensaties worden niet ingepland in de rusttijd na een reeks van nachtdiensten.

l. Bereikbaarheidsdiensten

In het streven naar een stabiele jaarplanning spant werkgever zich in om storingsherstel waar mogelijk uit te laten voeren in geplande diensten. Indien een vorm van bereikbaarheidsdienst wordt gekozen, is een viertal modellen mogelijk, of een combinatie van deze vier modellen, die in overleg met de Ondernemingsraad binnen de organisatie of delen van de organisatie kunnen worden ingevoerd. De vier modellen zijn:

I. Consignatie buiten het dagdienstvenster met gepland werk overdag.

- Rooster met dagdiensten van maandag tot en met vrijdag en zaterdag en zondag vrij;
- Consignatie buiten de doordeweekse dagdiensten en op zondagen/in het weekend;
- Een bepaalde periode achtereen (in de regel 7 dagen).

II. Consignatie thuis.

- Er wordt geen werk gepland;

- Bereikbaarheid beslaat 13 uur per etmaal;
- Bereikbaarheidsdiensten worden ingepland binnen twee tijdvakken: vroeg/dag en avond/nacht, waarbij een overlap van 2 uur per etmaal bestaat.

III. Permanente aanwezigheid.

- Werknemers zijn gepland aanwezig ten behoeve van storingsherstel.

IV. Semipermanente aanwezigheid.

- Werknemers zijn gepland voor werk en aanwezig;
- Buiten geplande werk en aanwezigheid is er vooraf of aansluitend bereikbaarheidsdienst gepland.

Combinatie van voorgaande modellen.

- In overleg met de Ondernemingsraad wordt een combinatie van voorgaande modellen overeengekomen met bijbehorende compensatieregeling.

Algemene bepalingen ten aanzien van bereikbaarheidsdienst en oproep:

tijdens een bereikbaarheidsdienst, als bedoeld in artikel 8 lid 3, is volgens de bepalingen van de Arbeidstijdenwet 13 uur arbeidstijd toegestaan in een voortschrijdende periode van 24 uur. Deze arbeidstijd kan naast een al dan niet geplande dienst bestaan uit één of meer oproepdiensten. Een oproepdienst vangt aan buiten het tijdvenster van een geplande dienst of een nog lopende oproepdienst.

Teneinde te waarborgen dat de werknemer die oproepdiensten verricht voldoende onafgebroken rust geniet, is het volgende bepaald:

indien de oproepdienst

- vóór of op 23.00 uur is beëindigd vindt de geplande dagdienst daarna normaal plaats;
- aanvangt op of na 05.00 uur wordt de geplande dienst aansluitend verricht binnen de elders in dit artikel gestelde kaders;
- ligt tussen 23.00 en 05.00 uur en meer dan één uur in beslag neemt, wordt het mogelijk tekort aan nachtrust gecompenseerd door aanpassing van de geplande dagdienst als volgt:
 - na oproepdiensten met een eindtijd tot 02.00 uur vervalt het ochtenddeel van de geplande dagdienst;
 - na oproepdiensten met een eindtijd tot 05.00 uur vervalt de gehele geplande dagdienst.
- geheel of gedeeltelijk valt op een kalenderdag waarop geen dienst is gepland ontstaat recht op compensatie van één vervangende vrije dag in te roosteren in een periode waarin geen bereikbaarheidsdienst wordt verricht. Indien de betreffende oproepdienst over twee kalenderdagen waarop geen

diensten zijn gepland heen ligt, dan vindt de compensatie éénmaal plaats.

Bereikbaarheidsdienst telt mee bij de bepaling van het aantal diensten per periode met een maximum van 5 diensten per 7 dagen. Zodra in een periode van 7 dagen bereikbaarheidsdienst een aaneengesloten periode van 28 of 52 uur geen arbeid is verricht, zijn er 1 respectievelijk 2 rustdagen genoten. Indien er geen rustdag wordt, respectievelijk geen rustdagen worden genoten, doordat er gedurende 6 of 7 dagen arbeid is verricht, ontstaat recht op 1 of 2 vervangende vrije dag(en). De vervangende vrije dag (rustdag terug) als gevolg van een oproepdienst op een vrije dag, telt wel mee in het aantal diensten per periode. Gewerkte uren in een oproepdienst worden gerekend tot het totaal van 160 uur per periode. Een bereikbaarheidsdienst in het weekend telt mee in de vaststelling van de telling van gewerkte zondagen/weekenden, ook als er geen oproep is en dus niet gewerkt is.

Met instemming van de Ondernemingsraad kunnen bovengenoemde tijdstippen en tijdstippen worden afgestemd op en aangepast aan begin- en eindtijden van de geldende dagdienst per onderdeel met inachtneming van de intentie: een garantie van voldoende onafgebroken rusttijd.

3. Kaders inzake arbeidsduur en werktijden voor niet-uitvoerend personeel

- a. Tot 1 januari 2016 geldt voor niet-uitvoerend personeel een werkweek van 40 uur per week. Ter realisatie van de gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week op jaarbasis heeft de werknemer recht op 23 roostervrije dagen. Bij het begin van het refertejaar wordt een voorschot op deze 23 roostervrije dagen gegeven. Na een ononderbroken arbeidsongeschiktheid van 30 werkdagen vervalt (bij een voltijdienstverband) het recht op één roostervrije dag. Na elke direct daarop aansluitende periode van ononderbroken arbeidsongeschiktheid van 10 werkdagen vervalt steeds één roostervrije dag. Bij deeltijdarbeid en bij in- of uitdiensttreding gedurende de loop van het jaar wordt het recht op roostervrije dagen naar rato toegekend. Toewijzing van roostervrije dagen vindt plaats door de werkgever. Tussen werkgever en werknemer vindt afstemming plaats over de invulling van de gemiddeld 36-urige werkweek, een en ander rekening houdend met eventuele collectieve sluitingen. Zo mogelijk zal bij toewijzing rekening worden gehouden met de individuele wensen van werknemers. Ingeplande roostervrije tijd vervalt tijdens arbeidsongeschiktheid.
- b. Met ingang van periode 1-2016 geldt voor niet-uitvoerend personeel een werkweek van 40 uur per week en worden 18 roostervrije dagen op jaarbasis voor full-time medewerkers toegekend. Bij het begin van het refertejaar wordt een voorschot op het betreffende aantal roostervrije dagen gegeven. Na een ononderbroken arbeidsongeschiktheid van 30 werkdagen vervalt (bij een voltijdienstverband) het recht op één roostervrije dag. Na elke direct daarop aansluitende periode van ononderbroken arbeidsongeschiktheid van 10 werkdagen vervalt steeds één

roostervrije dag. Bij deeltijdarbeid en bij in- of uitdiensttreding gedurende de loop van het jaar wordt het recht op roostervrije dagen naar rato toegekend. Toewijzing van roostervrije dagen vindt plaats door de werkgever. Ingeplande roostervrije tijd vervalt tijdens arbeidsongeschiktheid.

- c. Eenmalig kunnen niet-uitvoerende medewerkers, in dienst zijnde vóór 1 januari 2016, vóór 15 januari 2016 kiezen voor 23 roostervrije dagen, onder aftrek van 1,5% salarisverhoging. Indien betreffende medewerkers op een later moment alsnog 5 roostervrije dagen inleveren, ontvangen zij hiervoor met terugwerkende kracht per periode 1 van het betreffende jaar 1,5% loonsverhoging.

4. Incidentele overschrijdingen

De werknemer is gehouden ook buiten de in de werktijdenregeling aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften, de bepalingen van deze CAO en de redelijkheid in acht neemt.

Een incidentele overschrijding van de volgens de werktijdenregeling geplande dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder wordt gerekend tot de normale arbeidsduur als bedoeld in het eerste lid.

5. Reisuren

a. In het kader van reguliere diensten

Voor het uitvoerend personeel, dat in opdracht van de werkgever op wisselende plaatsen arbeid verricht, worden reisuren (van woning naar werk en terug) gerekend als arbeidstijd. De benodigde reisuren worden in overleg tussen werkgever en werknemer naar redelijkheid bepaald, uitgaand van een zo efficiënt mogelijk middel van vervoer. De vergoeding van reisuren is vastgelegd in artikel 8.

b. In het kader van bereikbaarheidsdienst

Reisuren als gevolg van een oproep in het kader van bereikbaarheidsdienst als bedoeld in artikel 8 lid 3, worden volledig gerekend als arbeidstijd.

6. Aanpassing arbeidsduur

- a. Een in het kader van de Wet Aanpassing Arbeidsduur door de werknemer ingediend verzoek om de arbeidsduur aan te passen wordt ingewilligd, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
- b. Indien het verzoek wordt gehonoreerd, stelt de werkgever na overleg met de werknemer de werktijden vast.
- c. Bij afwijzing van het verzoek zal de werkgever kenbaar maken welke inhoudelijke argumenten tot het besluit hebben geleid.
- d. In geval van deeltijdarbeid zijn de bepalingen van de CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij dit in de CAO anders is

geregeld.

7. Ouderenbeleid

Aan personeel van 55 jaar en ouder zal, indien het bedrijfsbelang dat toelaat, zoveel mogelijk gelegenheid worden gegeven taken en werktijden aan te passen aan de individuele omstandigheden.

Werknemers kunnen maximaal 3 jaren voor de (vermoedelijke) datum, waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd vanwege pensionering, op basis van vrijwilligheid per referentiejaar aanspraak maken op 23 extra seniorendagen, op te nemen gelijkmatig verdeeld over het jaar in overleg tussen werkgever en werknemer. Deelname aan deze regeling geschiedt onder de voorwaarde van aanpassing van het salarisoniveau op 90% van het geldende periodesalaris. De opbouw voor pensioen wordt voortgezet op basis van de bestaande premieverdeling.

ARTIKEL 7

Functiegroepen en salarissysteem

1. Algemeen

- a. De functies van de werknemers worden ingedeeld in functiegroepen 1 tot en met 8 conform de functiewaarderingssystematiek van ORBA.
Indeling vindt plaats op basis van systematische vergelijking met de inhoud en rangordening van referentiefuncties, zoals die in bijlage 1 van deze CAO zijn vermeld.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal met een startsalaris en een eindsalaris.
Voor werknemers, die in dienst waren voor de datum van ingang van de 6e salarisperiode 2005, geldt een salarisschaal, die behoort tot de groep van salarisschalen I. Voor werknemers, die in dienst treden op of na de datum van ingang van de 6e salarisperiode 2005, geldt een salarisschaal, die behoort tot de groep van salarisschalen II. De groepen van salarisschalen I en II, inclusief inloopschalen, zijn opgenomen in bijlage 2. De overeengekomen verhogingen gedurende de looptijd van de CAO zijn daarin ook opgenomen.
- c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal, waarin hij is ingedeeld, alsmede zijn periodesalaris.
- d. De bezwaarprocedure functie-indeling is opgenomen in bijlage 3. De nadere invulling van deze procedure vindt per bedrijf plaats.

2. Indeling in salarisschaal

- a. Bij indiensttreding wordt de werknemer in beginsel het startsalaris toegekend van de bij

zijn functie behorende salarisschaal.

- b. De werknemer, die bij indiensttreding nog niet over de voor de functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt, kan gedurende ten hoogste twee jaar in een lagere dan de bij die functie behorende salarisschaal worden ingedeeld, dan wel in een inlooptrede van de bij die functie behorende salarisschaal.

3. Jaarlijkse bepaling individueel salarisoniveau

Het salaris zal jaarlijks per periode 1 op basis van de beoordeling worden verhoogd, waarbij bij normaal functioneren een normperiodiek geldt totdat het eindsalaris van de schaal is bereikt, tenzij op basis van een negatieve schriftelijke beoordeling anders wordt besloten:

- 3% van het startsalaris van een salarisschaal uit de groep van salarisschalen I,
- 3,15% van het startsalaris van een salarisschaal uit de groep van salarisschalen II,

De werkgever kan met behulp van een beoordelingsstelsel onderscheid maken tussen werknemers en op grond daarvan besluiten tot het verder differentiëren in de hoogte van de toe te kennen periodiek.

4. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt met ingang van de daarop volgende periode in de bijbehorende lagere salarisschaal ingedeeld.

5. Bonusregeling, behorende bij groep van salarisschalen II

Uitsluitend voor de werknemer die is ingedeeld in een salarisschaal behorende bij de groep van salarisschalen II, geldt dat hij met ingang van het jaar volgend op het jaar, waarin hij het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt, in aanmerking komt voor een beoordelingsafhankelijke bonus. Voorts is vereist om in aanmerking te komen voor een bonus, dat de werknemer gedurende het betreffende kalenderjaar onafgebroken in dienst is geweest van de werkgever en minimaal op 'normniveau' heeft gefunctioneerd. Aan de hand van de individuele beoordeling zal de werkgever daarna elk kalenderjaar opnieuw vaststellen of de werknemer in aanmerking komt voor een bonus. De bonus kan 0%, dan wel 5%, dan wel 10%, dan wel 15% bedragen van de som van 13 maal het bruto periodesalaris, zoals dat geldt in de 13e salarisperiode van een kalenderjaar. De uitkering van de bonus geschiedt tijdens de betreffende 13e salarisperiode. De bonus vormt geen grondslag voor toeslagen, er wordt geen vakantiegeld over berekend en de bonus telt niet mee in de opbouw van pensioen. Jaarlijks zal de ROR toetsen of binnen de bedrijfstak de toegekende totale bonuspercentages voldoen aan de indicatieve verhouding van 20%/50%/20%/10%. De Ondernemingsraden per onderneming zullen eveneens hierover worden geïnformeerd.

ARTIKEL 8

Bijzondere beloningen

Het bepaalde in dit artikel (behoudens lid 7) is uitsluitend van toepassing op werknemers die zijn ingedeeld in de salarisschalen 1 t/m 6 en die werkzaam zijn in de gevarenzone en structureel en in overwegende mate werkzaamheden verrichten buiten het doordeweekse dagvenster en in weer en wind.

De werknemers die zijn ingedeeld in de salarisschalen 7 en 8 en die werkzaam zijn in het profiel van vrije ruimte en structureel en in overwegende mate werkzaamheden verrichten buiten het doordeweekse dagvenster en/of in weer en wind, ontvangen een in overleg met de werkgever vast te stellen vaste toeslag in geld.

1. Arbeid buiten het doordeweekse dagvenster

- a. De werknemer, die volgens de werktijdenregeling arbeid verricht buiten het doordeweekse dagvenster, ontvangt een toeslag. Deze toeslag bestaat uit een percentage van het voor de werknemer geldende uursalaris, op basis van de volgende tabel. Voor de looptijd van deze CAO geldt een minimumgrondslag van Euro 11,34 bruto per uur.

Dagen / uren	07.00 – 20.00	20.00 – 07.00
Maandag tot en met vrijdag	0%	50%
Zaterdag, zondag, feestdagen	75%	100%

- b. Indien een medewerker is ingepland in een 12-uurs dienst, wordt op de toeslagen vermeld in de tabel van sub a een extra toeslag op de geplande arbeidsuren gegeven ter grootte van 25% per arbeidsuur.
- c. Voor arbeid verricht op maandag tot en met vrijdag in het tijdvak van 20.00 uur tot 07.00 uur, respectievelijk, indien het een geplande 12-uurs dienst betreft, in het tijdvak van 07.00 uur tot 20.00 uur, wordt de toeslag slechts toegekend, indien de werkzaamheden zijn aangevangen vóór 06.30 uur, respectievelijk zijn beëindigd na 20.30 uur.

2. Meeruren

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht, waardoor de feitelijke arbeidsduur meer dan 9 uur per dienst bedraagt, worden de meerdere uren vergoed met een toeslag die bestaat uit een percentage van het voor de werknemer geldende uursalaris, op basis van de volgende tabel. Voor de looptijd van deze CAO geldt een minimumgrondslag van Euro 11,34 bruto per uur.

Dagen	Toeslag in geld
Van maandag 07.00 uur tot vrijdag 24.00 uur	55%
Zaterdag	80%
Zondag / feestdag	110%
Maandag 00.00 uur tot 07.00 uur	110%

- b. Betaling van de meerrentoeslag sluit de betaling van de toeslag als bedoeld in lid 1a van dit artikel uit.
- c. Indien er meer dan 160 contracturen per periode gerealiseerd zijn, worden de uren boven de 160 direct afgerekend tegen het geldende uurloon

3. Bereikbaarheidsdienst

- a. De werknemer die zich buiten de voor hem geldende werktijden in opdracht van de werkgever beschikbaar dient te houden om zo nodig arbeid te verrichten, ontvangt de volgende vergoeding per etmaal:

Dagen	Vergoeding
Maandag tot en met vrijdag	1 uur geldend uurloon
Zaterdag	1,5 uur geldend uurloon
Zondag / feestdag	2 uur geldend uurloon

Dit resulteert in een vergoeding voor een volledig week (7 maal 24 uur) van 8,5 uur maal het voor de werknemer geldende uurloon.

- b. Voor werknemers van Tribase geldt voor het beschikbaar zijn per etmaal de volgende vergoeding in geld:

Dagen	Bedrag
Maandag tot en met vrijdag	Euro 18,15
Zaterdag	Euro 68,07
Zondag / feestdag	Euro 68,07

- c. Indien als gevolg van een oproep arbeid wordt verricht, wordt per opkomst een toeslag in geld ter grootte van 50% van het uursalaris toegekend.

Betaling van deze toeslag sluit de betaling van de toeslag als bedoeld in lid 1 van dit artikel uit. Indien als gevolg van een oproep arbeid wordt verricht op een dag waarop geen reguliere dienst is gepland, wordt in overleg met de werknemer een vervangende vrije dag zonder bereikbaarheidsdienst ingeroosterd; de uren waarop arbeid wordt verricht, worden in dit geval gerekend tot het totaal van 160 uur per periode.

Reisuren en arbeidsuren, die niet samenvallen met de geplande dienst en waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht, worden vergoed op basis van de volgende tabel. Voor de vergoeding in geld geldt voor de looptijd van de CAO een minimum grondslag van Euro 11,34 bruto per uur.

Dagen / vergoeding per uur	Toeslag in geld
Maandag tot en met vrijdag	100%
Zaterdag	125%
Zondag / feestdag	155%

4. Verschoven diensten

- a. Indien binnen de vastgestelde harde planning hele diensten worden verschoven van dag naar nachtritme of omgekeerd dan wel van werken naar niet-werken of omgekeerd, ontvangt de werknemer per verschoven dienst een bruto bedrag van Euro 13,00. Deze bepaling geldt niet voor het daags voorafgaand aan een geplande dienst vaststellen van een roostervrije dienst, conform artikel 6 lid 2 sub c.2 en indien het geschiedt op verzoek van de werknemer, bij ziekte van de werknemer en indien de wijziging het gevolg is van het verrichten van een oproepdienst als bedoeld in artikel 8 lid 3 sub c.
- b. Indien er sprake is van een brugnacht, zoals bedoeld in artikel 6. lid 2.h., worden de geplande uren meegeteld als contracturen. De brugnacht telt mee bij de bepaling van het aantal diensten per periode, zoals bedoeld in artikel 8.lid 9. en in de vaststelling van meer dan vijf aaneengesloten nachtdiensten conform artikel 8. lid 8. Over deze brugnacht worden geen toeslagen gegeven.

5. Tijdsparen

- a. Toeslag in geld omzetten in toeslag in tijd: de werknemer kan in overleg met de werkgever een toeslag in geld, voortvloeiend uit lid 2.a, omzetten in een compensatie in tijd. Deze keuze wordt vooraf vastgelegd voor het gehele kalenderjaar.
- b. Werknemers krijgen meer mogelijkheden om vrije tijd te sparen voor de langere termijn, e.e.a. binnen de grenzen van de ter zake geldende mogelijkheden. Dit in het kader van duurzame inzetbaarheid. Werknemers mogen toeslagen van arbeid buiten het doordeweekse dag venster (artikel 8.1.a) omzetten in vrije tijd. Deze waarde komt in een tijdsparbank.

- c. Zolang er nog geen tijdsparbank is ingericht kunnen werknemers geld sparen en wordt deze waarde op controleerbare wijze (bijvoorbeeld op de loonstrook) genoteerd. Zodra de tijdsparbank is ingericht, wordt deze waarde naar de spaarbank overgeheveld. Mocht de tijdsparbank in 2021 niet zijn ingericht dan volgt de indexatie conform ORT (zie 5.f. van deze notitie). Het onderzoek naar en inrichten van de tijdsparbank zal in 2021 door cao partijen gezamenlijk gedaan worden.

6. Reisuren

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 lid 5, worden reisuren als volgt vergoed:

- a. het eerste reisuur wordt niet vergoed, tenzij de werknemer met goedkeuring van de werkgever bestuurder is van een voertuig met meer dan één inzittende;
- b. Het reisuurloon betreft het geldende uurloon van de medewerker;
- c. Voor reisuren binnen de acht uur dienstlengte, die buiten het doordeweekse dagvenster vallen, is ORT verschuldigd.

7. Meeruren niet-uitvoerend personeel en deeltijdwerknemer

Meeruren niet-uitvoerend personeel:

- a. door niet-uitvoerend personeel gemaakte meeruren worden in tijd gecompenseerd, wanneer dit structureel plaatsvindt in opdracht van de werkgever. In overleg met de Ondernemingsraad zal de werkgever een overwerkregeling voor niet-uitvoerende medewerkers overeenkomen.
- b. Meeruren deeltijdwerknemer:
de deeltijdwerknemer die buiten de voor hem reguliere werktijden arbeid verricht, maar niet het aantal uren overschrijdt behorende bij een voltijddienstverband, heeft met betrekking tot deze uren dezelfde aanspraken als de voltijdwerknemer. Indien een werknemer in opdracht van werkgever structureel meeruren maakt, zal werkgever de betreffende meeruren primair compenseren in tijd. Indien werkgever na overleg met werknemer alsnog het totaal van de meeruren of een gedeelte daarvan aan werknemer uitbetaalt, zal werkgever tot de voltijdsuren per week rekening houden met toekenning van vakantiedagen, vakantietoeslag en pensioenaanspraken.

8. Extra vergoeding bij meer dan vijf aaneengesloten nachtdiensten

Wanneer er sprake is van een 6e en/of meerdere nachtdiensten worden die gewerkte uren gerekend tot de contracturen en wordt de toeslag van artikel 8 lid 1 aangevuld tot 110%. Een brugnacht telt mee in de vaststelling van aaneengesloten nachtdiensten.

9. Vergoeding bij meer dan 20 diensten (extra dienst) per periode

Wanneer 21 of meer diensten per periode worden verricht, worden de uren van deze meer-dienst(en) direct uitbetaald en wordt een aanvulling van 30% van het uurloon gegeven. Deze

uren tellen niet mee als contracturen. Als dienst wordt in dit kader beschouwd: arbeid, vakantieverlof en verlof op doordeweekse feestdagen, afwezigheid wegens ziekte, zwangerschap en bevalling, opgenomen tijdcompensatie, roostervrije diensten, scholing, indien als dienst gepland, een brugnacht als bedoeld in artikel 6.2.h. en een vervangende vrije dag (rustdag terug, toegekend vanwege een op een vrije dag verrichte oproepdienst), op het moment dat deze wordt genoten. Een oproepdienst wordt niet beschouwd als dienst in de zin van dit artikel.

10. Samenloop vergoedingen 6e nacht en extra diensten

Wanneer de vergoedingen voor 6e nacht en extra diensten samenvallen gelden de volgende bepalingen:

- a. 6e nacht: deze uren tellen mee in het aantal contracturen. Het totaal van de toeslagen van artikel 8 lid 1 wordt vermeerderd met de aanvulling 6^e nacht;
- b. extra dienst: deze uren worden direct uitbetaald en vermeerderd met een aanvulling van 30% van het uurloon. Deze uren tellen niet mee in het aantal contracturen. De toeslag conform artikel 8 lid 1 wordt aangevuld tot 100%;
- c. 6e nacht/extra dienst: deze uren worden direct uitbetaald en vermeerderd met een aanvulling van 30% van het uurloon. Deze uren tellen niet mee in het aantal contracturen. De toeslagen conform artikel 8 lid 1 worden verhoogd tot 110%;

ARTIKEL 9

Vakantie

1. Vakantierechten

- a. De werknemer heeft per kalenderjaar een wettelijke aanspraak op vakantie van 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week.

Bovendien heeft de werknemer met een volledig dienstverband per kalenderjaar een bovenwettelijke aanspraak op 5 vakantiedagen. Voor werknemers met een parttime dienstverband geldt opbouw van (boven)wettelijke vakantiedagen naar rato. De betaling van deze dagen is geregeld in artikel 12.

- b. Voor werknemers van 50 jaar en ouder gelden de volgende rechten met ingang van de betalingsperiode waarin de genoemde leeftijd wordt bereikt:

Leeftijd	Wettelijke dagen	Bovenwettelijke dagen	Totaal aantal dagen
50 tot en met 54	20	8	28
55 en ouder	20	10	30

De dagen die uitgaan boven de 25 dagen als bedoeld onder a., gelden als verlof met behoud van loon.

- c. Vanaf periode 1 2019 ontvangt de werknemer bij opname van vakantierechten 100% van het gemiddelde van de verdiende toeslagen in het voorafgaande jaar conform het periode-inkomen (zie definitie in art. 1)

2. Berekening vakantierechten

Vakantierechten worden naar boven afgerond op 4 of 8 uur (halve of hele dagen). De werknemer, die een gedeelte van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft een evenredig recht op vakantiedagen.

3. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden

De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.

De werknemer verwerft echter wel vakantierechten indien hij zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten wegens:

- a. arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, veroorzaakt buiten grove schuld of opzet van de werknemer;
- b. zwangerschap- en bevallingsverlof;
- c. vervallen;
- d. het genieten van vakantiedagen gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vakantiedagen;
- e. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de werknemersorganisatie van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- f. niet verwijtbare werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- g. verlof als bedoeld in artikel 7: 643 en 645 BW;
- h. het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

4. Opnemen vakantierechten

- a. De werknemer heeft het recht gedurende de periode van 1 juli tot en met 31 augustus 15 dagen vakantie aaneengesloten (inclusief vier weekenden) op te nemen.
- b. De werkgever stelt de vrij opneembare vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, voor zover de continuïteit van het bedrijfsproces dit toelaat.
- c. De werkgever zal de werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen de vakantierechten op te nemen in het jaar waarin zij worden verworven met inachtneming van het bepaalde in artikel 6, lid 2b, laatste alinea ter zake van verplichte opname van vrijetijdsaanspraken, die zijn opgebouwd in enig kalenderjaar.

5. Vervallen.

6. Vakantie bij ontslag

Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie-rechten mogen slechts met toestemming van de werkgever onderdeel uitmaken van de opzeggingstermijn.

ARTIKEL 10

Buitengewoon verlof

In afwijking en met uitsluiting, voor zover wettelijk toegestaan, van het bepaalde in artikelen 7: 628 en 629 BW geldt het volgende.

1. Doorbetaald verlof

In de volgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen, mits hij zo mogelijk ten minste een week tevoren de werkgever van het verzuim in kennis stelt, de gebeurtenis bijwoont en de gebeurtenis op een ingeroosterde werkdag plaatsvindt:

- a. bij huwelijk van de werknemer dan wel het vastleggen van een geregistreerd partnerschap: 2 dagen;
- b. bij huwelijk van ouder, schoonouder, stief- of pleegouder, broer, zwager, zuster, schoonzuster, eigen, stief-, pleegkind of kleinkind: 1 dag;
- c. bij bevalling van de partner en bij adoptie: éénmaal het aantal werkuren per week;
- d. bij overlijden van de partner, een kind of pleegkind: 4 dagen;
- e. bij overlijden van een ouder, schoonouder, broer of zus: 2 dagen
- f. bij overlijden van een grootouder, grootouder van de partner, kleinkind, schoonzus, zwager, schoonzoon, schoondochter: 1 dag;
- g. bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijksfeest van de werknemer: 1 dag;
- h. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders: 1 dag;
- i. voor ondertrouw, voor het voldoen aan wettelijke verplichtingen en persoonlijke verplichtingen ontstaan buiten zijn schuld en waarvoor geen vergoeding wordt verstrekt: de daarvoor benodigde tijd, voor zover dit niet buiten de werktijd kan plaatsvinden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
- j. voor het uitoefenen van het kiesrecht: de daarvoor benodigde tijd, voor zover dit niet buiten werktijd kan plaatsvinden, met een maximum van 2 uur;
- k. voor het ondergaan van medisch/arbeidsgezondheidskundig onderzoek als bedoeld in

artikel 4 lid 4;

1. voor het bezoek aan huisarts, tandarts of specialist op verwijzing, voor zover dit niet buiten werktijd kan plaatsvinden: maximaal 3 uren per bezoek; zo mogelijk wordt van dit bezoek bewijs geleverd.

2. Overige gevallen

Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van zijn gehele of gedeeltelijke periodesalaris verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.

3. Ouderschapsverlof

Indien de werknemer gebruik maakt van de wettelijke regeling inzake ouderschapsverlof, zullen zowel de werknemer als de werkgever ieder hun deel van de premie voor pensioen blijven doorbetalen.

4. Niet doorbetaling periode-inkomen

De werkgever is niet gehouden het periode-inkomen door te betalen in de navolgende gevallen:

- a. de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek), mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal overleg worden gepleegd met de Ondernemingsraad;
- c. de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek).

ARTIKEL 11

Feestdagen

1. Feestdagen

Feestdagen zijn in beginsel vrije dagen waarop geen arbeid wordt verricht. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt inzet op feestdagen verder afgestemd.

Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan:

Nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e paasdag, de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e pinksterdag, 1^e en 2^e kerstdag.

2. Betaling feestdagen

Feestdagen, die vallen op zaterdag of zondag, behoren tot de gemiddeld 8 rustdagen per periode. Feestdagen, die vallen op een doordeweekse dag, zijn doorbetaalde feestdagen.

Indien een werknemer in de uitvoering arbeid verricht op een erkende feestdag, is de navolgende regeling voor de betaling van toepassing:

- a. indien werknemer arbeid verricht op een feestdag, die op zaterdag of zondag valt, betaalt werkgever het voor de werknemer geldende salaris uit, vermeerderd met de voor een feestdag geldende toeslag conform de tabel in artikel 8, lid 1, sub a. en indien van toepassing sub b; er is geen recht op een extra vervangende feest- of rustdag; de feestdag op zaterdag of zondag maakt deel uit van de gemiddeld 8 rustdagen, die over de periode verspreid worden ingeroosterd;
- b. indien werknemer arbeid verricht op een feestdag, die niet op zaterdag of zondag valt, heeft de werknemer recht op een doorbetaalde vervangende vrije dag en betaalt de werkgever het voor de werknemer geldende salaris uit, vermeerderd met de voor een feestdag geldende toeslag conform de tabel in artikel 8, lid 1, sub a en indien van toepassing sub b; de vervangende vrije dag boekt de werkgever bij in de teller 'snipperuren'; werknemer is het toegestaan in overleg met werkgever aan te geven, wanneer zij of hij de vervangende feestdag wil opnemen;
- c. het verrichten van arbeid op een doordeweekse feestdag wordt als zodanig aangemerkt, wanneer de verrichte arbeid van werknemer de helft of meer van de gewerkte uren beslaat.
- d. de regeling hierboven vermeld in a. tot en met c. is niet van toepassing in geval van een geplande bereikbaarheidsdienst en/of oproep.

3. Viering 5 mei

In het lustrumjaar (eens in de 5 jaar) zijn artikel 11.1 en 11.2 van toepassing. In de andere jaren kunnen medewerkers een roostervrije dag opnemen om vrij te zijn.

ARTIKEL 12

Vakantietoeslagjaar en Vakantietoeslag

1. Vakantietoeslagjaar

Het vakantietoeslagjaar loopt vanaf de 5^e salarisperiode van een kalenderjaar tot en met de 4^e salarisperiode van het daarop volgende kalenderjaar.

2. Vakantietoeslag

De vakantietoeslag bedraagt 8% over de som van het periode-inkomen als bedoeld in art. 1, die de werknemer heeft ontvangen gedurende het vakantietoeslagjaar.

De vakantietoeslag betaalt de werkgever direct uit na afloop van het vakantietoeslagjaar tezamen met het periodesalaris van de 5e salarisperiode.

ARTIKEL 13

Arbeidsongeschiktheid

1. Algemeen

Indien de werknemer door ziekte, zwangerschap of bevalling zijn arbeid niet kan verrichten, zijn voor hem de ter zake geldende wettelijke bepalingen van toepassing waaronder artikel 7:629 BW, de WULBZ, – voor zover van toepassing – de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), en vanaf 1 januari 2006 de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), die bestaat uit de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en de Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. Vervallen.

3. Vervallen.

4. Aanspraken werknemers krachtens de WULBZ vanaf 1 januari 2005

Voor de werknemers die op 1 januari 2005 arbeidsongeschikt waren in de zin van de WULBZ, respectievelijk na 1 januari 2005 arbeidsongeschikt zijn geworden in de zin van de WULBZ, gelden de navolgende bepalingen:

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer vanaf de 1e dag van arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 52 weken conform de bepalingen van de WULBZ 70% van het periodesalaris (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Wet Financiering Sociale Verzekeringen) doorbetalen. Daarenboven ontvangt de werknemer van de werkgever een aanvulling tot 100% van het voor hem geldende periodesalaris, alsmede een aanvulling ter grootte van 80% van het periode-inkomen, met dien verstande, dat voor de vaststelling van de aanvulling de werkgever uitgaat van 80% van de som van de toeslagen, die de werknemer heeft ontvangen in de periode van het jaar, direct voorafgaande aan de datum van arbeidsongeschiktheid.
- b. De in lid a bedoelde doorbetaling van de werkgever aan de werknemer van 70% van het periodesalaris zal de werkgever na afloop van het 1^e arbeidsongeschiktheidsjaar bij voortdurende arbeidsongeschiktheid van de werknemer gedurende maximaal 52 weken continueren. Daarenboven ontvangt de werknemer van de werkgever gedurende deze periode van maximaal 52 weken een aanvulling tot 80% van het periodesalaris en tot 80% van de toeslagen, zoals bedoeld in lid a. Indien de werknemer actief deelneemt aan zijn re-integratieproces zal de werkgever zijn periodesalaris aanvullen tot 100% over de uren, waarin de werknemer daadwerkelijk arbeid verricht.

5. Aanspraken WIA werknemers, die arbeidsongeschikt zijn geworden op 1 januari 2004 of later

Voor werknemers, die op, respectievelijk vanaf 1 januari 2006 2 jaar geheel dan wel gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geweest en na afloop van deze 2 jaar vallen onder de WIA, gelden de navolgende bepalingen:

- a. Arbeidsongeschiktheidspensioen WGA-hiaat (AOP WGA-hiaat)
 - onder het AOP WGA-hiaat wordt verstaan het hiaat dat ontstaat in de vervolgtkeringfase van de WGA indien een werknemer minder dan 50% van zijn restcapaciteit aanwendt. In deze situatie is het AOP WGA-hiaat gelijk aan 70% van het jaarsalaris vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage, zoals kan worden afgeleid uit de door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit, en vermindert met de vervolgtkering;
 - de hoogte van de aanspraak op een AOP WGA-hiaat wordt gebaseerd op het jaarsalaris voor de WIA zoals dat geldt op de eerste dag van ziekmelding (datum ingang toepassing wet verlenging loondoorbetalingverplichting bij ziekte 2003) waaruit de aanspraak op een AOP WGA-hiaat ontstaat; als maximum jaarsalaris voor een AOP WGA-hiaat geldt het maximum jaarsalaris voor de WIA;
 - in de periode gelegen tussen de eerste ziektedag en de datum waarop een aanspraak ontstaat op een uitkering krachtens de WIA wordt het salaris verhoogd met het percentage, resp. percentages waarmee de salarissen conform de CAO Railinfrastructuur zijn verhoogd;
 - het hierboven gedefinieerde AOP WGA-hiaat gaat in per de datum waarop de werknemer voor een vervolgtkering in aanmerking komt.

- b. Arbeidsongeschiktheidspensioen WIA-hiaat (AOP WIA-hiaat)
 - Onder WIA- hiaat wordt verstaan de inkomensderving die ontstaat indien een werknemer in het kader van de WIA beperkt arbeidsgeschikt is verklaard met een arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35%. In deze situatie komt de werknemer niet in aanmerking voor een uitkering krachtens de IVA dan wel WGA. Het AOP WIA-hiaat voorziet in een uitkering die gelijk is aan het 70% van het jaarsalaris vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage, zoals kan worden afgeleid uit de door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit. De uitkering wordt gekort indien de som van het jaarsalaris per de datum van ingang van het AOP WIA-hiaat en de uitkering van het AOP WIA-hiaat meer bedraagt dan het jaarsalaris, indien de werknemer geheel arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Het meerdere boven laatstbedoeld jaarsalaris wordt op de uitkering in mindering gebracht.
 - de hoogte van de aanspraak op een AOP WIA-hiaat wordt gebaseerd op het

jaarsalaris, zoals dat geldt op de eerste dag van ziekmelding (datum ingang toepassing wet verlenging loonbetalingverplichting bij ziekte 2003) waaruit de aanspraak op een AOP WIA-hiaat ontstaat;

- in de periode gelegen tussen de eerste ziektedag en de datum waarop een werknemer in het kader van de WIA beperkt arbeidsgeschikt is verklaard met een arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35%, wordt het salaris verhoogd met het percentage, resp. percentages waarmee de salarissen conform de CAO Railinfrastructuur zijn verhoogd;
- het hierboven gedefinieerde AOP WIA-hiaat gaat in per de datum waarop het UWV heeft vastgesteld, dat de werknemer beperkt arbeidsgeschikt is.

c. Excedent Arbeidsongeschiktheidspensioen

- indien een werknemer in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de IVA bedraagt het AOP excedent 75% van het verschil tussen zijn jaarsalaris en het maximum jaarsalaris voor de WIA;
- indien de werknemer in aanmerking komt voor een AOP WGA-hiaat uitkering is het AOP excedent gelijk aan het verschil tussen zijn jaarsalaris en het maximum jaarsalaris voor de WIA, vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage, zoals kan worden afgeleid uit de door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit;
- de hoogte van de aanspraak op een Excedent Arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP excedent) wordt gebaseerd op het jaarsalaris, zoals dat geldt op de eerste dag van ziekmelding (datum ingang toepassing wet verlenging loonbetalingverplichting bij ziekte 2003) waaruit de aanspraak op een uitkering krachtens de IVA, dan wel een AOP WGA-hiaat ontstaat;
- voorts wordt de hoogte van een AOP excedent gebaseerd op het verschil tussen het bovenbedoelde jaarsalaris en het maximum jaarsalaris voor de WIA;
- in de periode gelegen tussen de eerste ziektedag en de datum waarop een aanspraak ontstaat op een uitkering krachtens de WIA wordt het salaris verhoogd met het percentage, resp. percentages waarmee de salarissen conform de CAO Railinfrastructuur zijn verhoogd;
- het hierboven gedefinieerde AOP excedent gaat in per de datum waarop de uitkering krachtens de IVA is ingegaan, respectievelijk het AOP WGA-hiaat van de werknemer.

d. Premie en Polisvoorwaarden

- de premies voor bovengenoemde drie arbeidsongeschiktheids-pensioenverzekeringen zijn voor rekening van werknemer;
- de premie wordt geheven over het maximum jaarsalaris voor de WIA voor de verzekering van het WGA hiaat; de premie voor het AOP excedent wordt geheven

over het salarisdeel dat betrekking heeft op het verschil tussen het jaarsalaris van de werknemer en maximum jaarsalaris voor de WIA; de premie voor de WIA hiaat verzekering wordt geheven over het gehele salaris;

- Het SPF en de Schadeverzekeringsmaatschappij van SPF Beheer BV zijn belast met de uitvoering van de in dit artikel bedoelde arbeidsongeschiktheidsverzekeringen op basis van de geldende polisvoorwaarden; deze polisvoorwaarden zijn altijd bindend en prevaleren boven de bepalingen in deze CAO.

6. Einde arbeidsovereenkomst

De in lid 2, d en e, bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.

7. Sancties

De werkgever heeft het recht de in dit artikel bedoelde:

- a. loondoorbetaling en de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstelling dan wel aanstellingskeuring valse of onvolledige informatie heeft verstrekt en waardoor de toetsing van de voor de functie gestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- b. loondoorbetaling en de aanvullingen op te schorten en de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
- c. aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever, met inachtneming van de wettelijke bepalingen, gevraagde second opinion;
 - weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 - misbruik maakt van de voorziening.

ARTIKEL 14

Vervallen

ARTIKEL 15

Pensioenregeling

De pensioenregeling is ondergebracht bij Pensioenfonds Rail en Openbaar Vervoer. Deze is in te zien via <https://railov.nl>

Artikelen t.b.v. pensioengevend inkomen SPF zijn als volgt:

Artikel	Omschrijving
1.K	Periode salaris
12.2	Vakantietoeslag
8.1.a	Toeslag ort
8.3.c	Toeslag oproepen
9.1.c	Gemiddelde toeslag bij opname vakantierechten
13.4.a	Gemiddelde toeslag bij arbeidsongeschiktheid
bedrijfsregeling	Vergoeding voor nachtwerk fg 7 en hoger
bedrijfsregeling	Vergoeding voor weekendwerk fg 7 en hoger
bedrijfsregeling	Persoonlijke toelage

1. Algemeen

Vervallen.

2. Opbouw pensioenaanspraken tot en met 31 december 2005

Vervallen.

3. Overgangsbepalingen

Vervallen.

4. Opbouw pensioenaanspraken vanaf 1 januari 2006

Vervallen.

5. Financiering

De werkgever en de werknemer financieren de pensioenregeling in een verhouding van $\frac{2}{3}^{de}$: $\frac{1}{3}^{de}$, indien de pensioenpremie gelijk is aan 10% of minder van de salarissom.

Indien de premie hoger is dan 10% van de salarissom maar niet meer bedraagt dan 14% van

de salarissom, dan is de verhouding voor de premieverdeling tussen werkgever en werknemer voor het gedeelte liggend tussen 10% en 14% van de premie 1/2 : 1/2. De premie is maximaal 14% van de salarissom. Voor het jaar 2021 is de premieverdeling als volgt: werknemer 7,67%, werkgever 12,33%. Wanneer de premie in enig kalenderjaar de 14% lijkt te gaan bereiken, treden partijen in overleg.

De pensioenregelingen zijn verkrijgbaar bij Pensioenfonds Rail en Openbaar Vervoer (<https://railov.nl>), waarbij de werkgever is aangesloten.

ARTIKEL 16

Arbeidsomstandigheden en veiligheid

1. Vervallen.

2. TCVT-certificaat van vakbekwaamheid

Indien in het kader van deze CAO hijswerkzaamheden plaatsvinden, waarbij sprake is van een belasting van 10 tonmeter of meer, dan dient de machinist in het bezit te zijn van een TCVT-certificaat van vakbekwaamheid.

Machinisten, die door ervaring beschikken over vergelijkbare deskundigheid, worden in de gelegenheid gesteld middels het systeem van Erkenning Verworven Competenties (EVC) eveneens het gestelde certificaat te behalen.

De kosten voor het behalen en instandhouden van het TCVT-certificaat komen voor rekening van de werkgever.

3. Arbeidsomstandigheden

Werknemer en werkgever zijn verplicht de regels ten aanzien van arbeidsomstandigheden en veiligheid, op grond van de Arboret- en regelgeving en de branchespecifieke uitgangspunten uit te voeren.

4. Arbocatalogus

De arbocatalogus voor de Railinfrastructuur is van toepassing op werkgevers en werknemers vallend onder de werkingssfeer van deze cao. In de catalogus staan de door werkgevers en werknemersorganisaties gemaakte afspraken over de wijze waarop binnen de sector invulling kan worden gegeven aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften om gezond en veilig te kunnen werken.

5. Veiligheid

- a. De werkgever stelt de werknemer de voor zijn functie noodzakelijke werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking.
- b. Het digitaal veiligheidspaspoort is voor iedere werknemer (in dienst of via inhuur

werkzaam binnen de werkingssfeer zoals bedoeld in artikel 1 lid c) verplicht. Dit paspoort zal in beginsel niet worden gebruikt voor urenregistratie, maar wordt wel ingezet om te bewaken dat mensen niet aansluitend voor verschillende werkgevers diensten vervullen.

ARTIKEL 17

Kostenvergoedingen en bedrijfsregelingen

1. Vergoedingsregelingen

Alle in redelijkheid, ter beoordeling van de werkgever, ten behoeve van de werkgever gemaakte kosten, worden de werknemer vergoed. De werkgever stelt in overleg met de Ondernemingsraad hiertoe nadere regelingen vast.

2. Ziektekosten

- a. werkgever streeft ernaar voor de 'basisverzekering ziektekosten' conform de Zorgverzekeringswet een collectieve verzekering dan wel collectieve verzekeringen af te sluiten; voorts zal zo mogelijk werkgever ten behoeve van werknemer verzekeringspakketten met verzekeraars afsluiten aanvullend op de basisverzekering;
- b. in aansluiting op het bepaalde ter zake de re-integratie van de werknemer in artikel 3, leden 4 en 5 en artikel 4, leden 3 en 4 zal werkgever de kosten die met de re-integratie van de werknemer samenhangen, zoals fysiotherapie, psychologische begeleiding, vergoeden voor zover deze kosten, inclusief een eventueel eigen risico niet gedekt worden in de basisverzekering, respectievelijk aanvullende verzekering(en) van werknemer.
- c. de verdeling van de ziektekostenpremie voor de basisverzekering tussen werknemer en werkgever geschiedt volgens de bepalingen, zoals neergelegd in de Zorgverzekeringswet;
- d. de premie voor een door werkgever aangeboden aanvullend verzekeringspakket is voor rekening van werknemer.

3. Vervallen

4. Maaltijdvergoeding

In geval van diensten die langer duren dan 9 uur en 3 kwartier en binnen deze periode een avondmaaltijd valt, wordt een maaltijdvergoeding van Euro 7,50 verstrekt indien de werkgever geen maaltijd verschaft, met inachtneming van de fiscale richtlijnen. Indien de werkgever de maaltijd verstrekt zal dit zoveel mogelijk een gevarieerde en gezonde maaltijd zijn.

5. Studiekosten

- a. Opleidingen gericht op de ontwikkeling en het onderhoud van de vakbekwaamheid van de werknemer en op de veiligheid van werken, komen volledig voor rekening van de werkgever.
- b. Opleidingen gericht op een bredere inzetbaarheid van de werknemer die mede in het belang van de werkgever kunnen zijn, zullen voor ten hoogste 50% worden vergoed.
- c. De werkgever zal met instemming van de Ondernemingsraad een regeling inzake studiekosten en –faciliteiten vaststellen, waarin een terugbetalingsregeling kan worden opgenomen.

6. Ongevallenverzekering

De werkgever voorziet in een collectieve ongevallenverzekering met een uitkering van bruto Euro 34.034,--, bij overlijden en van bruto Euro 68.068,-- bij blijvende invaliditeit. De polisvoorwaarden worden beschikbaar gesteld door de werkgever.

7. Jubileumgratificatie

De werkgever zal een van inhoudingen vrijgestelde jubileumgratificatie toekennen overeenkomstig hetgeen volgens de fiscale wetgeving is toegestaan.

8. Discriminatie en seksuele intimidatie

De werkgever zal na instemming van de Ondernemingsraad een regeling treffen, die ten minste voorziet in de aanwijzing van een vertrouwenspersoon en een klachtencommissie.

9. ANW-hiaat

De werkgever draagt bij in de helft van de premie voor de verplichte collectieve verzekering ter dekking van het ANW-hiaat.

10. Kilometervergoeding

Indien de werknemer op verzoek van werkgever incidenteel een dienstreis maakt en hierbij op verzoek van werkgever gebruik maakt van de eigen auto, ontvangt de werknemer een vergoeding per gereden kilometer van Euro 0,30.

11. Cao a la carte / Levensloopregeling

De werkgever heeft voor werknemer ten behoeve van flexibilisering van arbeidsvoorwaarden de faciliteit tot Cao a la carte ingericht met als onderdeel de Levensloopfaciliteit. Het doel van de Levensloopregeling is te sparen voor kort- dan wel langdurend verlof, naar keuze van werknemer, op te nemen in overleg met werkgever. De levensloopregeling is per 1 januari 2012 afgeschaft. Er is een overgangsregeling voor de levensloopregeling die loopt tot 1 januari 2022. Een werknemer kan alleen gebruik maken van de overgangsregeling als hij op 31 december 2011 een saldo van ten minste Euro 3000,-

- op de levenslooprekening had staan.

De werknemer kan zijn vrijetijdsaanpakken en /of beloningscomponenten aanwenden als spaarmiddel. De waarde van een dag is vastgesteld op 0,41 % van 13 maal het periodesalaris.

De regelingen met betrekking tot CAO a la carte en Levensloopregeling zijn vermeld in bijlage 8.

ARTIKEL 18

Faciliteiten ten behoeve van werknemersorganisaties

1. Werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid aan werknemersorganisaties, te weten FNV, CNV Vakmensen en Vakvereniging Het Zwarte Corps, een bijdrage te betalen overeenkomstig de bijdrageregeling aan werknemersorganisaties die is overeengekomen tussen de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW(AWVN) enerzijds en vakorganisaties anderzijds. Met ingang van 2020 is het bedrag Euro 21,43 per werknemer. Gedurende de looptijd van de CAO wordt dit bedrag geïndexeerd conform voornoemde bijdrageregeling.

2. Vakbondsverlof

De werkgever zal, binnen redelijke grenzen en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de werknemersorganisatie waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verlof toekennen in de navolgende gevallen:

- a. ten behoeve van het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de werknemersorganisaties opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de werknemersorganisatie ter beschikking van de werkgever te stellen lijst, alsmede ten behoeve van het participeren in een delegatie van de werknemersorganisatie voor het voeren van overleg met een werkgever over collectieve kwesties;
- b. ten behoeve van het deelnemen aan een door de werknemersorganisatie georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst: in overleg, op basis van een jaarplanning voor de werknemersorganisatie. Het verzoek om verlof zal door de werknemersorganisatie als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

3. Faciliteitenregeling

- a. Met inachtneming van de in de onderneming geldende regels zijn ten behoeve van het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:
 1. De werknemersorganisaties kunnen elk uit de kring van hun leden binnen de onderneming van de werkgever een contactpersoon aanwijzen; van deze aanwijzing wordt de werkgever schriftelijk mededeling gedaan.

2. De werkgever zal op verzoek van de werknemersorganisatie toestemming verlenen tot het doen van zakelijke mededelingen op het daartoe aangewezen publicatiebord.
3. De werkgever zal – als regel buiten werktijd – bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de werknemersorganisatie over bedrijfsaangelegenheden.
4. In dringende gevallen zal de werkgever een bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor contacten binnen werktijd, tussen de contactpersoon en de bezoldigde functionaris van de werknemersorganisatie.
5. De contactpersoon kan binnen redelijke grenzen gebruik maken van communicatie- en reproductieapparatuur.
6. De contactpersonen kunnen voor hun activiteiten in het kader van de punten 1 tot en met 5, gebruik maken van betaald verlof tot een maximum van 50 uur per 100 werknemers per kalenderjaar.

Bovenstaande faciliteiten kunnen door de werkgever worden opgeschort tijdens staking of stakingsdreiging. Indien de werkgever besluit de faciliteiten op te schorten, zal vooraf de werknemersorganisatie worden geïnformeerd.

- b. De werkgever draagt er zorg voor dat een contactpersoon door het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed zal ondervinden in zijn positie als werknemer.
- c. De werkgever zal, behoudens in geval van dringende reden als bedoeld in artikel 7: 678 BW, een contactpersoon niet ontslaan dan na overleg daarover met de desbetreffende werknemersorganisatie. Bij ontslag zullen dezelfde maatstaven worden gehanteerd als die welke gelden voor werknemers die geen functie in het kader van het vakbondswerk vervullen.

4. Vakbondscontributie

De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen aan het einde van elk kalenderjaar zijn aan de werknemersorganisatie betaalde contributie fiscaal met zijn salaris te verrekenen.

ARTIKEL 19

Tussentijdse herziening

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd gedurende de looptijd van deze CAO tussentijdse herzieningen aan de orde te stellen.

ARTIKEL 20

Uitleg van de CAO

1. Algemeen

De uitleg van deze CAO berust bij partijen.

2. Overleg tussen partijen

Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze CAO, zal de meest gereede van hen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, ten einde te trachten het geschil in der minne op te lossen.

ARTIKEL 21

1. Looptijd en feitelijke invoering

- a. Deze CAO treedt in werking op de eerste dag van periode 1 van het jaar 2020 (30 december 2019) en eindigt op de laatste dag van periode 13 van het jaar 2022, dat wil zeggen op 1 januari 2023 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging vereist is.
- b. De door partijen gedurende de looptijd van de CAO onderschreven uitkomsten van het protocol, vermeld in aanhangsels 1 zal deel gaan uitmaken van de CAO.

ARTIKEL 22

Dispensatie(verzoek), naleving(onderzoek) en werkingsfeer(onderzoek)

Partijen zijn gezamenlijk bevoegd, zo nodig onder het stellen van nadere voorwaarden, afwijking toe te staan van een of meer bepalingen van deze CAO.

Onder ‘dispensatieverzoek’ wordt verstaan een verzoek tot dispensatie van een of meer bepalingen van de CAO Railinfrastructuur. Een dispensatieverzoek wordt alleen in behandeling genomen indien dit verzoek minimaal 14 dagen voordat de beoogde afwijking van een CAO-bepaling feitelijk aanvangt, is ingediend. Van het bovenstaande lid kan slechts worden afgeweken als verzoeker kan aantonen dat het eerder indienen van een dergelijk verzoek niet mogelijk was. Een dispensatieverzoek wordt gehonoreerd indien partijen tot een eensluidend standpunt zijn gekomen. De Commissie Dispensatie is namens partijen bij de cao beslissingsbevoegd om uitspraken te doen. De procedure, bevoegdheden en werkwijze van de Commissie Dispensatie zijn vastgelegd in het reglement Dispensatie. Een dispensatieverzoek wordt schriftelijk ingediend bij Partijen bij de CAO Railinfrastructuur, per adres:

Bouwend Nederland, vakgroep Railinfra (Postbus 340, 2700 AH Zoetermeer)

Onder ‘nalevingonderzoek’ wordt verstaan het onderzoek naar de vraag of de werkgever de bepalingen van de cao naleeft. De werkgever dient te allen tijde mee te werken aan een nalevingonderzoek. Wanneer de cao niet wordt nageleefd door de werkgever, kan een schadevergoedingsactie worden ingesteld. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten van het onderzoek, gevoerde procedures en geleden (imago)schade. De Commissie Naleving is door partijen bij de cao belast met het houden van toezicht op de nalevingonderzoeken en namens partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de nalevingonderzoeken. De procedure, bevoegdheden en werkwijze van de Commissie Naleving zijn vastgelegd in het Reglement Naleving. Een melding tot een nalevingverzoek wordt schriftelijk ingediend bij Partijen bij de CAO Railinfrastructuur, per adres: Bouwend Nederland, vakgroep Railinfra (Postbus 340, 2700 AH Zoetermeer).

Onder ‘werkingsfeeronderzoek’ wordt verstaan het onderzoek of de werkzaamheden van (afdelingen van) een onderneming vallen binnen de werkingsfeer van de CAO Railinfrastructuur. De Commissie Werkingsfeer is door partijen belast met het houden van toezicht op de werkingsfeeronderzoeken en namens partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de werkingsfeeronderzoeken. De procedure, bevoegdheden en werkwijze van de Commissie Werkingsfeer zijn vastgelegd in het Reglement Werkingsfeer. Een melding tot een werkingsfeeronderzoek wordt schriftelijk ingediend bij Partijen bij de CAO Railinfrastructuur, per adres: Bouwend Nederland, vakgroep Railinfra (Postbus 340, 2700 AH Zoetermeer).

Aan branches en sectoren kan door CAO-partijen uitsluitend een afwijking van een of meerdere bepalingen van deze CAO worden toegestaan, indien aan de voorwaarde is voldaan dat over deze afwijking overeenstemming is bereikt tussen de partijen bij de voor die branches en sectoren geldende CAO.

BIJLAGE 1

FUNCTIEGROEPEN RAILINFRASTRUCTUUR

De werkgever deelt de functies, vallend onder deze CAO, in in de functiegroepen 1 tot en met 8.

Groep								
Referentiefunctie (uitvoerend)	1	2	3	4	5	6	7	8
Chauffeur (zwaar transport)				X				
Hoofdmonteur (werktuigbouwkundig)				X				
Hoofdmonteur (electro/installatietechniek)					X			
Kabelwerker	X							
Leider werkplekbeveiliging				X				
Machinist				X				
Monteur (werktuigbouwkundig)		X						
Monteur (electro/installatietechniek)				X				
Technicus						X		

Groep								
Referentiefunctie (niet-uitvoerend)	1	2	3	4	5	6	7	8
Administratief medewerker				X				
Calculator							X	
Hoofduitvoerder								X
Inkoper								X
KAM-coördinator							X	
Maatvoerder							X	
Magazijnbeheerder/logistiek medewerker				X				
Medewerker interne dienst		X						
Netwerkbeheerder							X	
Ontwerper								X

	Groep							
Referentiefunctie (niet-uitvoerend), vervolg	1	2	3	4	5	6	7	8
Onderhoudstechnicus							X	
Personeelsadviseur								X
Planner						X		
Projectvoorbereider/projectorganisator							X	
Salarisadministrateur							X	
Secretaresse					X			
Telefoniste/receptioniste			X					
Uitvoerder							X	
Werkenadministrateur/projectadministrateur						X		
Werkplekbeveiliging							X	
Werkvoorbereider							X	

Afhankelijk van kennis, ervaring en bewezen functievolsamenheid zal functie eventueel als junior, medior of senior gewaardeerd worden. De genoemde groep in het referentieraster dient als mediorniveau (vakvolwassen) gelezen te worden.

Nota bene:

Vanuit dit referentieraster kunnen geen rechten worden ontleend op basis van verwijzing van functienamen. De feitelijke inhoud van de functie bepaalt uiteindelijk het niveau van de functiegroep en functiegroepindeling.

Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, vermeld in Bijlage 2 van deze CAO.

BIJLAGE 2

SALARISSCHALEN EN SALARISONTWIKKELING

De in de tabellen opgenomen periodesalarissen zijn bindend, de in de tabellen opgenomen uurlonen zijn indicatief en afgeleid van de periodesalarissen.

SALARISSCHALEN RAILINFRASTRUCTUUR (40-URIGE WERKWEEK)						
per periode 1 2021						
Inclusief 3,50% cao verhoging						
	per periode			per uur		norm
Salaris schaal	Start salaris	Eind salaris	98,5 % ivm rvd	Start salaris	Eind salaris	periodiek
C1	1.855,31	2.437,73	2.401,16	11,60	15,24	55,66
C2	1.926,72	2.585,15	2.546,38	12,04	16,16	57,80
C3	2.118,84	2.837,34	2.794,78	13,24	17,73	63,57
C4	2.293,62	3.072,84	3.026,74	14,34	19,21	68,81
C5	2.375,00	3.301,68	3.252,16	14,84	20,64	71,25
C6	2.535,12	3.599,21	3.545,22	15,84	22,50	76,05
C7	2.930,06	4.134,95	4.072,92	18,31	25,84	87,90
C8	3.371,06	4.842,11	4.769,48	21,07	30,26	101,13

Inloopsalarisschaal

Salarisschaal	periode salarissen			uursalarissen		
	55%	70%	85%	55%	70%	85%
1	1.020,42	1.298,72	1.577,01	6,38	8,12	9,86
2	nvt	1.348,70	1.637,71	nvt	8,43	10,24
3	nvt	1.483,19	1.801,02	nvt	9,27	11,26
4	nvt	1.605,53	1.949,57	nvt	10,03	12,18
5	nvt	1.662,50	2.018,75	nvt	10,39	12,62
6	nvt	1.774,58	2.154,85	nvt	11,09	13,47
7	nvt	2.051,04	2.490,55	nvt	12,82	15,57
8	nvt	2.359,74	2.865,40	nvt	14,75	17,91

Salarisschalen nieuw personeel indienst getreden na periode 6 2005

Salaris schaal	per periode start salaris	eind salaris		per uur start salaris	eind- salaris	norm periodiek
			98,5 % ivm rvd			
N1	1.762,54	2.193,93	2.161,03	11,02	13,71	55,52
N2	1.830,38	2.326,65	2.291,75	11,44	14,54	57,66
N3	2.012,91	2.553,61	2.515,31	12,58	15,96	63,41
N4	2.178,94	2.765,53	2.724,05	13,62	17,28	68,64
N5	2.256,25	2.971,50	2.926,93	14,10	18,57	71,07
N6	2.408,35	3.239,30	3.190,71	15,05	20,25	75,86
N7	2.783,55	3.721,45	3.665,63	17,40	23,26	87,68
N8	3.202,51	4.357,91	4.292,54	20,02	27,24	100,88

Inloopsalarisschaal

Salarisschaal	periode salarissen			uursalarissen		
	55%	70%	85%	55%	70%	85%
1	969,40	1.233,78	1.498,16	6,06	7,71	9,36
2	nvt	1.281,26	1.555,82	nvt	8,01	9,72
3	nvt	1.409,04	1.710,97	nvt	8,81	10,69
4	nvt	1.525,26	1.852,10	nvt	9,53	11,58
5	nvt	1.579,37	1.917,81	nvt	9,87	11,99
6	nvt	1.685,85	2.047,10	nvt	10,54	12,79
7	nvt	1.948,48	2.366,02	nvt	12,18	14,79
8	nvt	2.241,75	2.722,13	nvt	14,01	17,01

SALARISSCHALEN RAILINFRASTRUCTUUR (40-URIGE WERKWEEK)						
per periode 1 2022						
Inclusief 0,50% cao verhoging						
	per periode			per uur		norm
Salaris schaal	Start salaris	Eind salaris	98,5 % ivm rvd	Start salaris	Eind salaris	periodiek
C1	1.864,58	2.449,92	2.413,17	11,65	15,31	55,94
C2	1.936,35	2.598,08	2.559,11	12,10	16,24	58,09
C3	2.129,44	2.851,53	2.808,76	13,31	17,82	63,88
C4	2.305,08	3.088,20	3.041,88	14,41	19,30	69,15
C5	2.386,87	3.318,19	3.268,42	14,92	20,74	71,61
C6	2.547,79	3.617,21	3.562,95	15,92	22,61	76,43
C7	2.944,71	4.155,62	4.093,29	18,40	25,97	88,34
C8	3.387,92	4.866,32	4.793,33	21,17	30,41	101,64

Inloopsalarisschaal

Salarisschaal	periode salarissen			uursalarissen		
	55%	70%	85%	55%	70%	85%
1	1.025,52	1.305,21	1.584,90	6,41	8,16	9,91
2	nvt	1.355,44	1.645,90	nvt	8,47	10,29
3	nvt	1.490,61	1.810,02	nvt	9,32	11,31
4	nvt	1.613,56	1.959,32	nvt	10,08	12,25
5	nvt	1.670,81	2.028,84	nvt	10,44	12,68
6	nvt	1.783,46	2.165,63	nvt	11,15	13,54
7	nvt	2.061,30	2.503,00	nvt	12,88	15,64
8	nvt	2.371,54	2.879,73	nvt	14,82	18,00

Salarisschalen nieuw personeel indienst getreden na periode 6 2005

Salaris schaal	per periode start salaris	eind salaris	98,5 % ivm rvd	per uur start salaris	eind- salaris	norm periodiek
N2	1.839,53	2.338,28	2.303,21	11,50	14,61	57,95
N3	2.022,97	2.566,38	2.527,89	12,64	16,04	63,72
N4	2.189,84	2.779,36	2.737,67	13,69	17,37	68,98
N5	2.267,53	2.986,36	2.941,57	14,17	18,66	71,43
N6	2.420,39	3.255,50	3.206,66	15,13	20,35	76,24
N7	2.797,47	3.740,06	3.683,96	17,48	23,38	88,12
N8	3.218,52	4.379,70	4.314,00	20,12	27,37	101,38

Inloopsalarisschaal

Salarisschaal	periode salarissen			uursalarissen		
	55%	70%	85%	55%	70%	85%
1	974,25	1.239,95	1.505,65	6,09	7,75	9,41
2	nvt	1.287,67	1.563,60	nvt	8,05	9,77
3	nvt	1.416,08	1.719,53	nvt	8,85	10,75
4	nvt	1.532,88	1.861,36	nvt	9,58	11,63
5	nvt	1.587,27	1.927,40	nvt	9,92	12,05
6	nvt	1.694,28	2.057,33	nvt	10,59	12,86
7	nvt	1.958,23	2.377,85	nvt	12,24	14,86
8	nvt	2.252,96	2.735,74	nvt	14,08	17,10

Salarisontwikkeling gedurende de looptijd van de CAO:

Per periode 1 2021 een structurele verhoging van 3,50% en per periode 1 2022 een structurele verhoging van 0,50%.

In deze verhoging is de automatische prijscompensatie begrepen. Overigens blijft de systematiek van automatische prijscompensatie in de cao gehandhaafd.

BIJLAGE 3

BEZWAARPROCEDURE FUNCTIE-INDELING

De functievervuller heeft de mogelijkheid om tegen de indeling van de functie in een bepaalde functiegroep bezwaar te maken. Door partijen is het kader vastgelegd voor het indienen van een dergelijk bezwaar. Per bedrijf wordt binnen dit kader een procedure uitgewerkt.

De bezwaarprocedure is onderverdeeld in twee delen: een interne en een externe behandeling.

1. Interne behandeling

Ingeval van bezwaar richt de functievervuller dit aan diegene die formeel, namens het bedrijf het indelingsbesluit heeft vastgesteld. Het bezwaar wordt met redenen omkleed. Het bezwaar wordt behandeld door een (bedrijfs)commissie welke een toetsende en adviserende rol heeft. De toetsing is gericht op:

- a. de inhoud van de functie: bevat deze voldoende informatie om te komen tot een indeling.
Zo nodig wordt aanvullende informatie opgevraagd en toegevoegd aan de functieomschrijving.
- b. de juistheid van de indeling van de functie in de functiegroep.

De commissie bepaalt in een reglement haar samenstelling, werkwijze en besluitvorming. De volgende drie punten zijn hierbij van toepassing.

- a. Bij de behandeling van het bezwaar worden beide partijen tegelijkertijd gehoord i.c. in de gelegenheid gesteld om hun argumentatie toe te lichten. De partijen zijn de functievervuller(s) of een delegatie namens de functievervuller en het betrokken management of een vertegenwoordiger hiervan. Vervolgens vindt door de commissie een toetsing van de argumentatie plaats in relatie tot de eerdere indeling.
- b. In de (bedrijfs)commissie hebben ten minste zitting:
 - hoofd HR of een vertegenwoordiger namens hoofd HR
 - een OR-lid of een vertegenwoordiger namens de OR
 - een vertegenwoordiger uit of namens het management(team) die niet betrokken is bij de inrichting en/of indeling van de functie.
- c. De commissie adviseert de directie (van het organisatieonderdeel) inzake het aan te houden functieniveau.

Uiteindelijk wordt een besluit genomen. Dit besluit wordt schriftelijk bekend gemaakt aan de functievervuller(s).

De interne bezwaarprocedure wordt afgewikkeld binnen een doorlooptijd van maximaal drie maanden.

2. Externe behandeling

Ingeval de interne behandeling van het bezwaar niet heeft geleid tot een oplossing van het geschil, is de mogelijkheid aanwezig om nogmaals bezwaar aan te tekenen. Het bezwaar wordt met redenen omkleed.

Bij de externe behandeling is het voor werknemers die lid zijn van een vakvereniging mogelijk zich bij te laten staan door een deskundige van een vakvereniging. In dit geval maakt/maken de functievervuller(s) zijn/hun bezwaar kenbaar bij:

- a. de bestuurder van de vakvereniging waarbij hij/zij is/zijn aangesloten. Deze zorgt voor het inschakelen van een functiewaarderingsdeskundige van de vakvereniging;
- b. diegene die formeel, namens het bedrijf het indelingsbesluit heeft vastgesteld. Indien de functievervuller(s) niet aangesloten is/zijn bij een vakvereniging wordt het bezwaar kenbaar gemaakt bij diegene die formeel, namens het bedrijf het indelingsbesluit heeft vastgesteld.

De afwikkeling van het bezwaar vindt plaats door een adviseur van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN), de systeemhouder van de ORBA-methode. Ingeval van inschakeling van een vakvereniging: door een functiewaarderingsdeskundige(n) van de vakbond(en) en een adviseur van de AWWN.

De deskundige(n) herhaalt/herhalen in principe de eerder vermelde stappen.

De betrokkenen vanuit bedrijfszijde en de functievervuller(s) of een delegatie namens de functievervuller(s) worden in de gelegenheid gesteld om de argumentatie voor de indeling, dan wel het bezwaar toe te lichten.

De deskundige(n) vormt/vormen zijn/hun mening op basis van:

- de betreffende functieomschrijving en de informatie verkregen uit de gevoerde gesprekken;
- het branchereferentieraster railinfrastructuur;
- de ORBA-methode en het daaraan verbonden normmateriaal.

De hieruit voortvloeiende uitspraak met betrekking tot de indeling van de functie is bindend voor beide partijen.

De uitkomst wordt gerapporteerd aan de directie van het betrokken bedrijf, waarna de functievervuller(s) door het bedrijf wordt/worden geïnformeerd. Dit besluit wordt schriftelijk bekend gemaakt aan de functievervuller(s). Ingeval van inschakeling van een vakvereniging wordt/worden de functievervuller(s) ook door zijn/hun vakvereniging in kennis gesteld van de uitkomst.

De externe bezwaarprocedure wordt afgewikkeld binnen een doorlooptijd van maximaal drie maanden.

BIJLAGE 4

PREVENTIE, BEGELEIDING en RE-INTEGRATIE

In het kader van het integrale beleid betreffende preventie, begeleiding en re-integratie is de werkgever gehouden een actief beleid te voeren. Dit beleid is primair gericht op het voorkomen van (frequent) kortdurend verzuim wegens ziekte, langdurig verzuim wegens ziekte en gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Binnen het kader van de preventie zal de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad het instrument van de 'arbeidsongeschiktheids-indicator' inzetten om het arbeidsongeschiktheidsrisico van een werknemer in te schatten in relatie tot de functie, die de werknemer uitoefent; de werknemer heeft het recht een maal in de vijf jaar gebruik te maken van dit instrument. De resultaten van het gebruik van dit instrument kunnen voorts aangewend worden voor het loopbaanplan van een werknemer (zie bijlage 6). Na instemming van de Ondernemingsraden zal de uitvoering worden opgedragen aan een externe organisatie, waarbij mogelijk een koppeling aan het periodiek geneeskundig onderzoek kan plaatsvinden. Daarnaast is de werkgever verantwoordelijk voor begeleiding van zieke werknemers, gericht op spoedige duurzame werkhervatting. In ieder geval is er een gesprek na uiterlijk 8 weken ziekte over de aanpak van de re-integratie en/of begeleiding. Ten slotte dient de werkgever beleid te ontwikkelen gericht op de re-integratie van (langdurig) zieken.

De werknemer is in geval van verzuim wegens ziekte verplicht een maximale inspanning te leveren teneinde herstel en werkhervatting te bespoedigen. In geval van langdurig verzuim wegens ziekte en in geval van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid verleent werknemer zoveel mogelijk medewerking aan het realiseren van interne of externe re-integratie.

De werkgever laat zich bij het uitvoeren van het bovengenoemde beleid ondersteunen door een bedrijfsarts en één of meer erkende re-integratiebedrijven.

De werknemer waarvan de werkgever na 13 weken (vanaf de eerste ziektedag) geen plan van aanpak heeft opgesteld of heeft doen opstellen, krijgt het zelfstandig recht zich te wenden tot de bedrijfsarts van de werkgever voor de initiatie van een plan van aanpak.

Zo nodig zal een re-integratiebedrijf worden ingeschakeld om werkhervatting of re-integratie van 13-de weeks zieken en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten mogelijk te maken. Indien het re-integratiebedrijf naar de mening van de werknemer in gebreke blijft bij de uitvoering van de overeengekomen diensten, dan zal de werknemer zich in eerste instantie wenden tot de werkgever. De werkgever zal het re-integratiebedrijf bewegen tot adequate uitvoering van de overeengekomen diensten. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg besluiten tot het inschakelen van een ander re-integratiebedrijf. Slechts in het geval waarin de werknemer daarvoor zwaarwegende argumenten heeft, kan hij zelfstandig een ander re-integratiebedrijf inschakelen op kosten van de werkgever. De werknemer kan daartoe pas overgaan na

voorafgaand overleg met de werkgever.

De keuze van het re-integratiebedrijf / de re-integratiebedrijven waarmee de werkgever gaat samenwerken wordt gemaakt in overleg met de Ondernemingsraad. Hetzelfde geldt voor het pakket van dienstverlening dat zal worden afgenomen. CAO-partijen zullen tijdens de looptijd van de CAO de kwaliteit van de dienstverlening van de re-integratiebedrijven waarmee werkgevers samenwerken evalueren. Daarbij spelen de volgende criteria een rol:

- De verleende diensten;
- Het effect / resultaat van de verleende diensten;
- Het dienstverleningsproces: welke procedures (methodieken, protocollen, etc.) zijn vastgelegd en wordt er ook volgens die procedures gewerkt?
- Hoe wordt er samengewerkt met werkgever en bedrijfsarts, hoe wordt er verantwoording afgelegd over de gevolgde werkwijze en hoe worden resultaten inzichtelijk gemaakt?
- Kwalificaties waaraan het bureau voldoet (bijvoorbeeld erkenningeisen van de branche) en specialisaties die men in huis heeft (welke specialisten en aan welke kwalificaties voldoen zij?).

CAO-partijen kunnen zo nodig aanvullende afspraken maken indien de resultaten van de evaluatie hiertoe aanleiding geven.

BIJLAGE 5

Vervallen.

BIJLAGE 6

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING EN LOOPBAANBEGELEIDING

Onder verwijzing naar artikel 3, lid 4 en artikel 4, lid 3 van deze CAO, waarin het recht op scholing van werknemer is vastgelegd en die betrekking hebben op Persoonlijke Ontwikkeling en Loopbaanbegeleiding, zijn partijen bij de CAO Railinfrastructuur het navolgende overeengekomen:

1. Loopbaanbegeleiding

Ten behoeve van loopbaanbegeleiding wordt een deel van het functioneringsgesprek ingericht om loopbaanvragen aan de orde te stellen. Uitgangspunt hierbij is dat loopbaanvragen (zowel gericht op de interne inzetbaarheid binnen de bedrijfstak als ook oriëntatie op de arbeidsmarkt buiten de bedrijfstak) door zowel werknemer als leidinggevende aan de orde gesteld kunnen worden.

Treden dergelijke loopbaanvragen buiten het reguliere loopbaanpad, dan zal er binnen de organisatie een P.O.P. gesprek plaatsvinden. Vanuit dit P.O.P. gesprek zullen acties ingezet worden (het volgen van opleidingen, een assessment, loopbaanoriëntatie, etc.). Ten aanzien van de afweging te maken over de toekenning (van financiën) van de faciliteiten zullen, binnen het redelijke, zowel het individueel belang als het bedrijfsbelang mede in ogenschouw genomen worden. Bij het individueel belang treden aspecten op als de aantoonbare en realiseerbare ambitie tot functieverbreiding of hoger gekwalificeerde functie, dan wel tot het verleggen van de loopbaan op een ander spoor; bij het bedrijfsbelang spelen aspecten als het afwenden van arbeidsongeschiktheidsrisico, zowel binnen het kader van de preventie, bijvoorbeeld met behulp van de arbeidsongeschiktheidsindicator (zie bijlage 4) en periodiek geneeskundig onderzoek als van de begeleiding/re-integratie bij langdurige arbeidsongeschiktheid of motivatieproblemen. Werkgevers zullen zorgdragen voor het beschikbaar stellen van financiën ten behoeve van de realisatie van bovengenoemde plannen.

2. De procedure

Conform de WOR zal de uitbreiding van de reguliere functioneringsgesprekken naar loopbaangesprekken binnen de bedrijven in overleg en na instemming van de Ondernemingsraden worden vormgegeven.

3. De financiën

Bij werkgever worden jaarlijks in vervolg op de functioneringsgesprekken opleidingsplannen samengesteld. In overleg met de Ondernemingsraden zal binnen deze systematiek van opleidingsbudgettering en -volging inzichtelijk gemaakt worden hoe het verbijzonderde deel van het opleidingsbudget ten behoeve van de niet functiegerichte opleidingen is vormgegeven. Tevens dienen hierin afspraken te worden voorzien ter monitoring

op de toewijzing van de (niet functiegebonden) opleidingen.

4. Randvoorwaarden

De HR afdelingen binnen de bedrijven zullen adequaat moeten zijn toegerust om de begeleiding binnen de bedrijven ter hand te kunnen nemen.

De Ondernemingsraad zal voor werkgevers de partij zijn ten aanzien van overleg over de budgettering, de monitoring en de evaluatie van de loop van de procedure en het inzicht in de daadwerkelijke toewijzingen van faciliteiten. Werknemersorganisaties en werkgevers zullen aan de hand van de rapportages regelmatig, bijvoorbeeld éénmaal per jaar, op bedrijfstoniveau evalueren.

BIJLAGE 7

OVERGANGSBEPALINGEN PENSIOENREGELING IN VERBAND MET DE DECOMPARTINTERING STICHTING PENSIOENFONDS RAIL EN OPENBAAR VERVOER

1. Algemeen

Naast het bepaalde in Hoofdstuk 16 van de Pensioenregeling van het SPF (Stichting Spoorwegpensioenfonds), waarin de garanties van het tijdelijk overbruggingspensioen en van het opgebouwd prepensioen zijn opgenomen (verkrijgbaar bij het SPF), zijn partijen ten behoeve van de overgang van de prepensioen- naar de vroegpensioenregeling overgangs- en garantieregelingen overeengekomen, die van toepassing zijn voor nader gespecificeerde groepen van werknemers (zie artikel 15, lid 4). De uitwerking van deze regelingen, dat wil zeggen het garantiepercentage van het uitzicht op prepensioen en de garantie van de pensioentijd van het uitzicht op ouderdomspensioen, zijn hieronder vermeld.

2. Garantiepercentage uitzicht prepensioen

De werknemer die

- op 31 december 2001 45 jaar of ouder is en
- tot het bereiken van de pensioenrichtleeftijd onafgebroken werknemer is of aansluitend op zijn werknemer zijn een FLO-uitkering ontvangt,

heeft bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 62 jaar recht op een aanspraak vroegpensioen tussen leeftijd 62 jaar en 65 jaar, die minimaal gelijk is aan de aanspraak die hij op 62 jaar aan pre-pensioen zou hebben opgebouwd. Bij vaststelling van het garantiebedrag wordt rekening gehouden met de garantie tijdelijk overbruggingspensioen, de garantie van het opgebouwd prepensioen en de garantie pensioentijd uitzicht ouderdomspensioen.

- Voor de garantie betaalt de werknemer een eigen bijdrage. Eindigt het deelnemerschap van werknemer anders dan door ingang pensioen, dan heeft de werknemer recht op een extra aanspraak tijdelijk overbruggingspensioen, die overeenkomt met 1/3e deel van het garantiebedrag berekend over de periode van 1 januari 2002 tot de ontslagdatum.
- Het vastgestelde garantiebedrag wordt jaarlijks op 1 januari aangepast aan de Ontwikkeling van de Contractlonen exclusief bijzondere beloningen, zoals gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek, indien en voor zover de middelen van het Spoorweg Pensioenfonds dit, gehoord de actuaris, toelaten.
- Voor het bepalen van de hoogte van het garantiebedrag wordt het vaste deel van het pensioengevend inkomen gehanteerd dat de werknemer geniet in het jaar waarin hij de 55-jarige leeftijd bereikt overeenkomstig artikel 3.2 van de pensioenregeling. Verhogingen van het vaste deel van het inkomen zijn, vanaf het jaar waarin de

deelnemer 56 jaar wordt, niet pensioengevend.

3. Garantie pensioentijd uitzicht ouderdomspensioen

Vervallen.

4. Financiering

Ten behoeve van de financiering van de overgangsbepalingen zijn de volgende financieringsafspraken aanvullend op artikel 15, lid 3 van deze CAO van toepassing:

- In de overgang van de oude naar de nieuwe pensioenregeling is ten behoeve van de financiering van de toetreding sprake van premiebetaling door de werkgever. De door de werkgever te betalen premie in het kader van de toetreding zal niet aan de werknemers in rekening worden gebracht.
- In het kader van de decompartmentering en de hiermee samenhangende omzetting van de prepensioenregeling naar de nieuwe vroegpensioenregeling is er sprake van het doorlopen van garanties op grond van het oude niveau van de regeling onder de voorwaarden gesteld in de voorgaande artikelen van deze bijlage. Ten behoeve van de afdekking van het garantiepercentage uitzicht prepensioen als bedoeld in artikel 2 van deze bijlage is de premieverdeling 1/3 werknemer, 2/3 werkgever van toepassing. De werknemerspremie voor werknemers vallend onder deze overgangsmaatregel is vastgesteld op 1% van het pensioengevend salaris.

BIJLAGE 8

CAO A LA CARTE / LEVENSLLOOPREGELING

1. Faciliteit

De werkgever heeft per onderneming in het kader van flexibilisering in arbeidsvoorwaarden de faciliteit Cao a la carte ingericht met als onderdeel de Levensloopregeling. Cao a la carte kan de werknemer gebruiken om middelen als vrije tijdsaanpakken, geld etc. te ‘sparen’ om die op een later tijdstip uit te ruilen voor specifieke soorten van verlof, pensioen etc.

2. Spaarmogelijkheden

De navolgende vrije tijdsaanpakken komen in aanmerking om te worden aangewend in de Cao a la carte:

- roostervrij (rvd)
- vervangende vrije dagen (erv)
- uren boven de 160 per periode
- brutoloon

Indien en voor zover aan het einde van een referentiejaar van de bovengenoemde onderwerpen nog uren open staan, heeft de werknemer naast de huidige mogelijkheden de mogelijkheid de uren aan te wenden voor de Levensloopregeling. Elke onderneming afzonderlijk heeft na instemming van haar Ondernemingsraad een bedrijfsregeling gemaakt waarin is opgenomen hoeveel uren er maximaal nog ingepland kunnen worden in een nieuw referentiejaar. Het te sparen brutoloon en de uren boven de 160 kunnen per periode gestort worden. Eenmaal per jaar geeft de werknemer aan of hij meedoet voor sparen van het brutoloon of uren boven de 160. Het maximaal te sparen bedrag per jaar in de levensloopregeling wordt vastgesteld conform de wettelijke mogelijkheden.

3. Opnamemogelijkheden

De ‘gespaarde’ bedragen kan de werknemer in overleg met het management opnemen voor het financieren van één van de volgende onderwerpen:

- extra bevallingsverlof
- ouderschapsverlof
- sabbatical leave
- (vervroegd) (aanvullend) pensioen
- aanvulling op het wettelijk geregeld zorgverlof/rouwverlof
- tijdelijk korter werken
- vrije zondag
- geld

Bij overlijden van de werknemer komen de gespaarde tegoeden toe aan de nabestaanden van deze werknemer.

4. Sociale/fiscale regels

In de bedrijfsregeling van de CAO a la carte / Levensloopregeling zijn de bepalingen opgenomen, met betrekking tot de sociale/fiscale regels die in acht genomen moeten worden. Het betreft onder meer het tijdstip van belastbaar stelling, de hoogte van het te sparen bedrag, pensioenopbouw etc..

5. Waardering

In de bedrijfsregeling van de CAO a la carte / Levensloopregeling is vastgelegd op welke wijze de waarde in geld van de diverse soorten vrijetijdsaanpakken worden berekend en omgezet. De waarde van een dag is uniform vastgesteld op 0,41% van 13 maal het periodesalaris.

BIJLAGE 9

RAAD VAN OVERLEG RAILINFRASTRUCTUUR (R.O.R)

Partijen bij de CAO Railinfrastructuur besluiten tot oprichting van een Raad van Overleg Railinfrastructuur (R.O.R.)

1. Doelstelling

De ROR is het overlegorgaan van partijen betrokken bij de CAO Railinfrastructuur. Binnen de ROR voeren partijen overleg over arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en sociaal-economische aangelegenheden.

2. Samenstelling/voorzitterschap

De ROR is een paritair overleg van vertegenwoordigers van partijen bij de CAO Railinfrastructuur. Zowel werkgevers- als werknemerspartijen vaardigen 4 vertegenwoordigers af.

Het voorzitterschap zal jaarlijks wisselen tussen een vertegenwoordiger van werkgeverszijde en van vakbondszijde.

3. Secretariaat/kosten

Het secretariaat van de ROR wordt verzorgd door de Bouwend Nederland Vakgroep Railinfrastructuur.

Het adres van de ROR:

P/a Bouwend Nederland

Vakgroep Railinfrastructuur

Postbus 340

2700 AH Zoetermeer

De kosten van de ROR worden gedragen door de Bouwend Nederland Vakgroep Railinfrastructuur en Strukton Rail BV.

4. Vergaderingen en werkwijze

Elke vertegenwoordiger van zowel werkgeverszijde als van werknemerszijde heeft bij aanwezigheid tijdens de vergaderingen 1 stem.

De ROR komt in principe 4 keer per jaar bijeen, of zoveel vaker als nodig.

5. Werkgroepen/commissies

Werkgroepen of commissies die voor de Railinfrastructuurbranche onderzoek en/of studie verrichten, rapporteren aan de ROR.

Besluiten worden door de ROR genomen of er moeten bevoegdheden zijn gedelegeerd.

6. Uitvoering/naleving CAO

De ROR kan/zal over zaken aangaande naleving en uitvoering van de CAO bindende uitspraken doen die aan alle betrokkenen zullen worden medegedeeld.

7. Onderwerpen van bespreking

Onderwerpen die tijdens de vergaderingen van de ROR aan de orde kunnen komen, zijn:

- Communicatie en arbeidsverhoudingen binnen de bedrijven
- Technologische ontwikkelingen en de invloed daarvan op processen en werkinhoud
- Stand van zaken in de bedrijfstak
- Ontwikkelingen in de invloedssfeer van de opdrachtgever
- Uitvoering van CAO-afspraken
- Synergie tussen de diverse processen en de inzetbaarheid van werknemers
- Om-, her- en bijscholing
- Instroom, doorstroom en vergrijzing
- Planning van arbeidspatronen in afstemming op het beschikbare werk
- Bedrijfstakeigen regelingen.

BIJLAGE 10

Nieuwe Arbeidstijdenwet (samenvattend overzicht)

Overzicht normen nieuwe Arbeidstijdenwet voor werknemers van 18 jaar en ouder

Normen: werknemers van 18 jaar en ouder		
Minimum rusttijden		
* wekelijkse rust	hetzij 36 uur per periode van 7x 24 uur hetzij 72 uur per periode van 14x 24 uur (op te splitsen in periode van minimaal 32 uur)	
* dagelijkse rust	11 uur per 24 uur (1x per periode van 7x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
Zondagsarbeid		
* arbeidsverbod	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij...	
* uitzondering 1 arbeidsverbod	tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit	
* uitzondering 2 arbeidsverbod	tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daar voor dat geval mee instemt.	
* zondagsbepaling	in geval van arbeid op zondag tenminste 13 vrije zondagen per 52 weken Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken, zodat het mogelijk wordt om 40 zondagen of meer per jaar te werken. In dat geval heeft de medewerker een individueel instemmingsrecht , ook als de zondagsarbeid voortvloeit uit de aard van de arbeid of uit de bedrijfsomstandigheden,	
Maximum arbeidstijden (dag) (structureel)		
* arbeidstijd per dienst	12 uur	
* arbeidstijd per week	60 uur	
* arbeidstijd per 4 aaneengesloten weken	gemiddeld 55 uur per week	
* arbeidstijd per 16 aaneengesloten weken	gemiddeld 48 uur per week	
Aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (meer dan 1 uur arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur)		
* minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uur (1x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
* minimum rust na een reeks nachtdiensten	46 uur (na 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten)	
* maximum arbeidstijd per nachtdienst	10 uur (maximaal 5x per 14 etmalen en 22x per 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur)	
* maximum arbeidstijd per week	60 uur	
* maximum arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 55 uur	
* maximum arbeidstijd per 16 weken	gemiddeld 40 uur	
* maximum aantal nachtdiensten	36 per 16 weken die eindigen na 02.00 uur Collectief tot maximaal 140 nachtdiensten per jaar die eindigen na 02.00 uur of 38 uren arbeid tussen 00.00 – 06.00 uur per 2 aaneengesloten weken	
* maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten in een reeks	7 (8 bij collectieve regeling)	

<p>Consignatie</p> <p>* consignatie voor en na nachtdienst</p> <p>* dienst na consignatie</p>	<p>per 28 etmalen 14 perioden van minimaal 24 uren en ten minste tweemaal 48 uur vrij van arbeid</p> <p>11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan</p> <p>na consignatie is minimale rust 8 uur na de laatste oproep</p>	<p>nieuw</p>
<p>* maximum arbeidstijd tijdens consignatie</p> <p>* wekelijkse maximum arbeidstijd met nachtconsignatie</p>	<p>13 uur per 24 uur</p> <p>Als $\geq 16x$ consignatie tussen 00.00 – 06.00 uur in 16 aaneengesloten weken, dan is maximum arbeidstijd hetzij gemiddeld 40 uur per week, of gemiddeld 45 uur per week mits door een oproep (begonnen tussen 00.00 en 06.00 uur uiterlijk om 24.00 uur; 8 uur onafgebroken rusttijd is genoten.</p>	
<p>Pauze</p> <p>* arbeidstijd per dienst > 5 ½ uur</p> <p>* arbeidstijd per dienst > 10 uur</p> <p>Beperking</p>	<p>minimaal ½ uur pauze, evt. op te splitsen in 2 x ¼ uur</p> <p>minimaal ¾ uur pauze, evt. op te splitsen n 3 x ¼ uur</p> <p>bij collectieve regeling kan de pauze beperkt worden tot ¼ uur.</p>	

De volledige arbeidstijdenwet is bereikbaar via <https://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/arbeidstijdenwet>.

BIJLAGE 11

Vervallen.

BIJLAGE 11a

Welke regels gelden voor nachtdiensten?

Er is sprake van een nachtdienst als er tijdens een dienst meer dan 1 uur gewerkt wordt tussen 00.00 uur en 06.00 uur. Voor nachtdiensten gelden strengere regels dan voor dagdiensten.

Aantal uur in een nachtdienst

- Per nachtdienst mag niet meer dan 10 uur gewerkt worden.
- Als een nachtdienst eindigt ná 02.00 uur wordt hierna minimaal 14 uur niet gewerkt.
- Als een nachtdienst eindigt vóór 02.00 uur geldt net als bij dagdiensten dat er na de dienst 11 aaneengesloten uren niet gewerkt mag worden.
- Maximaal 5 keer per twee weken en 22 keer per jaar mag een werknemer 12 uur in een nachtdienst werken. Na een nachtdienst van 12 uur mag er minimaal 12 uur niet werkt worden.
- Na een reeks van 3 of meer nachtdiensten mag een werknemer minimaal 46 uur niet werken. Wanneer de laatste nachtdienst bijvoorbeeld op dinsdagochtend 06.00 uur eindigt, dan mag hij vanaf donderdag 04.00 uur zijn werk hervatten.

Aantal nachtdiensten

- Een werknemer mag per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten draaien.
- Een werknemer mag niet meer dan 7 achtereenvolgende diensten werken als één van die diensten een nachtdienst is. Dit mogen er 8 zijn als het soort werk of de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en dit in een collectieve regeling is afgesproken.
- Als de werknemer slechts af en toe een nachtdienst draait (minder dan 16 keer per 16 weken) geldt hetzelfde als voor dagdiensten: gemiddeld 48 uur werken per week.
- Als een werknemer regelmatig nachtdiensten draait (16 keer of meer per 16 weken), dan mag hij niet meer dan gemiddeld 40 uur per week werken binnen die 16 weken.

Verhogen aantal nachtdiensten

Het aantal nachtdiensten mag bij collectieve regeling worden verhoogd van 117 naar 140 nachtdiensten per jaar als het soort werk of de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken.

Werkt de werknemer alleen in de “randen van de nacht”, bijvoorbeeld als de werkdag om 04.00 uur begint, dan mag bij collectieve regeling ook gebruikgemaakt worden van de regel dat de werknemer maximaal 38 uur per 2 weken werkt tussen 00.00 en 06.00 uur.

Collectieve regelingen in dit kader worden afgesproken tussen werkgevers en vakbonden.

BIJLAGE 12

Reglement Naleving (zoals bedoeld in artikel 22)

Artikel 1 - Definities

1. Onder 'de cao' wordt verstaan de CAO Railinfrastructuur.
2. Onder 'partijen bij de cao' wordt verstaan de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de CAO Railinfrastructuur.
3. Onder 'nalevingonderzoeken' wordt verstaan onderzoeken naar de vraag of een werkgever de bepalingen van de cao naleeft.
4. Onder 'werkgever(s)' wordt verstaan de werkgever als bedoeld in de cao.
5. Onder 'werknemer(s)' wordt verstaan de werknemer als bedoeld in de cao.
6. Onder 'commissie' wordt verstaan de Commissie Naleving.

Artikel 2 - Nalevingonderzoeken

1. De Commissie stelt namens partijen bij de cao nalevingonderzoeken in. De onderzoeken kunnen worden verricht door een daartoe aan te wijzen extern bureau.
2. De Commissie controleert op basis van een gegrond vermoeden van overtreding van de cao. Van een gegrond vermoeden is sprake indien:
 - a. De Commissie kennis neemt van signalen in de branche dat werkgevers de bepalingen van de cao overtreden en deze signalen concreet kunnen worden onderbouwd;
 - b. een aangeschreven onderneming weigert medewerking te verlenen;
 - c. een aangeschreven onderneming onvolledige of onjuiste informatie verstrekt;
 - d. de Commissie op basis van de aangeleverde bescheiden één of meer overtredingen constateert.
3. Alle betrokkenen bij een nalevingonderzoek zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van hun betrokkenheid ter kennis komt.

Artikel 3 - Melding

1. Een melding kan worden gedaan door:
 - a. elk van de partijen bij de cao;
 - b. iedere onderneming, betrokken bij railinfrawerkzaamheden in de ruimste zin des woords;
 - c. iedere werknemer van zodanige onderneming als bedoeld onder b;
2. Een melding wordt schriftelijk ingediend bij de Commissie onder vermelding van 'nalevingonderzoek'.
3. De melding dient ten minste te bevatten:
 - a. naam en adres van de melder;
 - b. ondertekening door de melder;
 - c. naam en adres van de werkgever waarop de melding betrekking heeft;
 - d. een nauwkeurige beschrijving van de bedrijfsactiviteiten, vergezeld van de argumenten waaruit blijkt dat de cao niet wordt nageleefd;

- e. de dagtekening.
4. De melder verschaft desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van de melding nodig zijn en waarover hij of zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.
5. Indien of zodra de melding volledig is, wordt de melding in behandeling genomen. Zowel de melder als de werkgever waarop de melding betrekking heeft, ontvangen hiervan bericht.
6. De melder wordt geacht zich niet te mengen in de behandeling van de melding. Gedurende het nalevingonderzoek dient de melder zich dan ook te onthouden van gedragingen die de uitkomst van het onderzoek kunnen beïnvloeden.

Artikel 4 - Werkwijze

1. De werkgever wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van het instellen van een nalevingonderzoek. Ten minste twee weken voordat het onderzoek plaatsvindt, ontvangt de werkgever hiervan bericht, met vermelding van datum en plaats van het onderzoek.
2. Een nalevingonderzoek geschiedt in beginsel in de vorm van controle ter plaatse. Indien de werkgever niet instemt met controle ter plaatse, kan een schriftelijk onderzoek worden ingesteld.
3. Ingeval een schriftelijk onderzoek wordt ingesteld, ontvangt de werkgever bericht welke specifieke gegevens, die redelijkerwijs nodig zijn voor de controle en het toezicht op de naleving van de in de cao vastgelegde arbeidsvoorwaarden, hij binnen drie weken dient over te leggen.
4. De onderneming dient te allen tijde mee te werken aan een nalevingonderzoek.

Artikel 5 - Commissie Naleving

1. De commissie is door partijen bij de cao belast met het houden van (toezicht op) de nalevingonderzoeken.
2. De Commissie Naleving is namens partijen bij de cao beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de nalevingonderzoeken.
3. De commissie is paritair samengesteld en bestaat uit 2 vertegenwoordigers van werkgeverszijde en 2 vertegenwoordigers van werknemerszijde van partijen bij de cao.
4. De commissie wordt ondersteund door de secretaris van de Raad van Overleg Railinfrastructuur en laat zich - indien van toepassing - bijstaan door een medewerker van het extern onderzoeksbureau.
5. Besluitvorming vindt plaats bij gewone meerderheid. De secretaris van de Raad van Overleg Railinfrastructuur en – indien van toepassing – de medewerker van het extern onderzoeksbureau hebben geen stemrecht.
6. Voor het nemen van besluiten moeten ten minste één lid van werkgeverszijde en ten minste één lid van werknemerszijde aanwezig zijn.
7. Indien in een commissievergadering meer werkgeversleden aanwezig zijn dan werknemersleden – of omgekeerd –, dan brengen de leden van de groep met de meeste aanwezigen samen evenveel stemmen uit als de andere groep leden.
8. Indien de commissie niet tot besluitvorming komt nadat een zaak twee keer is behandeld, wordt de zaak aan partijen bij de cao voorgelegd.

Artikel 6 - Uitspraak

1. De commissie deelt de uitspraak schriftelijk mede aan de melder en de werkgever waarop de uitspraak betrekking heeft.
2. Wanneer de uitspraak inhoudt dat de werkgever de cao niet naleeft, wordt de werkgever in de gelegenheid gesteld om binnen zes weken verbeteringen aan te brengen ten aanzien van de geconstateerde omissies, bij gebreke waarvan een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 7 kan worden ingesteld.

Artikel 7 – Schadevergoedingsactie en boetebepaling

1. Partijen bij de cao dragen hun bevoegdheid tot het instellen van een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 15 Wet CAO en artikel 3 Wet AVV in beginsel over aan de commissie.
2. Voordat de commissie een ingebrekestelling aan een bepaalde werkgever verstuurt inzake het niet naleven van cao-bepalingen, stelt zij hiervan partijen bij de cao in kennis.
3. Elk der partijen bij de cao kan afzonderlijk binnen een termijn van veertien dagen kenbaar maken dat zij zelfstandig ten aanzien van de betreffende werkgever een schadevergoedingsactie wenst in te stellen, waardoor de delegatie als bedoeld in lid 1 ten aanzien van de desbetreffende actie vervalt. De commissie zal worden geïnformeerd over de uitkomst van de schadevergoedingsactie.
4. Als partijen niet binnen de termijn van veertien dagen reageren, is de commissie bevoegd de actie in te stellen, zonder dat partijen dat nog kunnen doorkruisen.
5. Wanneer een schadevergoeding wordt opgelegd, zullen de gronden voor en de omvang van de schadevergoeding schriftelijk aan de werkgever worden medegedeeld. Bij het bepalen van de schadevergoeding wordt in ieder geval rekening gehouden met de aard, de omvang en de duur van de niet-naleving, alsmede met de loonsom van de onderneming van de betrokken werkgever. Daarnaast kan rekening worden gehouden met de mate waarin die werkgever alsnog achterstallige verplichtingen jegens zijn personeel nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de cao.
6. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten van het onderzoek, gevoerde procedures en geleden imagoschade. De ter deze zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van de commissie tot dekking van de kosten die de commissie moet maken als gevolg van haar toezichthoudende taak ten aanzien van de wijze waarop de cao wordt nageleefd. De commissie hoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.
7. Indien ten gevolge van een zelfstandige vordering tot naleving van de cao door een werknemer via de rechter, dan wel ten gevolge van een vordering tot naleving van de cao ingesteld door de commissie, een werkgever tot nabetaling aan een werknemer moet overgaan, is de werkgever verplicht 10% (bruto) extra over de nabetaling aan de betreffende werknemer(s) te betalen.

Artikel 8 - Kosten

1. Aan het indienen van een melding en het onderzoek zoals omschreven in artikel 4 zijn voor de melder en de partij waarop de melding betrekking heeft geen kosten verbonden.
2. De indiener van een melding en de partij waarop de melding betrekking heeft dragen ieder de eigen kosten en komen niet in aanmerking voor vergoeding daarvan jegens elkander, de commissie, een eventuele derde aan wie onderzoekswerkzaamheden zijn opgedragen of partijen bij de cao.
3. Afhankelijk van de hoeveelheid geconstateerde omissies kan de commissie na de periode van zes weken zoals omschreven in artikel 6 lid 2 besluiten tot controle van de verbeteringen van de geconstateerde omissies. De kosten voor een dergelijke controle komen volledig ten laste van de onderneming. Deze kosten worden voorafgaand aan deze controle ten titel van schadevergoeding aan de commissie voldaan.
4. Dit artikel is niet van toepassing wanneer een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 7 wordt ingesteld.

Artikel 9 - Wijziging reglement

Partijen bij de cao zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.

Artikel 10 - Slotbepaling

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen partijen bij de cao.

BIJLAGE 13

Reglement Werkingssfeer (zoals bedoeld in artikel 22)

Artikel 1 - Definities

1. Onder 'de cao' wordt verstaan de CAO Railinfrastructuur.
2. Onder 'partijen' wordt verstaan de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de CAO Railinfrastructuur.
3. Onder 'werkingssfeeronderzoeken' wordt verstaan onderzoeken naar de vraag of ondernemingen werkzaamheden verrichten of gaan verrichten die al dan niet onder de werkingssfeer van de cao vallen.
4. Onder 'werkgever(s)' wordt verstaan de werkgever als bedoeld in de cao
5. Onder 'werknemer(s)' wordt verstaan de werknemer als bedoeld in de
6. Onder 'commissie' wordt verstaan de Commissie Werkingssfeer.

Artikel 2 - Werkingssfeeronderzoeken

1. De commissie stelt namens partijen werkingssfeeronderzoeken in. De onderzoeken kunnen worden verricht door een daartoe aan te wijzen extern bureau.
2. Het werkingssfeeronderzoek bestaat in eerste instantie uit een (eenzijdig) bureauonderzoek. Indien op basis van het bureauonderzoek onvoldoende gegevens beschikbaar zijn voor een uitspraak, wordt een veldonderzoek ingesteld.
3. Alle betrokkenen bij een werkingssfeeronderzoek zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van hun betrokkenheid ter kennis komt.

Artikel 3 - Melding

1. Een melding kan worden gedaan door:
 - a. elk van de partijen;
 - b. iedere onderneming, voor wat betreft de eigen of een andere onderneming;
 - c. iedere werknemer van zodanige onderneming als bedoeld onder lid 1 sub b.
2. Een melding wordt schriftelijk ingediend bij de commissie onder vermelding van 'werkingssfeeronderzoek'.
3. De melding dient ten minste te bevatten:
 - a. naam en adres van de melder;
 - b. ondertekening door de melder;
 - c. naam en adres van de onderneming waarop de melding betrekking heeft;
 - d. een nauwkeurige beschrijving van de bedrijfsactiviteiten, vergezeld van de argumenten waaruit blijkt dat de cao en/of verplichtstelling in redelijkheid van toepassing kan worden geacht;
 - e. de dagtekening.

4. De melder verschaft desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van de melding nodig zijn en waarover hij of zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.
5. Indien of zodra de melding volledig is, wordt de melding in behandeling genomen. De melder ontvangt hiervan bericht.
6. De melder wordt geacht zich niet te mengen in de behandeling van de melding. Gedurende het werkingsfeeronderzoek dient de melder zich dan ook te onthouden van gedragingen die de uitkomst van het onderzoek kunnen beïnvloeden.
7. Onder een ‘melding’ wordt tevens verstaan signaleringen die volgen uit bestandsvergelijkingen.

Artikel 4 - Werkwijze

1. De onderneming wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van het instellen van een veldonderzoek. Ten minste twee weken voordat het onderzoek plaatsvindt, ontvangt de onderneming hiervan bericht met vermelding van datum en plaats van het onderzoek.
2. Een veldonderzoek geschiedt in beginsel in de vorm van controle ter plaatse. Indien de onderneming niet instemt met controle ter plaatse, kan een schriftelijk onderzoek worden ingesteld.
3. Ingeval een schriftelijk onderzoek wordt ingesteld, ontvangt de onderneming bericht welke specifieke gegevens, die redelijkerwijs nodig zijn voor de beoordeling, hij binnen drie weken dient over te leggen.
4. De onderneming dient te allen tijde mee te werken aan een werkingsfeeronderzoek. Indien de onderneming weigert medewerking te verlenen of onvolledige of onjuiste informatie verstrekt, is sprake van een gegronnd vermoeden van toepasselijkheid van de cao en verplichtstelling.

Artikel 5 - Commissie Werkingsfeer

1. De commissie is door partijen belast met het houden van (toezicht op) de werkingsfeeronderzoeken.
2. De Commissie Werkingsfeer is namens partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de werkingsfeeronderzoeken.
3. De commissie is paritair samengesteld en bestaat uit 2 vertegenwoordigers van werkgeverszijde en 2 vertegenwoordigers van werknemerszijde van partijen.
4. De commissie wordt ondersteund door de secretaris van de Raad van Overleg Railinfrastructuur en laat zich - indien van toepassing - bijstaan door een medewerker van het extern onderzoeksbureau.
5. Besluitvorming vindt plaats bij gewone meerderheid. De secretaris van de Raad van Overleg Railinfrastructuur en – indien van toepassing – de medewerker van het extern onderzoeksbureau hebben geen stemrecht.
6. Voor het nemen van besluiten moeten ten minste één lid van werkgeverszijde en ten minste één lid van werknemerszijde aanwezig zijn.

7. Indien in een commissievergadering meer werkgeversleden aanwezig zijn dan werknemersleden – of omgekeerd –, dan brengen de leden van de groep met de meeste aanwezigen samen evenveel stemmen uit als de andere groep leden.
8. Indien de commissie niet tot besluitvorming komt nadat een zaak twee keer is behandeld, wordt de zaak aan partijen voorgelegd.

Artikel 6 - Uitspraak

De commissie deelt de uitspraak schriftelijk mede aan de melder en de onderneming waarop de uitspraak betrekking heeft, waarbij wordt gewezen op de verder te volgen procedure en op de mogelijkheid om bezwaar te maken tegen de uitspraak.

Artikel 7 - Bezwaar

1. Zowel de melder als de onderneming waarop de uitspraak betrekking heeft, kunnen bezwaar maken tegen de uitspraak.
2. De termijn voor het indienen van bezwaar bedraagt zes weken. Deze termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop de uitspraak schriftelijk bekend is gemaakt als bedoeld in artikel 6. Een na afloop van deze termijn ingediend bezwaar, is niet-ontvankelijk en wordt derhalve niet in behandeling genomen.
3. Het bezwaar wordt schriftelijk ingediend bij de commissie onder vermelding van ‘Bezwaar werkingssfeeronderzoek’ en dient ten minste te vermelden:
 - a. naam en adres van de bezwaarhebbende;
 - b. ondertekening door de bezwaarhebbende;
 - c. de gronden van het bezwaar;
 - d. de dagtekening.
4. Bij het bezwaarschrift dient een kopie gevoegd te worden van de uitspraak waartegen het bezwaar zich richt.
5. Zowel de bezwaarhebbende als de melder c.q onderneming, ontvangen bericht van de indiening van het bezwaar.
6. De commissie doet uitspraak op bezwaar.

Artikel 8 - Uitspraak op bezwaar

De commissie deelt de uitspraak op bezwaar schriftelijk mede aan de bezwaarhebbende en de melder dan wel onderneming.

Artikel 9 - Kosten

1. Aan het indienen van een melding respectievelijk een bezwaar en de behandeling ervan zijn voor de melder en de partij waarop de melding betrekking heeft, respectievelijk de indiener van het bezwaar, geen kosten verbonden.
2. De indiener van een melding en de partij waarop de melding betrekking heeft, respectievelijk de indiener van het bezwaar, dragen ieder de eigen kosten en komen niet in aanmerking voor

vergoeding daarvan jegens elkander, de commissie, het bureau, een eventuele derde aan wie onderzoekswerkzaamheden zijn opgedragen of partijen.

Artikel 10 - Wijziging reglement

Partijen bij de cao zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.

Artikel 11 - Slotbepaling

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen partijen.

BIJLAGE 14

Reglement Dispensatie (zoals bedoeld in artikel 22)

Artikel 1 - Definities

1. Onder 'de cao' wordt verstaan de CAO Railinfrastructuur
2. Onder 'partijen bij de cao' wordt verstaan de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de CAO Railinfrastructuur.
3. Onder 'dispensatieverzoek' wordt verstaan een verzoek tot dispensatie van een of meer bepalingen van de cao.
4. Onder 'werkgever(s)' wordt verstaan de werkgever als bedoeld in de cao.
5. Onder 'werknemer(s)' wordt verstaan de werknemer als bedoeld in de cao.
6. Onder 'commissie' wordt verstaan de Commissie Naleving.

Artikel 2 - Mandaat

1. Partijen bij de cao doen uitspraken over dispensatieverzoeken.
2. De Commissie Naleving is namens partijen bij de cao beslissingsbevoegd om uitspraken te doen.

Artikel 3 - Commissie Naleving

1. De commissie is paritair samengesteld en bestaat uit 2 vertegenwoordigers van werkgeverszijde en 2 vertegenwoordigers van werknemerszijde van partijen bij de cao.
2. De commissie wordt ondersteund door de secretaris van de Raad van Overleg Railinfrastructuur.
3. Besluitvorming vindt plaats bij gewone meerderheid. De secretaris van de Raad van Overleg Railinfrastructuur heeft geen stemrecht.
4. Voor het nemen van besluiten moeten ten minste één lid van werkgeverszijde en ten minste één lid van werknemerszijde aanwezig zijn.
5. Indien in een commissievergadering meer werkgeversleden aanwezig zijn dan werknemersleden – of omgekeerd –, dan brengen de leden van de groep met de meeste aanwezigen samen evenveel stemmen uit als de andere groep leden.
6. Indien de commissie niet tot besluitvorming komt nadat een dispensatieverzoek twee keer is behandeld, wordt de zaak aan partijen bij de cao voorgelegd.

Artikel 4 - Geheimhouding

Alle betrokkenen bij een dispensatieverzoek zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van hun betrokkenheid ter kennis komt.

Artikel 5 - Indienen van een verzoek

1. Een dispensatieverzoek kan worden ingediend door iedere werkgever of werknemer dan wel groepen werkgevers en werknemers die menen dat de toepassing van deze bepalingen van de cao voor hem/haar/hun om gegronde redenen onmogelijk danwel onwenselijk is.
2. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij de commissie onder vermelding van 'Dispensatie'.
3. 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 en de argumenten van verzoeker;
 - d. de dagtekening.
4. De verzoeker verschaft desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn en waarover hij of zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.
5. De verzoeker kan zich door een gemachtigde laten bijstaan of vertegenwoordigen. Van een gemachtigde kan een schriftelijke machtiging worden verlangd, tenzij de gemachtigde advocaat of procureur is.

Artikel 6 - Buiten behandeling

Een verzoek wordt niet in behandeling genomen wanneer, nadat de verzoeker in de gelegenheid is gesteld om het verzoek aan te vullen, de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek.

Artikel 7 - Behandeling van een verzoek

De verzoeker ontvangt van de commissie binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek dan wel binnen 2 weken na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens, bericht van het in behandeling nemen van het verzoek en ontvangt daarbij een exemplaar van dit reglement.

Indien de verzoeker dit wenst, wordt hij in de gelegenheid gesteld het verzoek mondeling nader toe te lichten.

Bij de beoordeling of tot dispensatieverlening kan worden overgegaan, zal de commissie als criteria hanteren:

1. Of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden, afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat de Cao (of bepalingen ervan) onverkort worden toegepast, en;
2. Of er sprake is van een andere, tenminste aan de Cao (of bepalingen ervan) gelijkwaardige Regeling, die tot stand is gekomen in samenspraak met een werknemersorganisatie die onafhankelijk is van de werkgever.

Artikel 8 - Uitspraak

1. De commissie deelt de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mede aan de verzoeker
2. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk gedaan, doch uiterlijk binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen. De commissie kan deze termijn éénmaal met 8 weken verlengen.
3. De uitspraak is bindend.

Artikel 9 - Kosten

1. Aan het indienen van een verzoek en de behandeling ervan zijn voor de verzoeker geen kosten verbonden.
2. De indiener van een verzoek draagt de eigen kosten en komt niet in aanmerking voor vergoeding daarvan jegens de commissie of partijen bij de cao.

Artikel 10 - Wijziging reglement

Partijen bij de cao zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.

Artikel 11 - Slotbepaling

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen partijen bij de cao.

BIJLAGE 15

Adressen en telefoonnummers

<p>Koninklijke Bouwend Nederland Vakgroep Railinfrastructuur Postbus 340, 2700 AH Zoetermeer Telefoon + 31 (0) 79 3 252 161 fax + 31 (0) 79 3 252 282 c.verheyen@bouwendnederland.nl www.bouwendnederland.nl</p>	<p>Vakvereniging Het Zwarte Corps Graaf Rupertlaan 2, 3434 RJ Nieuwegein Postbus 2030, 3430 CH Nieuwegein Telefoon (030) 600 60 70 Fax (030) 606 70 44 info@hzc.nl www.hzc.nl</p>
	<p>FNV Hertogswetering 159, 3543 AS Utrecht Postbus 9208, 3506 GE Utrecht Telefoon (088) 368 0 368 Veronika.teunissen@fnv.nl www.fnv.nl</p>
<p>Strukton Rail B.V. Westkanaaldijk 2, 3542 DA Utrecht Postbus 1025, 3600 BA Maarssen Telefoon +31 (0)30 240 72 00 Fax +31 (0)3- 2407960 Email: info@struktonrail.com</p>	<p>CNV Vakmensen Tiberdreef 4, 3561 GG Utrecht Postbus 2525, 3500 GM Utrecht Telefoon (030) 75 11 007 www.cnvvakmensen.nl</p>

AANHANGSEL 1

PROTOCOL ‘CONVENANT WERKGELEGENHEID RAILINFRASTRUCTUUR’

1. Doelstelling Convenant

De voorziene werkgelegenheidssterugloop en daarmee de positie van de in de werkgelegenheid bedreigde werknemers hebben geleid tot dit Convenant tussen de werkgevers verenigd in Bouwend Nederland Vakgroep Railinfrastructuur en de Vakorganisaties betrokken bij de CAO Railinfrastructuur.

Doel van dit Convenant is te komen tot een beheerste vermindering van het aantal arbeidsplaatsen en gestructureerde begeleiding van met ontslag bedreigde werknemers, via sociaal aanvaardbare oplossingen om zoveel als mogelijk werkgelegenheid in stand te houden. Beperking van individuele schade en maximaliseren van kansen op de interne en externe arbeidsmarkt, binnen een realistisch financieel kader, vormen de uitgangspunten voor de te nemen maatregelen.

2. Maatregelen

Daar waar het bestaande arbeidsvoorwaardenpakket ontoereikend is, worden met de vakbonden op ondernemingsniveau in Sociale Richtlijnen concrete afspraken gemaakt over maatregelen die kunnen bijdragen aan de oplossing van de werkgelegenheidsproblematiek. Vakbonden zullen in een vroegtijdig stadium geïnformeerd worden over de te nemen maatregelen. Omdat een eventuele boventaligheid een sterk bedrijfsgebonden karakter heeft worden maatregelen ter begeleiding daarvan op bedrijfsniveau gemaakt. Dit gebeurt in de vorm van Sociale Richtlijnen die bedrijven op lokaal niveau in goed overleg met de vakorganisaties overeenkomen.

Partijen bij de RIS-CAO hebben in dit convenant de uitgangspunten die de bedrijven bij het afsluiten van Sociale Plannen in acht zullen nemen vastgelegd. De verantwoordelijkheid voor de werkgelegenheidsproblematiek is bedrijfsgebonden. Partijen bij de RIS-CAO scheppen met dit convenant de randvoorwaarden voor het decentrale overleg over Sociale Richtlijnen. Partijen bij de RIS-CAO spreken af dat bedrijven in geval van vermindering van werkgelegenheid de nodige maatregelen zullen nemen om boventallige werknemers “van-werk-naar-werk” te begeleiden. Hiermee wordt de werkgelegenheid optimaal gewaarborgd. De begeleiding “van-werk-naar-werk” gebeurt in eerste instantie door interne herplaatsing, of indien dit niet mogelijk is, door bemiddeling naar de externe arbeidsmarkt. Werkgevers zullen vacatures uitwisselen t.b.v. overtollige medewerkers. Over de duur van dergelijke bemiddelingstrajecten kunnen in Sociale Richtlijnen afhankelijk van de concrete situatie, nadere afspraken worden gemaakt

3. Uitgangspunten Sociale Richtlijnen

Bij het afsluiten van Sociale Richtlijnen op bedrijfsniveau nemen de werkgever en de vakorganisaties o.a. de volgende uitgangspunten in acht:

- De Sociale Richtlijn heeft als doel te voorzien in het op sociaal verantwoorde wijze, binnen een in de Sociale richtlijn vastgestelde termijn, oplossen van de werkgelegenheidsproblematiek als gevolg van vermindering van werkzaamheden of reorganisatie;
- de werkgever zal zich maximaal inspannen om boventallige werknemers “van-werk-naar-werk” te begeleiden, zowel binnen het eigen bedrijf, als naar andere bedrijven binnen of buiten de Railinfra-sector.
- de werknemer is medeverantwoordelijk voor het zoeken naar redelijke oplossingen voor zijn / haar boventalligheidprobleem, zowel binnen als buiten de onderneming en / of de Railinfra-sector. Bij het ontbreken van medewerking kan ontslag worden verleend zonder aanspraak op bovenwettelijke werkloosheidsuitkering of een andere daarvoor bestemde voorziening;
- de Sociale Richtlijn bevat heldere termijnen;

In een Sociale Richtlijn kunnen de werkgever en de vakbonden, afhankelijk van de concrete situatie van de onderneming, onder andere de volgende onderwerpen regelen:

- hoe de vermindering van arbeidsplaatsen plaats zal vinden;
 - de werkingssfeer, waaronder verstaan wordt de bedrijfsonderdelen en/of bedrijfsactiviteiten waarop de Sociale Richtlijn betrekking heeft;
 - de looptijd van de Sociale Richtlijn;
 - de spelregels en procedures voor het vaststellen van de boventalligheid;
 - de verantwoordelijkheid van de werkgever en van de werknemer ten aanzien van de oplossing daarvan;
 - het bevorderen van de interne en externe mobiliteit;
 - instrumenten / faciliteiten die ingezet kunnen worden om de boventalligheid op te lossen;
 - arbeidsvoorwaardelijke regelingen en eventuele beschikbare budgetten;
 - definities van begrippen als o.a. “gelijkwaardige”, “gelijksoortige” of “passende” arbeid, waarbij onderscheid gemaakt kan worden naar de fase waarin de arbeidsbemiddeling zich bevindt;
 - periodiek overleg tussen de werkgever en de vakbonden over de stand van zaken;
 - hoe om te gaan met geschillen;
 - het uitwisselen vacatures t.b.v. overtollig personeel;
 - mogelijkheid tot plaatsmakersregeling;
- hierbij kan bij collectief ontslag, aan oudere medewerkers de gelegenheid geboden worden om zich op vrijwillige basis beschikbaar te stellen voor een plaatsmakersregeling, waarmee werkgelegenheid wordt gecreëerd voor jongere medewerkers.

De werkgever beslist aan de hand van nader vast te stellen criteria wie voor deze regeling in aanmerking komt.

Wanneer één van de werkgevers constateert dat de teruggang in het aantal arbeidsplaatsen te traag of niet goed verloopt en aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn, zal overleg met vakbonden worden opgestart.

Het bestaan van een Sociale Richtlijn laat onverlet de toepassing van individuele ontslagprocedures, zoals bijvoorbeeld op grond van disfunctioneren, ontslag op staande voet of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

4. Afspraken

Partijen stellen gezamenlijk vast dat als gevolg van verdere mechanisatie en de volgorde van de overgang van OPC- naar PGO-contracten er sprake is van een terugloop in werkgelegenheid, waardoor er een overcapaciteit aan werknemers is ontstaan, die gedurende de verdere overgang van OPC- naar PGO-contracten naar verwachting zal toenemen.

Partijen hebben naar aanleiding van bovenstaande de volgende afspraken gemaakt:

- a. Partijen laten een extern, onafhankelijk onderzoek uitvoeren, waarin moet worden vastgesteld voor welke functies en voor hoeveel medewerkers er nu en in de toekomst (afhankelijk van de overgang van OPC- naar PGO-contracten) geen perspectief meer is in de railinfrasector. Partijen zullen gezamenlijk een opdracht formuleren waarin randvoorwaarden voor dit onderzoek worden vastgesteld.
- b. Het betreffende onderzoek wordt voor de gehele railinfrasector uitgevoerd. Voor boventallige medewerkers zijn danwel zullen met de vakbonden per bedrijf separate afspraken worden gemaakt in de vorm van een sociaal plan.
- c. Indien bij overgang van een contractgebied van de oude contractpartij naar een nieuwe contractpartij er sprake is van vacatures bij de nieuwe contractpartij als gevolg van het verwerven van het contractgebied, heeft de nieuwe contractpartij als werkgever de plicht de eventueel boventallig geworden werknemers van de oude contractpartij een functie aan te bieden op basis van de dan vigerende CAO Railinfrastructuur. De boventallige werknemer dient te voldoen aan de functie-eisen van de vacature.
- d. Om zoveel mogelijk werkgelegenheid te behouden voor die medewerkers, die thans werkzaam zijn in de railinfrasector en vallen onder de CAO Railinfrastructuur, spreken partijen af, dat het maximale percentage aan inhuur 25% per jaar (inhuur van CAO Railinfrastructuur partijen wordt niet meegerekend) mag bedragen. Tevens hebben de werkgevers een inspanningsverplichting om dit percentage terug te brengen tot 20% per jaar. Iedere drie maanden wordt het inhuurpercentage vastgesteld over de afgelopen 12 maanden.
- e. Partijen zullen ieder afzonderlijk bij ProRail erop aandringen, dat het genoemde in punt c. voor partijen zal gelden, die niet werken onder de huidige CAO Railinfrastructuur.

5. Aanvullende afspraken

Aan de gemaakte afspraken onder lid 4. is door partijen uitvoering gegeven. Dit heeft geresulteerd in de volgende, aanvullende afspraken:

- a. Een eventuele afbouw van onderhoudspersoneel zal in beginsel via natuurlijk verloop plaatsvinden. Dit uitgangspunt is gebaseerd op het Convenant 'Rust in de Railinfra', dat op 7 maart 2013 tussen vakbonden, Bouwend Nederland, vakgroep Railinfra en ProRail is overeengekomen;
- b. Werkgevers zullen in de Raad voor Overleg Railinfrastructuur per kwartaal een rapportage overleggen met betrekking tot de beloning en omvang van inhuur in relatie tot de cao-afspraken dienaangaande.

AANHANGSEL 2

Vervallen.

AANHANGSEL 3

Vervallen.

AANHANGSEL 4

Op 7 april 2021 zijn Cao-partijen het navolgende overeengekomen:

Om snel tot een nieuwe Cao te komen is door partijen ervoor gekozen voor de korte termijn tot overeenstemming te komen over de loonparagraaf. Direct nadat dit resultaat door alle partijen is goedgekeurd, zullen de gesprekken over de inhoudelijk belangrijke thema's voor de langere termijn worden voortgezet.

1. Looptijd

Periode 1 2020 t/m periode 13 2022;

2. Salarisontwikkeling

Structurele salarisverhoging van 3,50 % per periode 1 2021 (met terugwerkende kracht en uit te betalen per periode 6 2021);

Een structurele salarisverhoging van 0,5 % per periode 1 2022;

3. Pensioen

Werkgevers reserveren 1% loonruimte t.b.v. een betere pensioenopbouw;

4. Overige afspraken

- De vermelding van de Automatische Prijs Compensatie in de Cao-tekst (bijlage 2) blijft gehandhaafd;
- Partijen willen zo spoedig mogelijk komen tot een Algemeen Verbindend Verklaring van de Cao;
- Partijen zullen zo spoedig mogelijk een werkgroep inrichten om de mogelijkheden van een zwaar werk-regeling te onderzoeken (1e prioriteit);
- Partijen zullen zo spoedig mogelijk een werkgroep inrichten om de overige tijdens de onderhandelingen benoemde thema's uit te werken;
- Partijen zullen gezamenlijk in overleg treden met ProRail over de door ProRail gehanteerde indexeringsregeling in de PGO-contacten.

3^e jaar WW

In 2016 is de duur van de WW en de loongerelateerde WGA verkort van 38 maanden naar maximaal 2 jaar. Werkgevers repareren de gemiste maanden in de Private Aanvulling WW en WIA, kortweg PAWW. Werkgevers en werknemers betalen op basis van een 50/50- verdeling de bijdragen voor de regeling private aanvulling WW en WGA. Werkgevers houden de bijdragen in op het loon van werknemers en dragen deze af aan een de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (Stichting PAWW).