

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9128

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 07-12-1998, nr. 234

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN  
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
RAILINFRASTRUCTUUR**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) namens de Werkgeversvereniging Railinfrastructuur als partij te ener zijde en namens de Bouw- en Houtbond FNV, de Federatieve Spoorweg Vakvereniging, de Hout- en Bouwbond CNV, de Vakvereniging Het Zwarte Korps, de VHP, vakorganisatie voor middelbaar en hoger personeel, FNV Bondgenoten en de CNV BedrijvenBond als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst Railinfrastructuur, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

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

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 december 1999 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Railinfrastructuur, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

## Artikel 1

### Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever:  
ieder lid van partij ter ene zijde, alsmede iedere andere werkgever – gevestigd in Nederland of daarbuiten – die werkzaamheden doet verrichten als bedoeld onder c; samengestelde ondernemingen, die een belangrijk deel van de activiteiten buiten de railinfrastructuur verrichten, vallen met betrekking tot die activiteiten niet onder deze CAO.;
- c. railinfrastructuur:  
het geheel of gedeeltelijk uitvoeren van werkzaamheden op grond van het erkenningsstelsel van en volgens het veiligheidszorgstelsel van NS Railinfrabeheer en/of andere opdrachtgevers op het gebied van railinfrastructuur, te weten het ontwerpen, aanleggen, vernieuwen, instandhouden en onderhouden van spoorwerken in de ruimste zin des woords of andere spoorstelsels, daaronder begrepen de daarvoor noodzakelijke funderingen, bovenleidingsstelsels, tractie- en energievoorzieningen, bedienings- en beveiligingsinstallaties, het verhelpen van storingen en voorts alle aanverwante activiteiten die plaatsvinden binnen en/of nabij het profiel van vrije ruimte;
- 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 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;
- f. OR/WOR:  
ondernemingsraad/Wet op de ondernemingsraden;
- g. CAO:  
deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen;
- h. BW:  
Burgerlijk Wetboek;

**Railinfrastructuur 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- 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 naar een periode berekende salaris, afgeleid van de contractuele arbeidsduur en het uursalaris zoals geregeld in bijlage 2 van deze CAO;
- l. periode-inkomen:  
het periodesalaris vermeerderd met de toeslagen in geld als bedoeld in artikel 8, leden 1 en 3;
- m. jaarsalaris:  
13 maal het periodesalaris

Artikel 3

**Algemene verplichtingen van de werkgever**

- 4. Scholing en opleiding  
De werkgever zal in overleg met de OR een beleid ontwikkelen en uitvoeren op het punt van scholing en opleiding, dat zich ten minste richt op:
  - de ontwikkeling en het onderhoud van de vakbekwaamheid van de werknemer;
  - de veiligheid van werken.De arbeidsvoorwaardelijke faciliteiten zijn opgenomen in artikel 17, lid 5.
- 5. Arbeidsomstandigheden en veiligheid
  - a. De werkgever zal in overleg met de OR, met inachtneming van de Arbowet, nadere uitvoering geven aan het ingevolge bijlage 4 ontwikkelde beleid voor de railinfrastructuurbranche op het punt van arbeidsomstandigheden en veiligheid.
  - b. De werkgever zal de werknemer de voor de uitoefening van zijn functie noodzakelijke specifiek aan activiteiten verbonden werkkleding en veiligheidsmiddelen verschaffen.
- 6. Ouderenbeleid  
Aan personeel van 55 jaar en ouder zal indien bedrijfsbelang dat toelaat, zoveel mogelijk gelegenheid worden gegeven taken en werktijden aan te passen aan de individuele omstandigheden.

7. 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 bedrijfssonderdeel te sluiten, dan wel
  - een belangrijke reorganisatie te treffen,
- hierbij de sociale gevolgen betrekken.
- De werkgever zal de vakverenigingen, de OR en de betrokken werknemers zo spoedig mogelijk inlichten omtrent de overwogen maatregelen en indien nodig met de vakverenigingen overleg plegen over de inhoud van een sociaal plan.
8. Uitzendarbeid  
De werkgever zal voor werkzaamheden die plaatsvinden binnen en/of nabij het profiel van vrije ruimte, geen gebruik maken van uitzendkrachten. 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<sup>1)</sup>.

#### 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 – met inachtneming van bedrijfseigen regelingen – op vrijwillige basis, tenzij sprake is van een aantal reizen dat ook zou passen bij voor de betrokken werknemer gangbare werkzaamheden in Nederland.

---

<sup>1)</sup> Deze bepaling vindt geen toepassing wanneer en voor zover het uitzendbureau gehouden is de (algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de) CAO voor Uitzendkrachten na te leven. Zie in dit verband artikel 15 van de CAO voor Uitzendkrachten.

**Railinfrastructuur 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- 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 hemzelf, andere werknemers of andere betrokkenen, en het gevaar op zo korte termijn dreigt dat de Arbeidsinspectie niet preventief kan optreden. In een dergelijke situatie dient de direct leidinggevende onmiddellijk te worden geïnformeerd.
3. Scholing en opleiding  
De werknemer is gehouden de scholing en opleiding te volgen, die noodzakelijk is voor de ontwikkeling en/of het onderhoud van de voor zijn huidige of toekomstige functie vereiste vakbekwaamheid, dan wel voor de veiligheid van werken.
4. Arbeidsomstandigheden en veiligheid  
Met inachtneming van de Arbowet en van het bepaalde in bijlage 4, dient de werknemer de door of namens de werkgever gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken.
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 op staande voet in de zin van artikel 7: 678 BW.
  - 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
  - a. 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.
  - b. 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. via een ander of zelf deel te nemen aan ten behoeve van de onderneming door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
  - 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 de dienstbetrekking 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 opleidings-

**Railinfrastructuur 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

kwalificaties, welke als voorwaarden gelden voor het aansluitend aangaan van een dienstverband voor onbepaalde tijd.

4. Beëindiging van het dienstverband  
Inzake de beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het BW, met dien verstande dat:
  - a. het bepaalde in artikel 7: 670 lid 3 BW (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) voor werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd niet van toepassing is;
  - b. in afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668 lid 3 BW, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die eenmaal is verlengd, van rechtswege eindigt zonder dat hiervoor voorafgaande opzegging nodig is; dit geldt uitsluitend indien de twee aansluitende arbeidsovereenkomsten gezamenlijk niet langer duren dan 18 maanden;
  - c. het dienstverband in ieder geval eindigt bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.

Artikel 6

**Arbeidsduur en werktijden**

1. Normale arbeidsduur
  - a. De normale arbeidsduur bedraagt bij een voltijddienstverband 1872 uur op jaarbasis, zijnde gemiddeld 36 uur per week.
  - b. Ieder uur waarop de werknemer arbeid verricht, wordt gerekend tot het totaal van 1872 uur op jaarbasis. Met het verrichten van arbeid wordt hiertoe gelijk gesteld: vakantieverlof en verlof op door-de-weekse feestdagen; doorbetaald buitengewoon verlof; afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap en bevalling; minder-uren ten opzichte van de planning in de zin van artikel 6, lid 2, sub b.; opgenomen tijdcompensatie.
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. Refertejaar en referteperioden voor gemiddelde arbeidsduur  
De realisatie van de normale arbeidsduur van 1872 uur op jaarbasis, respectievelijk het gemiddelde van 36 uur per week, geschiedt in het referte-jaar van 1 maart tot en met 28/29 februari

van het volgende kalenderjaar. Daarbij worden de volgende twee referteperioden onderscheiden.

1. Produktieve periode

In het tijdvak van 1 maart tot en met 30 november geldt een maximum arbeidstijd van 520 uur per periode van 13 weken (gemiddeld 40 uur per week).

2. Bedrijfsluwe periode

In het tijdvak van 1 december tot en met 28/29 februari geldt een maximum arbeidstijd van 468 uur per periode van 13 weken (gemiddeld 36 uur per week).

De werkgever kan in overleg met de vakverenigingen besluiten tot een andere verdeling van de onder 1. en 2. bedoelde referteperioden, onder handhaving van de duur van de respectievelijke perioden.

b. Planning arbeidstijd en vrije tijd

De werkgever zal ten minste 28 dagen tevoren aan de werknemer schriftelijk de planning van zijn arbeidstijden mededelen.

Een wijziging van de planning binnen deze termijn, in de zin van verschuiving van hele diensten of vaststelling van diensten op een geplande vrije dag, kan slechts worden opgelegd indien sprake is van daartoe dwingende externe omstandigheden, die niet door de werkgever zijn te beïnvloeden. Hiertoe worden gerekend calamiteiten op overwegen, ontsporingen en door RIB gewijzigde buitendienststellingen; andere dan deze omstandigheden zullen – afhankelijk van de situatie vooraf of achteraf – schriftelijk ter toetsing aan de OR worden voorgelegd. In alle andere gevallen wordt de vergoeding van f 25,- conform artikel 8, lid 4 onder a toegekend; dit geldt niet voor roostervrije diensten, genoemd onder 2c, laatste volzin, van dit artikel, die na de planning worden aangewezen.

Indien minder uren kunnen worden gewerkt dan in de planning aangegeven, worden de niet gewerkte uren toch gerekend tot het totaal van 1872 uren op jaarbasis; 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 1872 uren op jaarbasis.

De werknemer zal ten minste 28 dagen tevoren verlof aanvragen bij de werkgever. In bijzondere individuele omstandigheden (calamiteiten) die niet door de werknemer zijn te beïnvloeden, kan hiervan worden afgeweken.

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.

2. Roostervrije diensten

In het kader van de realisatie van de gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week op jaarbasis, heeft de werknemer aan-

## **Railinfrastructuur 1998/1999**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

spraak op 20 roostervrije diensten. 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 ingeroosterd; afhankelijk van de bedrijfsprocessen vindt inroostering plaats door het refertejaar heen of geclusterd in de bedrijfsluwe periode. Per periode van 4 maanden 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; indien de werkgever geen gebruik maakt van deze mogelijkheid, zal deze roostervrije dienst in de volgende periode van 4 maanden worden ingeroosterd.

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.

e. Arbeid in weekenden

De werknemer kan worden verplicht op alle dagen van de week arbeid te verrichten.

Eens per 4 weken heeft de werknemer aanspraak op een vrij weekend, dat wordt gedefinieerd in de bedrijfsluwe periode als het tijdvak van vrijdag 18.00 uur tot maandag 06.00 uur; indien dit in voorkomend geval niet wordt gerealiseerd, zal de week daarna aanspraak bestaan op een vrij weekend in deze zin. Onverminderd deze bepalingen, geldt een dienst, die op zondag 22.00 uur start, wel als arbeid op zondag in de zin van de Arbeidstijdenwet.

f. Lengte arbeidsduur per dienst

Voor de arbeidsduur per dienst gelden de volgende grenzen:

- een minimum van 6 uur;
- eens per 4 weken een minimum van 4 uur, voorafgaand aan een nachtdienst;
- voor dagdiensten een maximum van 9 uur, na instemming van de OR 10 uur;
- voor nachtdiensten een maximum van 8 uur, na instemming van de OR 9 uur.

g. Relatie tussen arbeidstijd en reistijd

Indien de arbeidstijd, de pauze en de reistijd tezamen meer bedragen dan 11,5 uur, zal de arbeidstijd in zoverre worden ingekort.

- h. Nachtdiensten  
 Het maximum aantal nachtdiensten, voorzover eindigend na 02.00 uur, is 32 per 13 weken. In overleg met vakorganisaties kan de werkgever voor bepaalde groepen van personeel het maximale aantal nachtdiensten, voorzover eindigend na 02.00 uur, bepalen op 35 per 13 weken. Onder bepaalde groepen wordt hier verstaan de groep van machinisten en de medewerkers werkzaam binnen EV (energievoorziening) en binnen BS en IT.  
 Een reeks nachtdiensten beslaat ten hoogste 5 achtereenvolgende nachtdiensten.  
 Een dag verlof wordt niet aansluitend gevolgd door een nachtdienst.
  - i. Gebroken diensten  
 De werkgever zal geen gebroken diensten vaststellen. De combinatie van een dagdienst met een arbeidstijd van 4 uur met een daaropvolgende nachtdienst, is geen gebroken dienst.
  - 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  
 Nachtdiensten:
    - na een enkele („losse”) nachtdienst of een reeks van in totaal 2 nachtdiensten, voorzover eindigend na 02.00 uur, volgt – met inachtneming van de wettelijke rusttijd van 14 uur – een dagdienst met een arbeidstijd van minimaal 6 uur of een vrije dag;
    - na een reeks van in totaal 3 of 4 nachtdiensten geldt een onafgebroken rusttijd van 48 uur;
    - na een reeks van in totaal 5 nachtdiensten geldt een onafgebroken rusttijd van 54 uur.
 Overige diensten:
    - conform de arbeidstijdenwet volgt na een dienst een rusttijd van 11 uur.
3. Kaders inzake arbeidsduur en werktijden voor niet-uitvoerend personeel  
 Voor niet-uitvoerend personeel zal het uitgangspunt van 36 uur gemiddeld per week, in overleg tussen werkgever en werknemer, worden gerealiseerd door een keuze uit onder andere de volgende varianten. Deze keuze wordt ten minste voor een heel kalenderjaar vooraf bepaald. Daarbij vindt een door de werkgever schriftelijk gemotiveerde toets plaats op het bedrijfsbelang.
- 9 diensten met 8 uur arbeidstijd in twee weken;
  - 4 diensten met 8 uur en 1 dienst met 4 uur arbeidstijd per week;
  - 4 diensten met 9 uur arbeidstijd per week;
  - in geval van collectieve sluiting: een gedeeltelijke toepassing van

**Railinfrastructuur 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

één van deze varianten in combinatie met de benodigde en in overleg vast te stellen terugkomden ter realisatie van het gemiddelde van 36 uur per week.

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 binnen en/of nabij het profiel van vrije ruimte, worden reisen (van woning naar werk en terug) die ertoe leiden dat het totaal van arbeidstijd, pauze en reisen uitkomt boven 11,5 uur, gerekend als arbeidstijd. De benodigde reisen worden in overleg tussen werkgever en werknemer naar redelijkheid bepaald, uitgaand van een zo efficiënt mogelijk middel van vervoer. De vergoeding van reisen die niet als arbeidstijd worden gerekend, is vastgelegd in artikel 8.
  - b. In het kader van bereikbaarheidsdienst  
Reisen als gevolg van een oproep in het kader van bereikbaarheidsdienst als bedoeld in artikel 8, lid 3, worden volledig gerekend als arbeidstijd.
6. Deeltijdarbeid
  - a. Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te werken is in beginsel bespreekbaar en wordt gehonoreerd tenzij redelijkerwijze bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten. De werkgever zal binnen vier weken na het indienen van het verzoek zijn standpunt aan de werknemer kenbaar maken.
  - 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.

## Artikel 7

### Functiegroepen en salarissysteem

1. Algemeen
  - a. De functies van de werknemers worden ingedeeld in functiegroepen op basis van systematische vergelijking met de inhoud en rangordening van de in bijlage 1 volgens het Orba-systeem vastgelegde referentiefuncties.
  - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal met een start-salaris en een eindsalaris. De salarisschalen, inclusief jeugd-salarissen, zijn opgenomen in bijlage 2. De overeengekomen verhogingen gedurende de looptijd van de CAO zijn ook daarin opgenomen.
  - c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, alsmede zijn periode-salaris.
  - d. De beroepsprocedure functie-indeling is opgenomen in bijlage 3.
2. Indeling in salarisschaal
  - a. Bij indiensttreding wordt de werknemer in beginsel het start-salaris 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 2 jaar in een lagere dan de bij die functie behorende salarisschaal worden ingedeeld.
  - c. Voor functies die zich daartoe qua niveau lenen, kan gedurende ten hoogste 1 jaar voor ongeschoolde intredende werknemers het wettelijk minimum(jeugd)loon als aanloopschaal in de zin van onderdeel b. worden gehanteerd. Daarbij wordt de eerste 26 weken een opslag gegeven ter grootte van 25%, en de tweede 26 weken ter grootte van 50% van het verschil tussen het wettelijk minimum(jeugd)loon en het laagste start-salaris conform deze CAO.
  - d. De werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, valt onder de jeugdschalen en ontvangt het salaris dat met zijn leeftijd overeenkomt, zoals vastgelegd in bijlage 2. Wijziging treedt op met ingang van de periode waarin de verjaardag van de werknemer valt.
3. Jaarlijkse bepaling individueel salarisniveau  
Het salaris zal jaarlijks per 1 januari op basis van toegenomen ervaring worden verhoogd met de normperiodiek van 3% van het start-salaris totdat het eindsalaris is bereikt, tenzij op basis van een negatieve schriftelijke beoordeling anders wordt besloten.
4. Plaatsing in een lager ingedeelde functie  
De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of

**Railinfrastructuur 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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. Overgangsmaatregelen
  - b. De werkgever kan de in lid 3 bedoelde jaarlijkse verhoging voor een nader te bepalen tijdsduur en met een nader te bepalen percentage verminderen, indien en naar de mate waarin de werknemer als gevolg van overgang naar de onderhavige CAO – door de garantie van een gelijkblijvend bruto jaarsalaris – een netto salarisvoordeel geniet. In voorkomend geval zal een en ander schriftelijk en gemotiveerd worden medegedeeld aan de werknemer.
  - c. Indien de werknemer na de inschaling op basis van de definitieve indeling van zijn functie, door de garantie van een gelijkblijvend bruto salaris op jaarbasis, een bruto salaris geniet dat hoger is dan het eindsalaris van de voor hem geldende salarisschaal, heeft hij geen aanspraak op doorgroei naar het voorheen geldende salaris-perspectief; in deze situatie worden uitsluitend nog bij CAO overeengekomen salarisverhogingen toegepast op het salaris.

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 het profiel van vrije ruimte en/of structureel en in overwegende mate werkzaamheden verrichten buiten het door-de-weekse dagvenster en/of 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 door-de-weekse 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 door-de-weekse dagvenster
  - a. De werknemer, die volgens de werktijdenregeling regelmatig arbeid verricht buiten het door-de-weekse 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 minimum-grondslag van f 27,-.

dagen/uren	00.00–07.00	07.00–18.00	18.00–24.00
maandag – vrijdag	40% (* zie b.)	door-de-weekse dag-venster	20%
zaterdag	70% (* zie b.)	50%	70%
zondag/feestdag	70% (* zie b.)	60%	70%

- b. Voor arbeid verricht tussen 00.00 uur en 07.00 uur (in de tabel van onderdeel a. aangeduid met \*) wordt een compensatie in tijd toegekend ter waarde van 20% per gewerkt uur. De tijdcompensatie wordt door de werkgever in hele diensten ingeroosterd; afhankelijk van de bedrijfsprocessen vindt inroostering plaats door het refertejaar (artikel 6.2.a.) heen of geclusterd in de bedrijfsluwe periode.
- c. Voor arbeid verricht op maandag tot en met vrijdag in de tijdvakken 00.00 uur tot 07.00 uur, respectievelijk 18.00 uur tot 24.00 uur, wordt de toeslag slechts toegekend, indien de werkzaamheden zijn aangevangen vóór 06.30 uur, respectievelijk zijn beëindigd na 18.30 uur.

## 2. Meeruren

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht, waardoor de feitelijke arbeidsduur meer dan 9 uur per dienst bedraagt, of waardoor meer dan een half uur extra wordt gewerkt ten opzichte van de geplande arbeidsuren van een dienst, 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 minimum-grondslag van f 27,-.

dagen	toeslag in geld
maandag – vrijdag	50%
zaterdag	75%
zondag/feestdag	100%

- b. Betaling van deze toeslag sluit de betaling van de toeslag als bedoeld in lid 1 van dit artikel uit.

## 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 compensatie in

**Railinfrastructuur 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

tijd per etmaal indien sprake is van een responstijd van meer dan 15 minuten:

dagen	tijdcompensatie
maandag tot en met vrijdag	1 uur
zaterdag	1,5 uur
zondag/feestdag	2 uur

- b. Indien sprake is van een verlangde responstijd van 15 minuten of minder, wordt de compensatie in tijd als bedoeld sub a. verdubbeld.
- c. Indien als gevolg van een oproep arbeid wordt verricht, wordt per opkomst een toeslag in geld ter grootte van 50% van het uur-salaris 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 1872 uren.  
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 f 27,-.

dagen/vergoeding per uur	toeslag in geld	tijdcompensatie
maandag – vrijdag	50%	0,5 uur
zaterdag	75%	0,5 uur
zondag/feestdag	100%	0,5 uur

- d. De tijdcompensatie als bedoeld in de onderdelen a., b. en c. wordt door de werkgever in hele diensten ingeroosterd; afhankelijk van de bedrijfsprocessen vindt inroostering plaats door het refertejaar (artikel 6.2.a.) heen of geclusterd in de bedrijfsluwe periode.

- e. De tijdcompensatie als bedoeld in de onderdelen a. en b. kan na overleg tussen werkgever en werknemer worden uitbetaald tegen het geldende uursalaris.
4. Toeslag verschoven diensten
- a. Indien binnen een termijn van 28 dagen hele diensten worden verschoven van de dag naar de nacht of omgekeerd dan wel diensten worden vastgesteld op een geplande vrije dag (artikel 6, lid 2, sub b.), ontvangt de werknemer per verschoven dienst een toeslag van f 25,-.  
Deze bepaling geldt niet indien diensten worden verschoven als gevolg van externe dwingende omstandigheden, als bedoeld in artikel 6, lid 2, sub b. Deze bepaling geldt ook niet voor het daags voorafgaand aan een geplande dienst vaststellen van een roostervrije dienst, conform artikel 6, lid 2, sub c.2.
  - b. De werknemer die in opdracht van de werkgever arbeid verricht tijdens een vrij weekend in de zin van artikel 6, lid 2, sub e., ontvangt per uur een toeslag ter grootte van 100% van het geldende uursalaris. Voor de looptijd van de CAO geldt een minimumgrondslag van f 27,-.
5. Toeslag in geld omzetten in toeslag in tijd
- De werknemer kan in overleg met de werkgever een toeslag in geld, voortvloeiend uit de leden 2 en 3c, omzetten in een compensatie in tijd. In dat geval wordt een bonus in tijd van 25% toegekend. Deze keuze wordt vooraf vastgelegd, ten minste voor een volledige periode als bedoeld in artikel 6, lid 2, sub a.
- Deze tijdcompensatie wordt door de werkgever in hele diensten ingeroosterd; afhankelijk van de bedrijfsprocessen vindt inroostering plaats door het refertejaar (artikel 6.2.a.) heen of geclusterd in de bedrijfsluwe periode.
6. Reisuren
- Met inachtneming van het bepaalde in artikel 6, lid 5, worden reisuren die niet als arbeidstijd worden gerekend, als volgt vergoed:
- a. het eerste uur per dienst wordt niet vergoed, tenzij de werknemer met goedkeuring van de werkgever bestuurder is met één of meer inzittenden;
  - b. de overige uren worden vergoed tegen het geldende uursalaris.
7. Meer-uren 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.

**Railinfrastructuur 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 9

**Vakantie**

1. Vakantierechten
  - a. Per kalenderjaar verwerft de werknemer met een volledig dienstverband 25 dagen vakantierechten.
  - b. Voor werknemers van 50 jaar en ouder gelden de volgende rechten met ingang van de betalingsperiode waarin de genoemde leeftijd wordt bereikt:

leeftijd	dagen
50 t/m 54	28
55 en ouder	30

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

2. Berekening vakantierechten
  - a. Vakantierechten worden naar boven afgerond op halve of hele dagen.
  - b. De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft een evenredige aanspraak op vakantierechten.
3. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden
  - a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
  - b. De werknemer verwerft echter wel vakantierechten indien hij zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten wegens:
    1. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, veroorzaakt buiten grove schuld of opzet van de werknemer;
    2. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
    3. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
    4. het genieten van vakantiedagen gebaseerd op in een vorige

dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vakantie-dagen;

5. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
6. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
7. verlof als bedoeld in artikel 7: 643 en 645 BW;
8. het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

In de hiervoor onder de punten 1 en 2 bedoelde gevallen wordt nog vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld in onderdeel b. in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van hier bedoelde onderbreking is het in lid 2 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

De verworven vakantierechten in de onder de punten 1, 2 en 6 van onderdeel b. genoemde gevallen vervallen, indien het dienstverband door de werknemer wordt beëindigd alvorens het werk is hervat.

- c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.

#### 4. Opnemen van vakantierechten

- a. De uren van een geplande dienst gelden als norm voor het opnemen en verlenen van vakantierechten. Vakantierechten worden opgenomen in hele of halve diensten.
- b. De werknemer kan gedurende de periode van 1 juli tot en met 31 augustus 15 dagen vakantie aaneengesloten (inclusief vier weekenden) opnemen. In de produktieve periode kan de werknemer daarnaast in totaal ten hoogste 5 vakantiedagen opnemen.
- c. De werkgever stelt de vrij opneembare vakantie vast na overleg met de werknemer.
- d. De werkgever zal de werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen de vakantierechten op te nemen in het jaar waarin zij worden verworven.

#### 5. Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.

- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in artikel 10, eerste lid sub c., d., e., f. of j., en artikel 9, lid 3 sub b. gelden niet als vakantie.

**Railinfrastructuur 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- b. Van een verhindering als hiervoor onder a. bedoeld, dient de werknemer de werkgever in beginsel van tevoren doch in elk geval zo spoedig mogelijk in kennis te stellen.
  - c. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt gedurende vastgestelde vakantie, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden gerekend. Dit geldt uitsluitend indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd respectievelijk over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.
  - d. Aanvankelijk vastgestelde vakantierechten die op grond van het in dit lid bepaalde niet als zodanig zijn gerekend, kunnen in overleg met de werkgever opnieuw worden vastgesteld.
6. Vakantie bij ontslag
- Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantierechten mogen slechts met toestemming van de werkgever onderdeel uitmaken van de opzeggingstermijn. Eventuele uitbetaling van vakantierechten geschiedt tegen het uursalaris op basis van 7,2 uur per dag.

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: 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: 2 dagen;
- 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;
  - l. 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 maandinkomen verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.
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.
  - b. de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek).

#### Artikel 11

#### **Feestdagen**

1. Feestdagen  
Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan: nieuwjaarsdag, tweede paasdag, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd, hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag.
2. Betaling feestdagen  
De loonbetaling over feestdagen is geregeld in artikel 12.

**Railinfrastructuur 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 12

**Inkomen basisvakantie, feestdagen en vakantietoeslag**

1. Dekking inkomensderving
  - a. Ter dekking van de inkomensderving in verband met het niet direct betalen van:
    - de feestdagen als bedoeld in artikel 11, alsmede
    - het recht op een vakantietoeslag van 8% over de in het tijdvak van de vijfde salarisperiode tot en met de vierde salarisperiode van het daaropvolgende jaar genoten periodeinkomens, zal de werkgever de daartoe benodigde gelden (netto rechten) per salarisperiode storten op een geblokkeerde betaalrekening, op naam van de werknemer. De werknemer ontvangt bij iedere mutatie een overzicht van het opgebouwde saldo.
  - b. De berekening van de inkomensderving wordt gebaseerd op het voor de werknemer geldende periode-inkomen, als bedoeld in artikel 1, sub 1, behoudens de toeslag genoemd in artikel 8, lid 3.
  - c. Het rechtjaar wordt vastgesteld van de vijfde salarisperiode tot en met de vierde salarisperiode van het daaropvolgende kalenderjaar.
2. Uitbetaling inkomensderving  
In de vijfde betalingsperiode (en op verzoek in de dertiende betalingsperiode, echter maximaal over 21 dagen) wordt het opgebouwde recht automatisch naar een vrije rekening van de werknemer overgeboekt.

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 629 BW, de Ziektewet (ZW), de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Aanspraken
  - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maxi-

- maal 52 weken 70% van het periode-inkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het periode-inkomen.
- e. Het periode-inkomen als bedoeld sub a. wordt voor de werknemer die regelmatig arbeid verricht op bezwarende tijdstippen, bepaald op basis van het gemiddelde periode-inkomen over de laatste 52 weken.
  - f. Het bovenstaande geldt niet wanneer de werknemer de in de onderneming ter zake geldende voorschriften niet nakomt.

#### 4. Sancties

De werkgever heeft het recht de in dit artikel bedoelde: loondoorbetaling en de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

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

Daarnaast kan de werkgever de werknemer, alleen in overleg met de Ondernemingsraad andere sancties opleggen dan bovengenoemde, indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.

### 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 OR hiertoe nadere regelingen vast.

**Railinfrastructuur 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

3. **Spaarloonregeling**  
De werkgever biedt de werknemer de gelegenheid deel te nemen aan een spaarloonregeling.
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 f 13, verstrekt indien de werkgever geen maaltijd verschaft, met inachtneming van de fiscale richtlijnen.
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 in overleg met de OR 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 f 75.000,- bij overlijden en van bruto f 150.000,- bij blijvende invaliditeit.
7. **Jubileumgratificatie**  
De werkgever zal een van inhoudingen vrijgestelde jubileumgratificatie toekennen overeenkomstig hetgeen volgens de fiscale wetgeving is toegestaan.
8. **Kinderopvang**  
Ten behoeve van kinderopvang zal iedere werkgever per 1 januari in een bedrijfsgebonden fonds een bedrag storten ad 0,2% van het totaal van de bruto jaarinkomens (SV-loon) over het voorgaande kalenderjaar van haar onder de CAO vallende werknemers. De werknemer die via het fonds gebruik maakt van faciliteiten voor kinderopvang betaalt een ouderbijdrage volgens de landelijke adviestabel. De uitvoering zal in beginsel plaats vinden via de stichting SOKS.
9. **Discriminatie en seksuele intimidatie**  
De werkgever zal in overleg met de OR een regeling treffen, die ten

minste voorziet in de aanwijzing van een vertrouwenspersoon en een klachtencommissie.

#### Artikel 20

#### **Uitleg van de CAO**

1. Algemeen  
De uitleg van deze CAO berust bij partijen.

#### Artikel 22

#### **Dispensatie**

1. Partijen zijn gezamenlijk bevoegd, zo nodig onder het stellen van nadere voorwaarden, afwijking toe te staan van een of meer bepalingen van deze CAO.
2. 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.
3. Van het tweede lid kan slechts worden afgeweken als verzoeker kan aantonen dat het eerder indienen van een dergelijk verzoek niet mogelijk was.
4. Partijen zullen binnen drie weken na ontvangst van het dispensatieverzoek een uitspraak aan de verzoeker kenbaar maken. Een dispensatieverzoek wordt gehonoreerd indien partijen tot een eensluidend standpunt zijn gekomen.
5. Een dispensatieverzoek dient te worden gericht aan:  
Partijen bij de CAO Railinfrastructuur  
t.a.v. het secretariaat van de werkgeversvereniging Railinfrastructuur  
Postbus 2630  
3000 CP ROTTERDAM
6. 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.

**Railinfrastructuur 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

**BIJLAGE I**

**Referentieraster Railinfrastructuur**

Groep	Commercieel	Voorbereiding	Baan	Energievoorz.	Beveiliging	Onderh. materieel	Logistiek	Financieel en informatie	Personeel en ondersteunend
01. 30– 50				• Kabelwerker					
02. 50– 70		• Veiligheidsman	• Spoorlegger • Prod.mw. lassen & robel • Machinist III			• Medewerker techn. magazijn	• Medewerker magazijn		• Mw interne dienst
03. 70– 90		• Revisietekenaar • Leider werkplek beveiliging	• Monteur baan • Hijskraanmachinist • Mw. houtbewerking	• Voorman kabelwerker			• Magazijnbeh.	• Factuurcontr.	• Telephoniste/receptioniste

Groep	Commercieel	Voorbereiding	Baan	Energievoorz.	Beveiliging	Onderh. materieel	Logistiek	Financieel en informatie	Personeel en ondersteunend
04. 90-110	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medewerker planning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lasser</li> <li>• Machinist III</li> <li>• Machinist I</li> <li>• Hoofdmonteur</li> <li>• Baan</li> <li>• Voorman spoorleggers</li> <li>• Uitzetter</li> <li>• Voorman prod. houtwerking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monteur energievoorz.</li> <li>• Monteur bovenleidingssystemen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monteur seinwezen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monteur mechaanisch</li> <li>• Monteur elektrisch</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chauffeur zwaar transport</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administratief mw. boekhoud.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adm. medew. rayon</li> </ul>	

## Railinfrastructuur 1998/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Groep	Commercieel	Voorbereiding	Baan	Energievoorz.	Beveiliging	Onderh. materieel	Logistiek	Financieel en informatie	Personeel en ondersteunend
05. 110-130	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mw. sales support</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Techn. adm. mw.</li> <li>• Planner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Machinist I GMG</li> <li>• Hoofdmonteur kunstwerken elek.</li> <li>• Hoofdmonteur kunstwerken mech.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoofdmonteur energievoorz.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoofdmonteur seinwezen</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medewerker logistiek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkadministrateur</li> <li>• Mw. crediturenadm.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afdelingssecr.</li> </ul>
06. 130-150	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorbereider werkplek beveiliging</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitvoerder baan</li> <li>• Uitvoerder baan (aannem.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorman bovenleidingssystemen</li> <li>• Voorman energievoorz.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technicus coörd. besturingsyst.</li> <li>• Uitvoerder seinwezen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chef werkplaats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mw. Verwerking &amp; voorraadbeh.</li> <li>• Stafmw. productiekeuring</li> <li>• Beheerder opslagterrein</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mw. vaste activa adm.</li> <li>• Netwerkoperator</li> <li>• Sr. crediturenadm.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ass. personeelsadv.</li> <li>• Groepsleider interne dienst</li> <li>• Directie-secr. A</li> </ul>	

Groep	Commercieel	Voorbereiding	Baan	Energievoorz.	Beveiliging	Onderh. materieel	Logistiek	Financieel en informatie	Personeel en ondersteunend
07. 150-170	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mw. voorraadbeheer</li> <li>• sales engineer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tekenaar/construcent</li> <li>• Werkvoorbereider</li> <li>• Calculator</li> <li>• Maatvoerder (geodeet)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoofdlandmeekundige</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technicus/Coörd. meettechniek</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ordercoördinator</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cost accountant</li> <li>• Applicatiespec.</li> <li>• Loonen salarisadministrateur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directie-secretar. B</li> </ul>
08. 170-195	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkoper</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coördinator veiligheid en kwaliteit</li> <li>• Projectplanner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoofduitvoerder baan</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chef technische dienst</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoofd expeditie</li> <li>• Materieelcoördinator</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Netwerkbereid.</li> <li>• Systeemcoörd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiligheidskundige</li> <li>• Personeelsadv.</li> </ul>

## Railinfrastructuur 1998/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

Groep	Commercieel	Voorbereiding	Baan	Energievoorz.	Beveiliging	Onderth. materieel	Logistiek	Financieel en informatie	Personeel en ondersteunend
> 195	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sr. inkoper</li> <li>• accountmanager</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoofd werkvoorbereiding</li> <li>• Hoofd engineering</li> <li>• Hoofd bedrijfsbureau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projectleider</li> <li>• Hoofd-uitvoerder aannemer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoofd-uitvoerder energievoorz.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoofd-uitvoerder seinwezen</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoofd finan. adm.</li> </ul>	

Onderneming:  
Branche referentieraster Railinfrastructuur  
Nederland

**Groep 1: 30 – 50 ORBA-punten**  
00.10.30.01 Kabelwerker

**Groep 2: 50 – 70 ORBA-punten**  
00.10.10.16 Veiligheidsman  
00.10.20.01 Spoorlegger  
00.10.20.18 Productie med. lassen & robel  
00.10.20.19 Machinist III  
00.10.50.01 Medewerker technisch magazijn  
00.10.60.01 Medewerker magazijn  
00.10.80.01 Medewerker interne dienst

**Groep 3: 70 – 90 ORBA-punten**  
00.10.10.01 Revisietekenaar  
00.10.10.17 Leider werkplek beveiliging  
00.10.20.02 Medewerker houtbewerking  
00.10.20.03 Monteur baan  
00.10.20.21 Hijskraanmachinist  
00.10.30.02 Voorman kabelwerker  
00.10.60.02 Magazijnbeheerder  
00.10.70.01 Factuurcontroleur  
00.10.80.02 Telefoniste/receptioniste

**Groep 4: 90 – 110 ORBA-punten**  
00.10.10.02 Medewerker planning  
00.10.20.04 Machinist III GMG  
00.10.20.05 Voorman productie houtbewerking  
00.10.20.06 Lasser  
00.10.20.08 Voorman spoorleggers  
00.10.20.11 Uitzetter  
00.10.20.20 Machinist I  
00.10.20.22 Hoofdmonteur Baan  
00.10.30.03 Monteur energievoorziening  
00.10.30.04 Monteur bovenleidingsystemen  
00.10.40.01 Monteur seinwezen  
00.10.50.02 Monteur mechanisch  
00.10.50.03 Monteur elektrisch  
00.10.60.03 Chauffeur zwaar transport  
00.10.70.04 Administratief medewerker boekhouding  
00.10.80.03 Administratief medewerker rayon

**Groep 5: 110 – 130 ORBA-punten**  
00.10.00.02 Medewerker sales support  
00.10.10.03 Technisch administratief medewerker

**Railinfrastructuur 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

00.10.10.04 Planner  
00.10.20.07 Machinist I GMG  
00.10.20.09 Hoofd monteur kunstwerken mechanisch  
00.10.20.10 Hoofd monteur kunstwerken elektrisch  
00.10.30.05 Hoofd monteur energievoorziening  
00.10.40.02 Hoofdmonteur seinwezen  
00.10.60.04 Medewerker logistiek  
00.10.70.05 Werkadministrateur  
00.10.70.07 Medewerker crediteuren administratie  
00.10.80.06 Afdelingssecretaresse

**Groep 6: 130 – 150 ORBA-punten**

00.10.10.05 Voorbereider werkplek beveiliging  
00.10.20.12 Uitvoerder baan  
00.10.20.13 Uitvoerder baan (aannemerij)  
00.10.30.06 Voorman energievoorziening  
00.10.30.08 Voorman bovenleidingsystemen  
00.10.40.03 Uitvoerder seinwezen  
00.10.40.04 Technicus coördinator besturingssystemen  
00.10.50.04 Chef werkplaats  
00.10.60.05 Medewerker verwerving & voorraadbeheer  
00.10.60.06 Beheerder opslagterrein  
00.10.60.08 Stafmedewerker productkeuring  
00.10.70.08 Sr. crediteurenadministrateur  
00.10.70.11 Medewerker vaste activa administratie  
00.10.70.12 Netwerk operator  
00.10.80.08 Assistent personeelsadviseur  
00.10.80.09 Groepsleider interne dienst  
00.10.80.10 Directiesecretaresse A

**Groep 7: 150 – 170 ORBA-punten**

00.10.00.01 Medewerker voorraadbeheer  
00.10.00.05 Sales engineer  
00.10.10.06 Werkvoorbereider  
00.10.10.07 Tekenaar/constructeur  
00.10.10.09 Calculator  
00.10.10.10 Maatvoerder (geodeet)  
00.10.20.14 Hoofd landmeetkundige  
00.10.40.05 Technicus/coördinator meettechniek  
00.10.60.09 Ordercoördinator  
00.10.70.13 Applicatiespecialist  
00.10.70.14 Cost accountant  
00.10.70.16 Loon & salarisadministrateur

00.10.80.14 Directiesecretaresse B

**Groep 8: 170 – 195 ORBA-punten**

00.10.00.03 Inkoper  
00.10.10.08 Projectplanner  
00.10.10.11 Coördinator veiligheid en kwaliteit  
00.10.20.17 Hoofd uitvoerder baan  
00.10.50.05 Chef technische dienst  
00.10.60.07 Materieel coördinator  
00.10.60.10 Hoofd expeditie  
00.10.70.17 Personeelsadviseur  
00.10.70.18 Systeemcoördinator  
00.10.70.20 Netwerkbeheerder  
00.10.80.15 Veiligheidskundige

**> 195 ORBA-punten**

00.10.00.04 Sr. inkoper  
00.10.00.06 Accountmanager  
00.10.10.12 Hoofd werkvoorbereiding  
00.10.10.14 Hoofd engineering  
00.10.10.15 Hoofd bedrijfsbureau  
00.10.20.15 Projectleider  
00.10.20.16 Hoofd uitvoerder aannemerij  
00.10.30.07 Hoofd uitvoerder energievoorziening  
00.10.40.06 Hoofd uitvoerder seinwezen  
00.10.70.19 Hoofd financiële administratie

### **Handleiding indelen van functies**

#### 1. Procedure indelen van functies

*Uitgangspunt* voor deze procedure is een door het bevoegde management geaccordeerde functie-omschrijving. Deze omschrijving is door de functievervuller (of een delegatie namens de functievervullers) tenminste voor gezien ondertekend

Het indelen van functies in functie-groepen alsmede wie op welk moment daarbij betrokken wordt is een aangelegenheid voor de betreffende bedrijven.

Bij het indelen wordt de hierna volgende procedure (stappen) in acht genomen.

#### *Stap 1*

##### *Selecteren van ingang in referentieraster en normfuncties*

De in te delen functie geeft inzicht in de aard van de activiteiten die worden verricht. De eerste stap is het verkrijgen van inzicht in de aard van de organisatorische, functie context.

Waar is de functie gepositioneerd in de organisatie?

Wat is de omvang en complexiteit van het organisatorische proces?

Wat voor type werk wordt verricht:

- administratief, onderhoud aan delen van de infrastructuur?
- is het een voorbereidende, uitvoerende of een leidinggevende functie?
- gaat het om eenvoudige, herhalende werkzaamheden of juist niet?

Vanuit deze beeldvorming wordt een keuze gemaakt voor de:

1. ingang in het referentieraster. In bijlage 3 zijn hiertoe de ingangen op de horizontale as van het referentieraster gedefinieerd.
2. te hanteren normfuncties. Welke normfuncties zijn het best bruikbaar om de betreffende functie in te delen in een functiegroep. Voor een zorgvuldige indeling dienen tenminste twee normfuncties te worden geselecteerd. Bij voorkeur uit dezelfde kolom als waarin de in te delen functie in is gepositioneerd. Indien noodzakelijk kunnen ook functies uit andere kolommen worden geselecteerd voor de vergelijking.

*Uitgangspunt* voor de volgende stap is dat tenminste twee normfuncties bruikbaar worden geacht om de betreffende functie mee in te delen.

#### *Stap 2*

##### *Het indelen van functies*

Het beeldvormingsproces zoals onder stap 1 is toegelicht wordt herhaald. Door vergelijking van de functie-informatie, zoeken naar verschillen en overeenkomsten leidt tot aanscherping van het functiebeeld. Nadat een min of meer eenduidige opvatting is gerealiseerd t.a.v. de functiecontext (positie in het proces, omvang en complexiteit van het proces en type, aard van het werk) kan de vergelijking plaatsvinden op het niveau van functie-inhoud.

De vergelijking van de functie-inhoud vindt plaats volgens de in paragraaf 2 gedefinieerde gezichtspunten. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het in bijlage 2 opgenomen functie indelingsformulier. Op dit formulier wordt per gezichtspunt aangegeven hoe de in te delen functie zich verhoudt tot de normfuncties: Lager; Gelijk of Hoger. Tevens wordt de argumentatie hiertoe aangegeven i.c. vastgelegd. Het totaalbeeld in termen van „Lager, Gelijk of Hoger” is bepalend voor de indeling in een functie-groep. Afwijkingen, verschillen op de onderdelen Complexiteit & beslissingsruimte en Kennis zijn het zwaarst wegend. Het onderdeel Bezwarende arbeidsomstandigheden heeft het laagste gewicht. Archivering van de indelingsformulieren wordt binnen de bedrijven geregeld.

*Stap 3*  
*Bekend maken van het indelingsresultaat*

*Uitgangspunt* voor deze stap is dat een besluit inzake de indeling van de functie in een functie-groep is genomen.

Aan de functievervuller(s) wordt bekend gemaakt in welke functie-groep hun functie is ingedeeld. Dit gebeurt bij voorkeur schriftelijk waarbij tevens de arbeidsvoorwaardelijke consequentie(s) van de indeling worden aangegeven. De feitelijke overhandiging (door Personeelszaken, de directe chef of via de post) wordt per bedrijf geregeld.

**Railinfrastructuur 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

<i>Functie indelingsformulier</i>									
Naam					functienr.:				
Afdeling:									
Vergeleken met	Normfunctie 1			Normfunctie 2			Normfunctie 3		
Aspecten:	• naam: • groep:			• naam: • groep:			• naam: • groep:		
	L	G	H	L	G	H	L	G	H
– Leiding geven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– Complexiteit & beslissingsruimte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– Kennis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– Communicatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– Bezwarende arbeidsomstandigheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ARGUMENTATIE:									
BESLUIT indelen in groep:									
DATUM:									

L = Lager  
G = Gelijk  
H = Hoger

### **Functieraster**

In het functieraster worden op de verticale as de functiegroepen onderscheiden. Op de horizontale as de organisatorische processen, te weten:

#### *Financieel en informatieproces*

Het leiding geven aan en uitvoeren van de financiële (en economische) verslaglegging en de informatisering van administratieve processen.

#### *Personeels- en ondersteunende processen*

Het leiding geven aan en uitvoeren van het personele proces (in-, door- en uitstroom) en overige ondersteunende processen (bijv. secretariaats- en interne diensten).

#### *Voorbereidingsproces*

Het leiding geven aan en organisatorisch (plannen, voorbereiden) en administratief voorbereiden en begeleiden van onderhouds- en nieuwbouwprojecten.

#### *Uitvoering*

Het leidinggeven aan en uitvoeren van storings-, onderhouds- en nieuwbouwactiviteiten m.b.t. de:

- baan (ballastbed, rails).
- energievoorziening voor het elektrisch materieel (ontvangst en distributie)
- verkeers- en beveiligingssystemen (centrale post en baanvakken).

#### **\* Baan**

Het leidinggeven aan en uitvoeren van storings-, onderhouds- en nieuwbouwactiviteiten aan de baan (ballastbed, rails).

#### **\* Energievoorziening**

Het leidinggeven aan en uitvoeren van storings-, onderhouds- en nieuwbouwactiviteiten aan de energievoorziening voor het elektrisch materieel (ontvangst en distributie).

#### **\* Beveiliging**

Het leidinggeven aan en uitvoeren van storings-, onderhouds- en nieuwbouwactiviteiten aan verkeers- en beveiligingssystemen (centrale post en baanvakken).

#### *Beheer materieel*

Het leidinggeven aan en uitvoeren van storings-, onderhouds-, revisie – en nieuwbouwactiviteiten aan materieel.

#### *Logistiek*

Beheren van de goederenstroom. Dit omvat het afroepen en bestellen van goederen en diensten, ontvangen, opslaan, het bewaken van de voor-

**Railinfrastructuur 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

raad (fysiek en administratief) alsmede de uitgifte, distributie van de goederen.

*Commercieel proces*

Het leiding geven aan en uitvoeren van het in- en verkopen van goederen en diensten.

BIJLAGE II

SALARISSCHALEN EN SALARISONTWIKKELING

**Salarisschalen per 1 april 1998<sup>1)</sup> (inclusief verhoging met 0,75%)**

Uursalarissen								
salarisgroep	1	2	3	4	5	6	7	8
startsalaris	17,02	17,69	19,44	21,06	21,80	23,27	26,89	30,94
eindsalaris	22,39	23,72	26,06	28,22	30,31	33,05	37,97	44,49
norm- periodiek als % startsalaris	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%

Periodesalarissen								
salarisgroep	1	2	3	4	5	6	7	8
startsalaris	2451	2547	2799	3033	3139	3351	3872	4455
eindsalaris	3224	3416	3753	4064	4365	4759	5468	6407
norm- periodiek als % startsalaris	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%

Leeftijdsschalen	
Leeftijd:	% van het startsalaris:
21	87,5%
20	75,0%
19	65,0%
18	55,0%
17	45,0%
16	40,0%

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Railinfrastructuur 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**Salarisontwikkeling gedurende de looptijd van de CAO**

Per 1 april 1998<sup>1)</sup> vindt een verhoging plaats met 0,75%.  
In 1998<sup>1)</sup> en 1999 worden de salarisschalen/salarissen per 1 juli respectievelijk 31 december verhoogd met het CPI-cijfer werknemers laag inkomen over de perioden oktober–april respectievelijk april–oktober.  
Daarnaast worden de salarisschalen/salarissen verhoogd met 0,5% per 1 april 1999.

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

## BIJLAGE III

### 2. Bezwaarprocedure

De functievervuller heeft de mogelijkheid om tegen de indeling van de functie in een bepaalde functiegroep bezwaar te maken.

#### 2. 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:

- 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 functie omschrijving.
- de juistheid van de indeling van de functie in de functie/salarisgroep.

De commissie bepaalt in een reglement haar samenstelling, werkwijze en besluitvorming.

De volgende vier punten zijn hierbij van toepassing.

1. 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 functievervullers 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.

2. In de (bedrijfs)commissie hebben tenminste zitting:

- hoofd P&O of een vertegenwoordiger namens hoofd P&O
- 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 waardering van de functie.

3. De commissie adviseert de directie (van het organisatie-onderdeel) inzake het aan te houden functieniveau.

4. De doorlooptijd van de interne bezwaarprocedure wordt binnen de bedrijven geregeld in overleg met de Ondernemingsraad (OR) met dien verstande dat een maximale doorlooptijd van drie maanden wordt aangehouden.

Uiteindelijk wordt een besluit genomen. Dit besluit wordt op gelijke wijze aan de functievervuller(s) kenbaar gemaakt zo als hiervoor vermeld in „1. procedure indelen van functies”.

BIJLAGE IV

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN VEILIGHEID

1. De vereiste veiligheidsnormen binnen de branche railinfrastructuur dienen op gelijke wijze door de betrokken ondernemingen te worden toegepast. Dit vereist zowel deskundigheid uit de branche zelf, als onafhankelijke deskundigheid. Hiertoe zal een „platform van deskundigheid” worden gevormd uit de betrokken ondernemingen, aangevuld met externe deskundigheid ten behoeve van advies en arbitrage.

Dit platform zal zich in eerste instantie bezig houden met het informeren en adviseren van de ondernemingen aan de hand van de aanbevelingen die door Railned of de Arbeidsinspectie worden gedaan op basis van veiligheidsonderzoeken.

Het is de wens van partijen bij de CAO dat dit platform zich ontwikkelt tot een paritair bestuurde stichting.

Deze stichting zal te zijner tijd tot taak hebben het verzamelen van gegevens en kennis over spoorwegveiligheid en arbeidsomstandigheden (VGWM) in de branche. Dit gebeurt ten behoeve van advisering en monitoring van ondernemingen op deze punten door middel van eenduidige toetsingsinstrumenten. Bij voortdurende zullen arbeidsomstandigheden en spoorwegveiligheid op elkaar moeten worden afgestemd, een en ander in samenspraak met alle betrokken partijen binnen en buiten de branche.

Voor een overgangperiode zal een „helpdesk” worden gevormd ten behoeve van het lijnmanagement. Deze helpdesk heeft tot taak het beantwoorden van vragen van ondernemingen en werknemers op het gebied van veiligheid.

3. Aan de door de ondernemingen gecontracteerde arbo-diensten zal de eis worden gesteld gegevens bij te houden en te analyseren van mogelijke beroepsziekten in de branche railinfrastructuur. Na een door deskundigen vast te stellen termijn zal nadere analyse en onderzoek duidelijk moeten maken of, en zo ja welke, beroepsziekten aanwezig zijn in de branche.

Indien een dergelijk onderzoek daartoe aanleiding geeft, zal de branche de beroepsziekte onderkennen en speciaal hierop gericht preventief beleid ontwikkelen.

4. De werkgever zal er naar streven oudere werknemers, naar de maat van organisatorische mogelijkheden, opties te bieden de inhoud van

het werk en werktijdpatronen aan te passen aan individuele wensen, mogelijkheden of omstandigheden.

**Railinfrastructuur 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Staatscourant.

's-Gravenhage, 2 december 1998

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het  
Centraal kantoor  
van de Arbeidsinspectie,*

C. J. Meerhof.