

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9677

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 20-11-2001, nr. 225

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
GOEDERENVERVOER OVER HET SPOOR**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van Railion Benelux namens Goederenvervoer Nederland als partij te ener zijde en FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Goederenvervoer over het spoor, 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 bedenkingen zijn ingebracht door Hattinga Verschure, Koning & Pit namens de Branchevereniging Spoorvervoerders (BVS) en de hierbij aangesloten leden;

dat deze bedenkingen als volgt kunnen worden samengevat:

Algemeen verbindendverklaring (AVV) van de betreffende CAO zou de belangen van twee andere goederenvervoerders te weten: Shortlines B.V. en ACTS Nederland B.V., beiden lid van BVS raken.

Voornaamste bezwaargrond is dat in feite de in tientallen jaren gegroeide NS-CAO (Railion is de rechtsopvolger van NS-Cargo) van toepassing wordt verklaard op twee kleine ondernemingen in een zeer specifieke, nog bijna monopolide markt. Het gaat dus volgens bedenkinghebbende

niet om een branche-CAO, maar om een bedrijfs-CAO van het NS-concern.

Railion en de bonden trachten door middel van AVV de concurrentie van de twee kleinere spoorwegvervoerders tegen te gaan. Railion kent haar medewerkers voordelen toe, die bedenkinghebbende niet kan toekennen. Railion kan dus heel gemakkelijk op arbeidsvoorwaarden concurreren. Achtergrond van AVV is echter, dat concurrentie op arbeidsvoorwaarden moet worden uitgesloten. Bedenkinghebbende is het daarmee eens, maar benadrukt dat de arbeidsvoorwaarden bij Railion niet beter of slechter zijn.

De spoorwegbranche betreft een specifieke markt, die in Europa nog bijna volledig wordt gedomineerd door vroegere staatsbedrijven zoals Railion, die de arbeidsvoorwaarden wil opleggen door gebruik te maken van de ter discussie staande representativiteitseis. Voor zover bekend zijn bij Shortlines en ACTS geen werknemers werkzaam, die lid zijn van de aangesloten vakbonden en wordt de betreffende CAO evenmin door het personeel gewenst.

Bedenkinghebbende verzoekt het ministerie uitermate zorgvuldig achtergronden en gevolgen van dit AVV-verzoek te onderzoeken en als toetsingskader niet alleen de representativiteitseis te betrekken, waarvan strikte en uitsluitende toepassing gelet op bovenstaande tot verregaand onredelijke gevolgen zou leiden. Bedenkinghebbende vraagt de betreffende CAO niet algemeen verbindend te verklaren.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

CAO-partijen zijn primair verantwoordelijk voor de totstandkoming van de CAO, het bepalen van de werkingssfeer en de reikwijdte van het AVV-verzoek.

AVV kan op grond van artikel 2, eerste lid van de Wet AVV worden verleend voor het hele of voor een deel van het land op grond van de „aard van de arbeid” waarop de CAO betrekking heeft. Voorwaarde voor AVV is dat de aard van de arbeid (de sociaal-economische werkingssfeer) en eventuele territoriale werkingssfeer in de CAO helder is beschreven. De werkingssfeer van onderhavige bedrijfstak-CAO is beschreven in artikel 11.

AVV is een CAO-ondersteunend instrument, waardoor concurrentie op het gebied van arbeidsvoorwaarden wordt tegengegaan. AVV beoogt de werknemers in een bedrijfstak gelijke arbeidsvoorwaarden toe te kennen en daardoor de aan de CAO gebonden te beschermen tegen loonconcurrentie van derden-buitenstaanders. Financiële bezwaren geven geen aanleiding tot honorering van de bedenkingen, aangezien lastenverzwaring uit de aard van het instrument kan voortvloeien.

Goederenvervoer over het spoor 2001

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Over de bedenkingen die betrekking hebben op de representativiteitseis kan worden opgemerkt, dat de CAO-bepalingen waarop het AVV-verzoek betrekking heeft reeds moeten gelden voor een naar het oordeel van de minister belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen. Uit de door CAO-partijen verstrekte representativiteitsgegevens blijkt, dat dit het geval is. Het feit, dat er geen leden van de betrokken vakorganisaties werkzaam zijn bij bedenkinghebbende is hierbij niet van belang.

Wellicht ten overvloede kan over de bij bedenkinghebbende toegepaste arbeidsvoorwaarden worden opgemerkt, dat volgens het Toetsingskader AVV vrijstelling zou kunnen worden verleend van het onderhavige AVV-besluit indien een eigen rechtsgeldige ondernemings-CAO van toepassing zou zijn op genoemde bedrijven. Dit is echter niet het geval. Overigens kent de onderhavige CAO een dispensatiebepaling, zodat langs deze weg aan CAO-partijen dispensatie van relevante bepalingen kan worden gevraagd.

Overwegende tenslotte:

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;

Gelet op de reactie van de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 december 2001 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Goederenvervoer over het spoor, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

1. Algemeen

1. Werkingssfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op alle werkgevers en werknemers van in Nederland gevestigde ondernemingen, die tegen ver-

goeding geheel of ten dele vervoer over het spoor verrichten, anders dan van personen.

2. Begripsbepalingen

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

2. Werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst;
3. Werknemer(s): ieder die door een werkgever in dienst is genomen voor onbepaalde tijd, voor een periode langer dan zes maanden of voor de tweede achtereenvolgende keer voor een periode van korter dan zes maanden;
5. Medezeggenschapsorgaan: de volgens de wettelijke voorschriften gekozen Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging bij werkgever;
6. Arbeidstijd: de tijd gedurende welke de werknemers hun taak verrichten;
7. Dienst: de tijd gedurende welke de werknemer bemoeienis heeft met de spoorwegdienst;
8. Nachtdienst: dienst, die geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 en 06:00 is gelegen;
9. Dagdienst: elke dienst, die geen nachtdienst is;
10. Dagelijkse rusttijd: de tijd tussen twee diensten;
11. Pauze: een vooraf vastgelegde onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd van 30 minuten;
12. Week: de periode van zondag 00:00 uur tot en met de daarop volgende zaterdag 24:00 uur;
13. Basisrooster: een na instemming van het Medezeggenschapsorgaan vastgesteld rooster, met een vooraf vastgestelde geldigheid, waarin het arbeids- en rusttijdenpatroon wordt vastgelegd;
14. Dienstrooster: het basisrooster met hieraan gekoppeld de werknemer op een roosterregel;
15. Amplitudediensten: diensten waarvoor in het basisrooster slechts vastgelegd wordt tussen welke twee tijdstippen de werkzaamheden kunnen plaatsvinden;
16. Rouleringsperiode: periode waarbinnen diensten in een vast roosterpatroon rouleren;
17. Standplaats: een door de werkgever schriftelijk vastgestelde locatie, waar een werknemer volgens basisrooster is ingedeeld;
18. Opstapplaats: plaats anders dan de standplaats waarop de dienst kan aanvangen en eindigen, gelegen op maximaal de afstand woonplaats – standplaats plus 60 kilometer dan wel indien deze per trein bereikbaar is: de reistijd per trein woonplaats standplaats plus 60 minuten;
19. Productie personeel buiten: de werknemers, die betrokken zijn bij het transport- en rangeerproces, en de taak grotendeels buiten verrichten;
20. Productiepersoneel binnen: alle werknemers die betrokken zijn

Goederenvervoer over het spoor 2001

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- bij de uitvoering van het goederen-volg proces, zowel coördinerend, plannend als administratief;
- 21. Kantoor- en leidinggevend personeel: alle werknemers die niet onder de categorieën productiepersoneel buiten en binnen vallen;
 - 22. Partner:
 - 1. echtgen(o)t(e) van de werknemer
 - 2. geregistreerd partner van de werknemer
 - 3. een persoon die met een werknemer samenleeft in een door werkgever erkend samenlevingsverband als bedoeld in artikel 5.6 van deze CAO
 - 23. CAO-loon: één van de bedragen per contractuur vermeld in bijlage 1;
 - 24. Contractuur: de eenheid van arbeidstijd per week zoals die vermeld staat in de arbeidsovereenkomst;
 - 25. Toelagen: de aan het CAO-loon gelijkgestelde maandelijks te betalen toelagen te weten:
 - Persoonlijke toelagen;
 - Arbeidsmarkttoeslag;
 - 26. Maandbezoldiging: het totaal van maandelijks te ontvangen:
 - CAO-loon, vermenigvuldigd met het aantal contracturen;
 - toelagen;
 - 27. Pensioengevend inkomen: maandbezoldiging, vakantiebijslag, decemberuitkering en hetgeen partijen als pensioengevend inkomen benoemen.
7. Incidenteel afwijken
Werkgever kan in individuele gevallen in voor de werknemer positieve zin van deze CAO afwijken.
8. Toepassen CAO bij uitlenen werknemers
Uitlenen van een werknemer aan een andere onderneming is mogelijk als de werknemer daarmee instemt. Deze CAO blijft hierbij voor de werknemer gelden.

2. Arbeidsverhouding

- 1. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
 - 1. Aan degene, die in een blijvende behoefte voorziet en geschikt is bevonden voor indienststreden bij werkgever, wordt een arbeidsovereenkomst aangeboden voor onbepaalde tijd.
 - 2. De eerste twee maanden van de in het eerste lid genoemde arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd.

2. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
 1. Aan degene, die in een tijdelijke behoefte voorziet en geschikt is bevonden voor indiensttreden bij werkgever, wordt een arbeidsovereenkomst aangeboden voor bepaalde tijd.
 2. Indien de arbeidsovereenkomst als bedoeld in het eerste lid voor twee jaar of meer wordt aangegaan, gelden de eerste twee maanden als proeftijd. Indien de arbeidsovereenkomst voor een kortere periode wordt aangegaan geldt de eerste maand als proeftijd.
3. Opzegtermijnen
 1. Voor werknemer en werkgever geldt een gelijke opzegtermijn variërend van 1 tot 3 maanden. De opzegtermijn is 1 maand, tenzij in de arbeidsovereenkomst een andere termijn is vastgelegd.
 2. Bij opzegging kan de overeenkomst voor onbepaalde tijd slechts worden beëindigd tegen de eerste dag van een kalendermaand en met inachtnemen van de overeengekomen opzegtermijn, tenzij werkgever op verzoek van de werknemer van deze termijn afstand doet.
4. Werkzaamheden verrichten op aangewezen plaats
 1. De werknemer is verplicht desverlangd zijn werkzaamheden te verrichten op elke plaats waar werkgever zijn bedrijf uitoefent.
 2. De werknemer heeft eenzelfde verplichting om zijn werkzaamheden te verrichten bij ondernemingen of instellingen die werkgever hiertoe, in overleg met partijen, aanwijst.
 3. Teneinde zo snel mogelijk te kunnen ingrijpen bij storing, ontwrichting van de spoorwegdienst of andere calamiteiten, kan werkgever voorschrijven dat bepaalde categorieën werknemers buiten de voor hen vastgestelde arbeidstijden bereikbaar moeten zijn. Het verplicht bereikbaar zijn in vrije tijd vindt plaats in overeenstemming met de bepalingen van de Arbeidstijdenwet en mag (in het geval van een gehele week bereikbaarheid) maximaal om de andere week worden opgelegd. Zoveel mogelijk moet worden voorkomen dat een werknemer op zijn verlofdag bereikbaar moet zijn. Een werknemer die geen bereikbaarheidsdienst heeft mag ten hoogste éénmaal per dag worden opgeroepen.
5. Verrichten van andere dan de eigen functie
 1. Hoewel iedere werknemer een bepaalde functie heeft, moet de werknemer, als werkgever hem dit opdraagt of het belang van werkgever dit in onvoorziene situaties vraagt, tijdelijk ook andere werkzaamheden verrichten.
 2. Indien werknemer wordt opgedragen tijdelijk werkzaamheden te verrichten waardoor bij structurele verrichting een hogere salarisgroep van toepassing zou zijn, vindt dit voor maximaal 6 maanden plaats. Na verloop van deze termijn wordt werknemer bevorderd, met inachtneming van artikel 3.2.6, en ingedeeld in de

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- desbetreffende salarisgroep dan wel eindigen deze opgedragen werkzaamheden.
3. De werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden van stakers over te nemen.
 6. Werkzaamheden verrichten op elk tijdstip
De werknemer is verplicht, indien de dienstuitvoering dit naar het oordeel van werkgever vereist, op elke dag en buiten de vastgestelde arbeidstijden, zijn werkzaamheden te verrichten.
 7. Woonplaats
 1. De daartoe door werkgever aangewezen werknemer is verplicht te wonen binnen een door werkgever te bepalen afstand van de standplaats.
 2. Van de in lid 1 bedoelde verplichting kan door werkgever tijdelijk ontheffing worden verleend. Deze ontheffing vervalt bij verplaatsing en kan bij wijziging in de omstandigheden worden ingetrokken.
 3. De werknemer voor wie geen verplichting krachtens lid 1 geldt, moet er voor zorgen, dat de dienstuitvoering niet in het gedrang komt door te wonen op een (te) grote afstand van het werk. Werkgever kan, met instemming en eventueel op initiatief van het desbetreffende overlegorgaan, hiervoor nadere regels vaststellen. Een werknemer die van plan is zich op een plaats te gaan vestigen die een lange reistijd vergt, moet hierover vooraf overleg plegen met zijn werkgever.
 4. Van iedere adreswijziging van een werknemer en, indien dit van belang is, van zijn gezin moet de werknemer onmiddellijk mededeling doen aan zijn werkgever.
 8. Einde arbeidsovereenkomst
 1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste van de maand waarin werknemer de voor hem geldende pensioenrichtleeftijd, zoals opgenomen in de pensioenregeling, bereikt.
 2. Werknemer kan tot uiterlijk 3 maanden voor het bereiken van de voor hem geldende pensioenrichtleeftijd werkgever verzoeken de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Werkgever willigt dat verzoek in. De door het pensioenfonds gestelde regels zijn van toepassing.
 3. De voortzetting uit lid 2 heeft een tijdelijk karakter en loopt uiterlijk tot:
 - het moment dat de pensioenuitkering van werknemer (inclusief Tijdelijk Overbruggingspensioen) door actuariële op-

- hoging een niveau heeft bereikt van 90% van het laatst verdiende bruto inkomen.
- de eerste van de maand waarin werknemer 66 jaar wordt.

3. Beloningen en inhoudingen

1. Beloningen

Loon

1. CAO-lonen

De lonen per contractuur en voor een 36-uurscontract zijn in gulden en euro's vermeld in bijlage 1.

2. Uurloon en dagloon

Het uurloon is gelijk aan 0,23 maal het CAO-loon per contractuur zoals vermeld in bijlage 1, eventueel verhoogd met de aan de werknemer toegekende toelage(-n) per uur, die aan het CAO-loon is gelijkgesteld.

3. Vakantiebijslag

1. De werknemer heeft jaarlijks aanspraak op een vakantiebijslag, die in de maand mei wordt uitbetaald.

De vakantiebijslag wordt gedurende de periode mei tot en met april per maand opgebouwd door reserveren van 8 procent van de maandbezoldiging.

2. Het minimum van de vakantiebijslag bedraagt f 7,29 per maand per contractuur.

De vakantiebijslag die volgens de in lid 1 bedoelde berekeningsmethode minder bedraagt dan de minimum vakantiebijslag, wordt verhoogd tot de minimum vakantiebijslag indien:

- de werknemer 23 jaar of ouder is, of
- de werknemer jonger dan 23 jaar is en een partner heeft, of recht heeft op kinderbijslag.

4. Decemberuitkering

1. De werknemer heeft jaarlijks aanspraak op een decemberuitkering, die in de maand december wordt uitbetaald.

De decemberuitkering wordt gedurende het kalenderjaar per maand opgebouwd door reserveren van 2,75 procent van de maandbezoldiging.

2. De minimum decemberuitkering bedraagt f 2,78 per maand per contractuur.

De decemberuitkering die volgens de in lid 1 bedoelde berekeningsmethode minder bedraagt dan de minimum decemberuitkering, wordt verhoogd tot de minimum decemberuitkering, indien:

- de werknemer 23 jaar of ouder is, of
- de werknemer jonger dan 23 jaar is en een partner heeft, of recht heeft op kinderbijslag.

5. Eenmalige winstafhankelijke uitkering

Werkgever geeft aan de werknemer die op 31 december 2001 in

Goederenvervoer over het spoor 2001

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

dienst is een eenmalige uitkering ter grootte van 0,25 % van de in het jaar 2001 aan hem toegekende maandbezoldigingen, indien de over 2001 gerealiseerde winst zodanig groot is dat na uitbetaling van deze uitkering aan alle daarvoor in aanmerking komende werknemers geen verlies resteert.

6. Aanvullen militair inkomen

1. De werknemer aan wie onbetaald verlof is verleend voor het vervullen van door één van de landen van de EU opgelegde militaire verplichtingen, ontvangt voor de duur van dit verlof een uitkering, mits de werknemer een eigen huishouding voert. De uitkering bedraagt het verschil tussen de netto maandbezoldiging en de uit hoofde van de militaire dienst verkregen netto inkomsten.
2. Onder het voeren van een eigen huishouding wordt verstaan het zelfstandig bewonen van een woonruimte bestaande uit ten minste 2 vertrekken, voorzien van eigen stoffering en meubilair.

2. Salarissysteem

Inschalen salarisgroep en vaststellen CAO-loon

1. Indelen in salarisgroep

1. De functies bij werkgever zijn naar zwaarte gerangschikt over 11 functiegroepen (1 tot en met 11). De functiebeschrijvingen zijn in bijlage 2 opgenomen.
2. Het indelen van de werknemer in een van de salarisgroepen vindt plaats op basis van de functie waarin hij is benoemd. Benoemingen geschieden conform lid 1.
3. De werknemer die zijn functie nog niet volledig uitoefent kan tijdelijk in een lagere salarisgroep worden ingedeeld.

2. Vaststellen CAO-loon bij indiensttreden

1. De salarisgroepen 1 tot en met 7 zijn onderverdeeld in treden. Bij indiensttreden wordt aan de werknemer een trede toegekend. Voor werknemers van 20 jaar of jonger wordt het toekennen van deze trede bepaald door de leeftijd die in het desbetreffende jaar is of wordt bereikt. Voor de overige werknemers wordt de trede toegekend die volgt op de trede van een 20-jarige. Kent de salarisgroep geen leeftijdstreden dan wordt de laagste trede in de salarisgroep toegekend. Het toekennen van een hogere trede kan plaatsvinden op basis van relevante werkervaring en/of opleiding.
2. De salarisgroepen 8 tot en met 11 kennen een begin- en eindbedrag. Het CAO-loon kan ieder guldenbedrag zijn van het beginbedrag tot en met 110 procent van het eindbedrag van

de desbetreffende salarisgroep. Bij indiensttreden wordt afhankelijk van de relevante werkervaring en/of opleiding een CAO-loon vastgesteld.

Verhogen loon

3. Toekennen tredeverhoging salarisgroep 1 tot en met 7
 1. Aan de werknemer, ingedeeld in één van de salarisgroepen 1 tot en met 7, wordt op 1 januari van elk jaar de naast-hogere trede toegekend.
 2. Aan de werknemer kan een extra trede worden toegekend. De functievervulling moet daartoe aanleiding geven.
 3. De salarisgroepen 1 tot en met 7 kennen een E-trede. Werknemers komen onder de volgende voorwaarden voor deze E-trede in aanmerking:
 - minimaal 5 jaar op het maximum van de salarisgroep en
 - een positieve beoordeling.In dit kader geldt als maximum van een salarisgroep de hoogste trede, niet de E-trede zijnde.
4. Niet toekennen tredeverhoging salarisgroep 1 tot en met 7
Er wordt geen hogere trede in de salarisgroep toegekend indien:
 - a. de werknemer afwezig is. De hogere trede wordt wel toegekend indien de afwezigheid, wordt veroorzaakt door ziekte (1e ziektejaar), dan wel betaald of onbetaald verlof.
 - b. de werknemer is geschorst. Hervat de werknemer zijn werkzaamheden in de functie die hij verrichtte op het moment dat hij werd geschorst, dan kan de tredeverhoging alsnog, per oorspronkelijke datum, plaatsvinden.
 - c. de werknemer een WAO-uitkering geniet, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80–100%.
 - d. de werknemer niet voldoet aan eisen van geschiktheid en/of gedrag. Het besluit tot uitsluiten moet zijn gebaseerd op twee functievervullingsgesprekken. Tussen het eerste en het tweede gesprek moeten tenminste zes maanden verstreken zijn. Het tweede gesprek zal niet eerder plaatsvinden dan 3 maanden voor de datum van tredeverhoging. Indien werknemer van mening is dat de werkgever de procedure niet juist heeft toegepast, kan hij in beroep gaan bij de Paritaire Commissie als bedoeld in artikel 7.
 - e. er twijfel bestaat of de werknemer voldoet aan eisen van geschiktheid en/of gedrag. De tredeverhoging kan dan tijdelijk worden opgeschort. Het opschortingsbesluit wordt aan de werknemer tijdig bekend gemaakt. Binnen 6 maanden na de oorspronkelijke voor de tredeverhoging aangewezen datum moet een definitief besluit worden genomen, op basis van een nieuw functievervullingsgesprek, of de opschorting wordt omgezet in een uitsluiting. Als niet tijdig een besluit wordt genomen, dan vindt alsnog per oorspronkelijke datum de tredeverhoging plaats.

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- f. de werknemer wel beschikbaar is, maar de functie waarin hij laatstelijk is benoemd niet (meer) uitoefent, tenzij werkgever de veroorzaker hiervan is. Hervat de werknemer zijn werkzaamheden in de hiervoor vermelde functie dan kan de tredeverhoging alsnog per oorspronkelijke datum plaatsvinden.
- 5. Toekennen jaarlijkse verhoging CAO-loon salarisgroep 8 tot en met 11
 - 1. Aan de werknemer ingedeeld in salarisgroep 8 tot en met 11 wordt niet eerder een jaarlijkse verhoging toegekend, dan nadat het functioneren van de werknemer is beoordeeld. Bij de mate van verhogen wordt rekening gehouden met het oordeel over het functioneren. De verhoging gaat in per 1 januari.
 - 2. De verhoging kan variëren van nul tot en met zes procent van het eindbedrag van de desbetreffende salarisgroep. Het maximaal te bereiken CAO-loon bedraagt gewoonlijk 100 procent van het eindbedrag van de salarisgroep. In bijzondere gevallen kan het CAO-loon tot maximaal 110 procent van het eindbedrag van de salarisgroep oplopen.
 - 3. Er wordt geen verhoging toegekend indien:
 - a. de werknemer afwezig is. De verhoging wordt wel toegekend indien de afwezigheid wordt veroorzaakt door ziekte (in het 1e ziektejaar), dan wel betaald of onbetaald verlof.
 - b. de werknemer is geschorst. Hervat de werknemer zijn werkzaamheden in de functie die hij verrichtte op het moment dat hij werd geschorst dan kan de verhoging alsnog, per oorspronkelijke datum, plaatsvinden.
 - c. de werknemer een WAO-uitkering geniet, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80–100%.
 - d. de werknemer wel beschikbaar is, maar de functie waarin hij laatstelijk is benoemd niet (meer) uitoefent, tenzij werkgever de veroorzaker hiervan is. Hervat de werknemer zijn werkzaamheden in de hiervoor vermelde functie dan kan de verhoging alsnog per oorspronkelijke datum plaatsvinden.
- 6. Bevorderen
 - 1. De overgang naar een hogere salarisgroep vindt voor de salarisgroepen 1 tot en met 6 plaats volgens het overgangschema opgenomen in bijlage 1. Als geen overgang is aangegeven, dan vindt de overgang horizontaal plaats.
 - 2. Overgang naar een hogere salarisgroep voor de salarisgroepen 7 tot en met 10 vindt plaats door het oude CAO-loon te ver-

- hogen met de helft van het verschil van de beginbedragen van de oude en de nieuwe salarisgroep.
3. Bevorderen kan pas plaatsvinden als de werknemer de hem opgedragen werkzaamheden volledig uitvoert.
 4. Werkgever kan in overleg met partijen of het medezeggenschapsorgaan nadere regels vaststellen over het bevorderen.
 7. Samenloop bevorderen en (trede)verhogen
Bij bevorderen per 1 januari wordt eerst een (trede)verhoging in de oude salarisgroep toegekend. Vervolgens vindt de overgang naar de hogere salarisgroep plaats.
 8. Niet toekennen maandbezoldiging bij afwezigheid werknemer
 1. Een werknemer heeft geen aanspraak op de maandbezoldiging over de periode waarin hij afwezig is.
 2. De werknemer heeft wanneer hij afwezig is, toch aanspraak op de maandbezoldiging:
 - ingeval hij voorlopig is geschorst;
 - indien werkgever besluit de maandbezoldiging wel toe te kennen.
 4. Uitbetalen
 1. Uitbetalen maandbezoldiging
 1. De maandbezoldiging en vergoedingen in geld waarop de werknemer daarnaast aanspraak heeft, wordt uiterlijk de 15e van de kalendermaand overgeschreven op een door de werknemer aan te wijzen bank- of girorekening.
 2. Betalingen buiten Nederland geschieden in de muntsoort van het desbetreffende land tegen de voor een half jaar geldende wisselkoers per 1 januari dan wel 1 juli van enig jaar.
 5. Eenmalige uitkeringen
 1. Jubileumgratificatie
 1. Aan de werknemer die, na 31 maart 1991, sedert indiensttreden twaalf en een half jaar in dienst van werkgever is geweest, wordt een gratificatie verleend ten bedrage van een kwart van zijn maandbezoldiging. De diensttijd moet onafgebroken zijn en aaneensluiten, tenzij er naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat hiervan af te wijken.
Indien er sprake is van een reïntegratie in een lagere salarisgroep wordt er voor de berekening van de hoogte van de uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte CAO-loon, dat de werknemer op de dag voor reïntegratie genoot.
 2. Aan de werknemer die sedert indiensttreden gedurende 25 respectievelijk 40 jaren in dienst van werkgever is geweest, wordt een gratificatie verleend van eenmaal zijn maandbezoldiging. De diensttijd moet onafgebroken zijn en aaneensluiten, tenzij er naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat hiervan af te wijken.
Indien er sprake is van een reïntegratie in een lagere salaris-

Goederenvervoer over het spoor 2001

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- groep op of na 1 januari 1966 wordt er voor berekening van de hoogte van de uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte CAO-loon, dat de werknemer op de dag voor reïntegratie genoot.
3. De jubileumgratificatie wordt naar evenredigheid vastgesteld op basis van het aantal contracturen per periode. De evenredigheid voor perioden die liggen vóór 1997 geschiedt op basis van de deeltijdfactor.
 4. Werkgever kan om bijzondere, aan betrokkene mede te delen redenen, een gratificatie als in lid 1 of 2 bedoeld niet toekennen. Wanneer de redenen, die tot het onthouden van de gratificatie aan de werknemer hebben geleid, niet meer aanwezig zijn, zal deze alsnog worden toegekend.
2. Afscheidsuitkering
Een werknemer die voor de eerste van de maand waarin hij of zij de leeftijd bereikt van 65 jaar, een 25- of 40-jarig dienstjubileum zou hebben gevierd, ontvangt bij eerder ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid, VUT, pensioen of een regeling voor vervroegde uittreding die in overleg tussen werkgever en vakorganisaties als onderdeel van een bedrijfseigen regeling tot stand is gekomen, een afscheidsuitkering, indien het dienstjubileum zou worden bereikt binnen 5 jaar na de datum van ontslag.
Deze afscheidsuitkering is een pro rata jubileumgratificatie.
 3. Uitkering bij overlijden
De wettelijke overlijdensuitkering wordt, indien betrokkene meer verdiende dan het maximum dagloon als bedoeld in artikel 9 van de Coördinatiewet, door werkgever aangevuld tot 100% van het laatstverdiende pensioengevend inkomen. Betaling van de uitkering geschiedt voorzover mogelijk in een bedrag ineens.
 4. Uitkering bij opzegging
 1. Werkgever zal in geval van een opzegging zijnerzijds een uitkering naar billijkheid toekennen aan de werknemer.
 2. Desgewenst wordt de hoogte van de uitkering gemotiveerd.
 3. De uitkering ex lid 1 is maximaal 1/5 deel van het laatstverdiende pensioengevend inkomen op maandbasis, over de periode sinds de indiensttreding van de werknemer bij werkgever. Indien werknemer niet onafgebroken bij werkgever in dienst is geweest, wordt de uitkering berekend over de periode sinds zijn laatste indiensttreding.
 5. Opzeggingen waarbij geen uitkering wordt gegeven
Een uitkering als bedoeld in art 3.5.4 wordt niet gegeven wanneer:
 - a. de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en de werknemer

- recht heeft op een WAO-uitkering gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80–100%;
- b. de werknemer aanspraak heeft op:
 - 1. of een dadelijk ingaand pensioen of de uitkering ineens die voor dat pensioen in de plaats treedt;
 - 2. of een bedrijfseigen regeling;
 - c. de arbeidsovereenkomst is opgezegd wegens:
 - 1. beëindigen van de exploitatie van werkgevers onderneming of enig onderdeel daarvan en de werknemer in de gelegenheid is geweest in dienst van de opvolger in de exploitatie over te gaan;
 - 2. ongeschiktheid tot dienstuitvoering die een gevolg is van wangedrag dan wel opzettelijk is teweeggebracht;
 - 3. het zich schuldig maken aan wangedrag, of een strafbaar feit waarop als maximum een gevangenisstraf van 3 jaren of meer is gesteld, of aan medeplichtigheid aan of poging tot een dergelijk strafbaar feit;
 - 4. het zich bij herhaling schuldig maken aan oneerlijkheid;
 - 5. het zich niet op elke dag van de week beschikbaar stellen voor de dienst;
 - 6. het in belangrijke mate veroorzaken van administratieve overlast door het bij herhaling niet nakomen van geldelijke verplichtingen, waardoor werkgever krachtens artikel 7:633 van het Burgerlijk Wetboek genoodzaakt werd tot inhouding van loon ten behoeve van derden.
6. Vergoedingen
- 1. Vergoedingen
 - 1. Werkgever kent
 - a. vergoedingen voor inconveniënten
 - b. vergoedingen in geld op basis van bezwarende werk-omstandigheden
 - c. vergoeding van reis- en verblijfkosten
 - d. vergoeding van verhuis- en transportkosten
 - e. andere vergoedingen in geld en compensaties in tijd
 - f. een bijdrage in de premie collectieve ziektekostenverzekering.
 - 2. In de regeling Overzicht Voorzieningen (Bijlage 4) zijn omtrent de vergoedingen genoemd in lid 1 sub a tot en met e nadere regels opgenomen.
 - 3. Omtrent de bijdrage genoemd in lid 1 sub f zijn nadere regels opgenomen in artikel 5.2
7. Functietoeslag Cargomachinist Internationaal
De werknemer die is benoemd in de functie Cargomachinist Internationaal ontvangt een vaste maandelijks toeslag van f 312,00.

4. Arbeidsduur, arbeids- en rusttijden, afwezigheidsvormen

1. Arbeidsduur
2. Contractuele arbeidsduur
 1. De contractuele arbeidsduur is gelijk aan het aantal uren genoemd in de arbeidsovereenkomst met de werknemer en bedraagt maximaal gemiddeld 36 uur per week.
 2. Indien in een arbeidsovereenkomst geen aantal uren wordt genoemd, dan wordt deze arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor gemiddeld 36 uur per week.
 3. Werkgever kan voor individuele functies, in overleg met de betrokken werknemer, bepalen dat de in lid 1 genoemde contractuele arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week wordt overschreden. De overschrijding bedraagt maximaal gemiddeld 4 uur per week.

Omvang en duur van de overschrijding, aangeduid met de term functie-uren, worden schriftelijk vastgelegd.
 4. Per kalenderjaar kunnen, op verzoek van de werknemer, maximaal 16 functie-uren worden uitbetaald tegen uurloon.
 5. Functie-uren worden, onder aftrek van de eventueel conform lid 4 uitbetaalde functie-uren, naar keuze van de werknemer aangewend in de pensioenregeling of de Regeling Opfrisverlof (Bijlage 5 bij deze CAO).
 6. De werknemer ontvangt jaarlijks een overzicht van de opgebouwde functie-uren in tijd en geld.
2. Extra inzetten
 1. Om knelpunten in de personeelsbezetting als gevolg van fluctuaties in de vervoersvraag en/of de afwezigheid van werknemers in verband met ziekte, cursussen en andere afwezigheid anders dan verlof op te lossen, kan werkgever onder de hierna te noemen voorwaarden werknemers verzoeken een extra inzet te verrichten op een dag waarop hij volgens de Donderdagse Weekindeling vrij zou zijn.
 2. Deze regeling is van toepassing op werknemers in de salarisgroepen 1 tot en met 8 en in de salarisgroepen 9 tot en met 11 voorzover deze in een rooster met onregelmatige diensten zijn opgenomen.
 3. Werkgever inventariseert onder de betreffende werknemers wie in voorkomende gevallen benaderd wil worden voor het verrichten van een extra inzet. Werkgever zal voor een ieder inzichtelijk publiceren wie beschikbaar is voor extra inzetten en wie in de afgelopen periode extra inzetten heeft verricht.
 4. Indien de werkgever een extra dienst moet stellen, gaat hij na

- of onder zijn eigen groep vrijwilligers iemand in staat en bereid is deze inzet te verrichten. Indien dit niet het geval is, gaat hij na of in een naburige locatie/afdeling een vrijwilliger in staat en bereid is de extra dienst te doen. Indien ook dit niet het geval is, kan de werkgever als uiterste maatregel een vrijetijdsaanspraak intrekken. Voor de beoordeling of een medewerker in staat is een extra inzet te verrichten gelden wat betreft de arbeids- en rusttijden slechts de harde kaders van de Arbeidstijdenwet en de bijbehorende uitvoeringsbesluiten.
5. De tijdens extra inzetten gewerkte uren worden naar keuze van werknemer:
 - uitbetaald tegen uurloon of
 - toegevoegd aan het spaarverlof (zie artikel 4.3.13) of opfrisverlof als bedoeld in bijlage 5 of;
 - met de tegenwaarde in uurloon aangewend voor verbetering van de pensioenpositie;
 6. De overige financiële en andere compensaties voor het verrichten een extra inzet resp. het intrekken van een vrijetijdsaanspraak zijn opgenomen in het Overzicht Voorzieningen.
3. Vrij op erkende feestdagen
 1. Indien het dienstbelang dit toelaat heeft de werknemer op erkende feestdagen vrij met behoud van maandbezoldiging.
 2. Onder erkende feestdagen wordt verstaan: Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, alsmede – tenzij deze op zaterdag of zondag vallen – Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 5 mei en Eerste en Tweede Kerstdag.
 2. Arbeids- en rusttijden

Hoofdstuk 4.2 is niet van toepassing op werknemers ingedeeld in salarisgroep 9 en hoger.

De Arbeidstijdenwet en de bijbehorende uitvoeringsbesluiten zijn voor werkgever van toepassing. Voor een aantal onderwerpen wordt een beroep gedaan op de Overlegregeling van de Arbeidstijdenwet. In aanvulling op dit wettelijk kader zijn afspraken gemaakt over een aantal specifieke onderwerpen. Het geheel van toepasselijke regels is opgenomen als Bijlage 3. Van aanvullende CAO-afspraken mag in overleg tussen lokaal management en werknemers worden afgeweken indien dit door betrokken werknemers en management algemeen wordt gedragen. Met het Medezeggenschapsorgaan worden afspraken gemaakt die waarborgen geven voor de procedure waarlangs dergelijke afwijkingen tot stand komen. Het Medezeggenschapsorgaan houdt toezicht op de juiste toepassing van deze procedure-afspraken.
 3. Betaald verlof
 1. Aantal verlofuren

Een werknemer die ingedeeld is in één van de salarisgroepen 1 tot en met 11 heeft per contractuur per kalenderjaar recht op 4 verlofuren met behoud van bezoldiging.

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Vrije uren
 1. Een werknemer die is ingedeeld in één van de salarisgroepen 1 tot en met 7, heeft per contractuur per kalenderjaar recht op een aantal vrije uren met behoud van bezoldiging zoals in onderstaand schema weergegeven:
Ingaande het jaar waarin de leeftijd wordt bereikt van:

–	t/m	18	1,25 uren maal de contractuele arbeidsduur
19	t/m	29	1,05 uren maal de contractuele arbeidsduur
30	t/m	39	1,25 uren maal de contractuele arbeidsduur
40	t/m	44	1,45 uren maal de contractuele arbeidsduur
45	t/m	49	1,65 uren maal de contractuele arbeidsduur
50	t/m	54	2,45 uren maal de contractuele arbeidsduur
55	t/m	59	2,85 uren maal de contractuele arbeidsduur
		en	
60	ouder		3,05 uren maal de contractuele arbeidsduur
 2. Een werknemer die is of in de loop van een kalenderjaar wordt ingedeeld in één van de salarisgroepen 8 tot en met 11, heeft per contractuur per kalenderjaar recht op een aantal vrije uren met behoud van bezoldiging zoals in onderstaand schema weergegeven:
Ingaande het jaar waarin de leeftijd wordt bereikt van:

–	t/m	29	1,25 uren maal de contractuele arbeidsduur
30	t/m	39	1,45 uren maal de contractuele arbeidsduur
40	t/m	44	1,65 uren maal de contractuele arbeidsduur
45	t/m	49	1,85 uren maal de contractuele arbeidsduur
50	t/m	54	2,65 uren maal de contractuele arbeidsduur
55	t/m	59	2,85 uren maal de contractuele arbeidsduur
		en	
60	ouder		3,05 uren maal de contractuele arbeidsduur
3. Aanwending vrije uren
Om te voldoen aan het gestelde in artikel 7:634 lid 1 BW betreffende de minimum aanspraak op vakantie moeten vrije uren in voorkomende gevallen gebruikt worden ter aanvulling van de verlofuren, genoemd in artikel 4.3.1. Vrije uren kunnen worden genoten op eenzelfde wijze als verlofuren.
Mits werkgever er mee instemt:
 - kunnen vrije uren worden toegevoegd aan het spaarverlof (zie artikel 4.3.13) of opfrisverlof als bedoeld in Bijlage 5;

- kan de tegenwaarde van vrije uren met een nader vast te stellen minimum worden aangewend voor verbetering worden toegevoegd aangewend voor verbetering van de pensioenpositie;
 - kan voor de salariscategorieën 9 tot en met 11 de tegenwaarde van vrije uren worden uitbetaald, voorzover de werknemer daar recht op heeft en hij dit voor de aanvang van het kalenderjaar aan werkgever heeft meegedeeld. De uitbetaling vindt plaats in de maand mei.
4. Regeling werktijdverkorting 55-jarigen en ouder
 1. Een werknemer met een contractuele arbeidsduur van 36 uur, die op 1 januari 2001 55 jaar of ouder is, wordt met behoud van bezoldiging op verzoek per week maximaal vier dagen met een gemiddelde arbeidstijd van 8 uur per dag ingezet.
 2. Deze beperking van het aantal inzetten wordt mogelijk gemaakt door de combinatie van:
 - a. de reeds in het rooster van werknemer vastgelegde dagen waarop werknemer niet wordt ingezet;
 - b. de Feestdagen waarop de werknemer recht heeft;
 - c. de voor het jaar 2001 resterende 20 vrije dagen die nodig zijn om op vier inzetten per week te komen, worden bereikt door het toekennen van 75 extra vrije uren en vervolgens het afboeken van 160 verlof-/vrije uren. In plaats van het inzetten van verlof-/vrije uren kan de werknemer ook kiezen voor het opnemen van onbetaald verlof. De financiële gevolgen hiervan worden zoveel mogelijk gelijkelijk over het jaar verspreid. Bij het verder opnemen van verlof wordt rekening gehouden met de dagen waarvoor reeds uren zijn afgeboekt.
 5. Regeling werktijdverkorting 60-jarigen en ouder
 1. Al dan niet in aanvulling op gebruikmaking van de faciliteit die in artikel 4.3.4 wordt geboden, kan een werknemer, met ingang van de kalenderweek waarin hij 60 jaar wordt, verzoeken om een werktijdverkorting per gewerkte dag.
 2. Deze werktijdverkorting bedraagt maximaal 30 minuten per dag. Bij niet volgebouwde roosters kan dit maximum lager zijn.
 3. De werknemer kan kiezen tussen:
 - een dagelijkse verkorting van de werktijd (als dit in het werkpatroon past);
 - opsparen van de werktijdverkorting tot een hele of halve vrije dienst.
 4. De werktijdverkorting wordt als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens: verlof, ziekte, arbeidsongeschiktheid of feestdag.
 5. Bij cursus, activiteiten in het kader van het Medezeggen-

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- schapsorgaan e.d. bepaalt de feitelijke duur hiervan of de werktijdverkorting is verleend.
6. In alle andere gevallen van afwezigheid blijft de aanspraak bestaan.
 - 5 a. Verlofregeling
 1. De werknemer heeft recht op een aaneengesloten afwezigheidsperiode van 21 kalenderdagen, desgewenst gelegen in de maanden mei tot en met september.
 2. Werkgever zal bevorderen dat werknemers met schoolgaande kinderen desgewenst tijdens de zomerschoolvakanties verlof kunnen krijgen. Indien de voortgang van de bedrijfsprocessen hiertoe noodzaakt, zal (met instemming van het Medezeggenschapsorgaan) in een meerjarenrooster een roulatie worden vastgesteld.
 3. Werknemers die in enig jaar niet in de zomervakantie het door hen gewenste verlof van maximaal 21 kalenderdagen kunnen genieten, krijgen voorrang bij de verlening van verlof tijdens de schoolvakanties in voor- en najaar.
 4. Per bedrijfsonderdeel/rooster kan, met instemming van het Medezeggenschapsorgaan, van het bepaalde in dit artikel worden afgeweken.
 6. Verlof na reïntegratie met indeling in een lagere salarisgroep
Een werknemer die voor zijn betrekking arbeidsongeschikt is en in een lagere salarisgroep wordt gereïntegreerd, behoudt aanspraak op het aantal verlofuren en/of vrije uren dat geldt voor de salarisgroep waarin hij voor reïntegratie was ingedeeld.
 7. Verlof bij tijdelijk sluiten
Bij tijdelijk sluiten van de onderneming (of een gedeelte daarvan) bij onvoldoende werk is werkgever bevoegd, in overleg met het Medezeggenschapsorgaan, te bepalen dat ten hoogste 4 dagen afwezigheid van dienst als verlof worden aangemerkt. De dagen moeten zoveel mogelijk aaneensluitend zijn.
 8. Opbouw verlofuren en vrije uren
De verlofrechten en de rechten op vrije uren als bedoeld in artikel 4.3.1 en artikel 4.3.2 worden gedurende het kalenderjaar opgebouwd.
 9. Opbouw aanspraken op verlof en vrije uren wanneer werknemer geen dienst verricht
 1. De werknemer bouwt geen aanspraken op verlof en vrije uren op over de periode waarover hij geen aanspraak heeft op maandbezoldiging wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid.
 2. De werknemer bouwt echter wel aanspraken op verlof en

- vrije uren op over de periode waarin de werknemer geen recht heeft op maandbezoldiging
 - in de gevallen en onder de voorwaarde genoemd in artikel 7:635 BW
 - over de eerste 22 werkdagen van onbetaald verlof.
- 10. Opbouw verlof en vrije uren bij volledige arbeidsongeschiktheid
 1. Voor wat betreft de opbouw van verlof en vrije uren bij volledige arbeidsongeschiktheid zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:635 lid 2 en lid 3) van toepassing.
 2. De aanspraak op het gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid opgebouwde verlof en de vrije uren vervalt indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
 3. Nadat een werknemer een verklaring van volledige arbeidsongeschiktheid in de zin van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) heeft ontvangen, vervallen de vanaf de datering van deze verklaring opgebouwde aanspraken op verlof en vrije uren.
- 11. Opbouw verlof en vrije uren bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
 1. Een werknemer die ten gevolge van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval gedurende een gedeelte van de tijd de bedongen arbeid niet verricht en gedurende het overige gedeelte wel, bouwt tijdens deze periode de volledige aanspraken op verlof en vrije uren op.
 2. Het verleende verlof en de verleende vrije uren gedurende de in lid 1 bedoelde periode worden afgeschreven alsof de werknemer volledig werkzaam was.
- 12. Opnemen verlof en vrije uren
 1. Verlof en vrije uren worden in uren en minuten afgeboekt.
 2. Verlof en vrije uren kunnen op aanvraag worden verleend of door werkgever worden aangewezen. Aangevraagd verlof of aangevraagde vrije uren worden verleend, tenzij het dienstbelang of de in lid 4 genoemde verlofvolgorde zich daartegen verzet. Aanwijzing vindt niet plaats zonder overleg met de werknemer.
 3. Werkgever is bevoegd in overleg met het Medezeggenschapsorgaan tijdvakken aan te wijzen, binnen welke periode het verlof voor bepaalde groepen werknemers wordt vastgesteld.
 4. Werkgever kan in overleg met het Medezeggenschapsorgaan nadere regels betreffende het verlenen van verlof en vrije uren vaststellen. Daarbij geldt de volgende prioriteitsvolgorde:
 - gegarandeerd zomerverlof en buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 4.4.1 lid 1 en van artikel 4.4.1 lid 4 de letters a, b, c, en e;
 - organisatieverlof;

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- verplicht verlof in voor- en najaar voor werknemers waarvoor verlofspreiding geldt;
 - alle overig betaald en onbetaald verlof en vrije uren in volgorde van aanvraag, tenzij door werkgever in overleg met het Medezeggenschapsorgaan hiervan wordt afgeweken.
5. Bij het bepalen van het aantal op te nemen verlof- en vrije uren wordt uitgegaan van de lengte van de werktijd die de werknemer op de desbetreffende dag volgens zijn werktijdregeling had moeten werken. Voor reservepersoneel wordt, uitgaande van de basissystematiek van de 36-urige werkweek, voor een hele dag 8 uur afgeboekt. Wanneer afwijkingen van de basissystematiek worden overeengekomen met het Medezeggenschapsorgaan, wordt de afschrijving navolgend aangepast.
6. Verlof- en vrije uren worden meegenomen in/bij de vaststelling van het weektotaal.
13. Sparen verlof en vrije uren.
Verlof en vrije uren kunnen worden opgespaard met een maximum van 470 uren.
Voordat wordt gespaard moet in overleg met de werkgever het moment van opnemen worden vastgesteld.
14. Overschrijven en verjaren verlof en vrije uren
1. Indien de verlofuren of de vrije uren niet of niet geheel in het desbetreffende kalenderjaar zijn verleend, heeft werkgever de bevoegdheid om deze voor 1 mei van het daaropvolgende kalenderjaar aan te wijzen, tenzij een afspraak conform artikel 4.3.13 is gemaakt.
 2. Aanspraken op niet genoten verlof en vrije uren verjaren vijf jaren na het tijdstip waarop de aanspraak is ontstaan, tenzij een afspraak conform artikel 4.3.13 is gemaakt.
15. Verlofaanspraken bij indiensttreden
De werknemer die aantoont dat door zijn vorige werkgever niet-verleende verlofdagen zijn uitbetaald, heeft aanspraak op onbetaald verlof tot maximaal het aantal uitbetaalde verlofdagen. Deze dagen worden overeenkomstig (de geest van) deze CAO in uren omgezet.
16. Verlofaanspraken bij einde dienstverband
Werkgever zal bij einde dienstverband:
- de verlofuren/vrije uren waarop de werknemer nog aanspraak heeft, uitbetalen tegen uurloon (inclusief vakantiebijslag en decemberuitkering); desgewenst ontvangt de werknemer een bewijs waarop het aantal uitbetaalde uren is vermeld;

- de te veel genoten verlofuren/vrije uren met de werknemer verrekenen. Deze verrekening vindt niet plaats als de dienstbetrekking eindigt door overlijden van de werknemer of in geval van ontslag wegens arbeidsongeschiktheid.

4. Bijzonder verlof

1. Buitengewoon verlof

1. Naar aanleiding van de in lid 2 genoemde gebeurtenissen wordt op aanvraag van de werknemer verlof met doorbetaling van de maandbezoldiging verleend. Per gebeurtenis is de omvang van het verlof vermeld.

Indien de omvang van het verlof meer dan één dienst bedraagt dan wordt het verlof ononderbroken verleend. Vrije dagen en feestdagen zijn in dit verband geen onderbrekingen. Voor werknemers die, als gevolg van het feit dat zij minder dan gemiddeld 36 uur per week werken, per week minder dagen werken dan gebruikelijk is bij het desbetreffende onderdeel, geldt het volgende:

1. tussenliggende kalenderdagen, waarop geen dienst wordt verricht worden in dit verband als dienst aangemerkt.
2. Gebeurtenissen waarvoor buitengewoon verlof wordt verleend zijn:
 - a. ondertrouw van de werknemer 1 dienst
 - b. huwelijk van de werknemer 4 diensten
 - c. 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer 1 dienst
 - d. overlijden van partner 4 diensten
 - e. overlijden van inwonende bloed- en aanverwanten in de 1e graad van de werknemer of van de partner 4 diensten
 - f. overlijden van bloed- en aanverwanten in de 1e graad van de werknemer of van de partner, anders dan bedoeld in e 2 diensten
 - g. bevalling van de partner/geboorte van een levenloos kind 2 diensten
 - h. 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum van werknemer 1 dienst
 - i. verhuizing in geval van verplaatsing of indiensttreden, mits het dienstbelang zich daar niet tegen verzet en recht bestaat op:

verhuiskostenvergoeding III (Bijlage 4)	4 diensten
verhuiskostenvergoeding II (Bijlage 4)	3 diensten
verhuiskostenvergoeding I (Bijlage 4)	2 diensten

3. Naar aanleiding van de in lid 4 genoemde gebeurtenissen wordt op aanvraag van de werknemer verlof met doorbetaling van de maandbezoldiging verleend. Per gebeurtenis is de omvang van het verlof vermeld. Indien de omvang van het verlof meer dan één dienst bedraagt dan wordt het verlof ononderbroken verleend.

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Vrije dagen en feestdagen zijn in dit verband geen onderbrekingen.

Voor werknemers die, als gevolg van het feit dat zij minder dan gemiddeld 36 uur werken per week, minder dagen werken dan gebruikelijk is bij het desbetreffende onderdeel, geldt het volgende:

tussenliggende kalenderdagen, waarop geen dienst wordt verricht worden in dit verband als dienst aangemerkt.

4. Buitengewoon verlof wordt verleend in direct verband met de volgende gebeurtenissen:
 - a. huwelijk van bloed- of aanverwanten in de 1e en 2e graad van de werknemer of van de partner 1 dienst
 - b. 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van (pleeg-/stief)-ouders van de werknemer of van de partner 1 dienst
 - c. overlijden van bloed- en aanverwanten in de 2e en 3e graad van de werknemer of van de partner 1 dienst
 - d. bloedtransfusie, voor zover het dienstbelang zich daartegen niet verzet: een aantal door werkgever vast te stellen uren. Onder bloedtransfusie wordt niet begrepen (her)keuring door de bloedbank.
 - e. ernstige ziekte dan wel daarmee vergelijkbare persoonlijke omstandigheden van huisgenoten en van bloed- en aanverwanten in de rechte linie, die de aanwezigheid van de werknemer noodzakelijk maken: een door werkgever, na overleg met werknemer, in redelijkheid vast te stellen tijdsduur.
 - f. cursussen ter voorbereiding op de pensionering of de vervroegde uittreding: maximaal 5 diensten. Aanspraak op dit verlof kan op zijn vroegst 2 jaar voor de ontslagdatum ontstaan.
 - g. adoptie: maximaal 10 diensten, als de noodzaak voor het verlof wordt aangetoond.
 - h. het leiden van/assisteren van de leiding bij meerdaagse activiteiten van sociaal-culturele aard. Per activiteit wordt een derde deel verlof verleend, mits:
 - die activiteiten ten minste drie achtereenvolgende dagen duren;
 - de werknemer gedurende het hele jaar als vrijwilliger in vrije tijd werkzaam is en regelmatig aan die activiteiten leiding geeft.
- Per kalenderjaar worden maximaal drie diensten verlof verleend.

Deze regeling is niet van toepassing op gerichte activiteiten zoals sporttoernooien, trainingskampen e.d.

2. Zwangerschaps- en bevallingsverlof
Een werkneemster heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van de wettelijke bepalingen.
5. Onbetaald verlof
 1. Onbetaald verlof
Werkgever kan op verzoek van de werknemer ten hoogste per contractuur per kalenderjaar 4 uren onbetaald verlof verlenen.
 2. Ouderschapsverlof
De in het BW vervatte regeling ouderschapsverlof is bepalend voor werkgever. Voor de periode van ouderschapsverlof geldt dat werknemers gedurende maximaal 3 aanééngesloten maanden volledig ouderschapsverlof kunnen genieten dan wel gedurende een periode van 12 aanééngesloten maanden hun contractuele arbeidstijd met maximaal 50% kunnen verminderen.
Werkgever neemt de volledige kosten voor de opbouw van pensioen over de ouderschapsverlofuren voor zijn rekening.
6. Wet financiering loopbaanonderbreking
 1. Op grond van de Wet financiering loopbaanonderbreking zal het LISV onder bepaalde voorwaarden voor maximaal 6 maanden loopbaanonderbreking financieren tot een in de wet vastgesteld maximum bedrag per maand. Werkgever zal een door de werknemer ingediend verzoek om loopbaanonderbreking onder toepassing van deze wet in beginsel honoreren.
 2. Voor het vinden van een adequate vervanger zal in eerste instantie een verzoek worden gedaan bij het Mobiliteitcentrum van de Nederlandse Spoorwegen, dat immers werknemers uit de sector spoorvervoer bemiddelt.

5. Sociale regelingen

1. Financieren bijzondere sociale voorzieningen
Wanneer partijen een bijzondere sociale voorziening overeenkomen wordt deze regeling geheel of gedeeltelijk door de werknemers gefinancierd.
2. Collectieve Ziektekostenverzekering
 1. Werkgever zal aan een werknemer, die niet verplicht verzekerd is volgens de Ziekenfondswet, een tegemoetkoming verlenen in de kosten van een vrijwillig af te sluiten ziektekostenverzekering.
 2. De tegemoetkoming van de werkgever aan de werknemer draagt:
 - 55% van de premiekosten, gebaseerd op een derde klasse verzekering met huisarts zonder eigen risico

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 50% van de wettelijk vastgestelde, nominale premies MOOZ en WTZ
- 3. Indien werkgever een collectieve ziektekostenverzekering heeft afgesloten is deze tegemoetkoming gekoppeld aan deelname aan deze collectieve ziektekostenverzekering.
- 4. Indien werkgever een collectieve ziektekostenverzekering afsluit is de dekking van deze verzekering tenminste gelijk aan de dekking van de ziekenfondsverzekering. Verdere dekking wordt afgesproken na overleg met het Medezeggenschapsorgaan.
- 3. Spaarloonregeling
 - 1. Werkgever stelt ten behoeve zijn werknemers een faciliteit ter beschikking om deel te nemen aan een zogenaamde spaarloonregeling.
 - 2. Werkgever kan in een Reglement Spaarloonregeling de voorwaarden opnemen waaronder deelneming plaatsvindt. Werkgever stelt een dergelijk reglement vast in overleg met het Medezeggenschapsorgaan.
- 4. Kinderopvang
 - 1. Werkgever stelt ten behoeve zijn werknemers kinderopvangfaciliteiten ter beschikking. Hiertoe wordt tenminste één fulltime kinderopvangplaats per 300 werknemers gefinancierd. Een deel van deze financiering mag worden gebruikt voor buitenschoolse kinderopvang. Aan de werknemer kan een eigen bijdrage in de kosten van kinderopvang worden gevraagd. De eigen bijdrage zal niet hoger worden vastgesteld dan volgens de zogenaamde VWS-tabel.
 - 2. Werkgever kan in een Reglement Kinderopvang de voorwaarden opnemen waaronder gebruik kan worden gemaakt van deze faciliteit. Werkgever stelt een dergelijk reglement vast in overleg met het Medezeggenschapsorgaan.
- 5. Regeling klachtenbehandeling met betrekking tot seksuele intimidatie
Werkgever stelt in overleg met het Medezeggenschapsorgaan een regeling vast voor de behandeling binnen de onderneming van klachten met betrekking tot seksuele intimidatie. Deze regeling voorziet in ieder geval in een onafhankelijke beoordeling van een dergelijke klacht door een vertrouwenspersoon of een daartoe ingestelde klachtencommissie.

6. Erkennen samenlevingsverbanden en samenhangende rechten
 1. Werkgever erkent een samenlevingsverband van een werknemer en degene met wie de werknemer samenleeft, indien zij:
 - beiden ongehuwd zijn
 - geen bloedverwanten in de opgaande of nederdalende lijn zijn
 - geen broer(s) en/of zuster(s) zijn
 - een gemeenschappelijke huishouding voeren
 - een door de werkgever voorgescreven modelverklaring hebben ingeleverd
 - een recente verklaring van de gemeente hebben overgelegd waaruit het adres en de burgerlijke staat van beiden blijken
 - een der onderstaande overeenkomsten overleggen waaruit de intentie van duurzaam samenleven blijkt:
 - * een samenlevingsovereenkomst
 - * een vaststellingsovereenkomst al dan niet onderdeel van een andere overeenkomst
 - * een verblijfsbeding
 - * een verklaring van een notaris dat hij een samenlevingsovereenkomst, vaststellingsovereenkomst of verblijfsbeding heeft opgesteld en verleden
 - * in enkele gevallen een kansovereenkomst
 - * in enkele gevallen een maatschapsovereenkomst.
 - De desbetreffende overeenkomst c.q. het verblijfsbeding moet blijken uit een akte die is opgesteld en verleden door een notaris, of uit een onderhandse akte aan de voet waarvan een notaris verklaart de echtheid van de handtekeningen gecertificeerd te hebben.
 2. De werkgever behandelt de werknemer die een geregistreerd partnerschap, zoals bedoeld in artikel 1:80a e.v. BW is aangegaan, gelijk aan de werknemer die gehuwd is, mits een akte van de burgerlijke stand omtrent dit partnerschap wordt overgelegd en voorzover de wet aan dat partnerschap gevolgen verbindt.
 3. Door het erkennen worden rechten en faciliteiten die voor gehuwden gelden ook toegekend aan hen die aan bovengenoemde voorwaarden voldoen, voor zover de wet en de door de werkgever met derden gesloten overeenkomsten dat toelaten.
 4. De erkenning vervalt, zodra de werknemer en/of de partner niet meer voldoen aan de voorwaarden die aan de erkenning ten grondslag liggen.
7. Bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.
 1. Aanspraken bij ziekte
 1. De werknemer die door ziekte is verhinderd zijn arbeid te verrichten heeft gedurende een tijdvak van maximaal 52 weken, naast het wettelijk deel, aanspraak op een bovenwettelijke aanvulling tot het niveau van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
 2. Onder het in lid 1 genoemde loon wordt verstaan de maand-

Goederenvervoer over het spoor 2001

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- bezoldiging, de eventuele netto-netto toelage en het bedrag Derving secundaire arbeidsvoorwaarden als bedoeld in onderdeel g van Bijlage 4, alle zoals die gelden op de dag voorafgaand aan de eerste ziektedag.
3. Op de werknemer die ziek is op het moment van ontslag zijn de bepalingen van de Ziektewet van toepassing.
 4. Op de in lid 1 genoemde wettelijke en bovenwettelijke aanspraken worden alle aan de werknemer toegekende nieuwe of verhogingen van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in verband met zijn ziekte in mindering gebracht.
 5. Hetgeen over na de dag van overlijden gelegen tijdvakken aan uitkering als bedoeld in lid 1 en 3 is uitbetaald, wordt verrekend met de uitkering bij overlijden.
 6. De in lid 1 genoemde bovenwettelijke aanvulling wordt toegekend mits door de werknemer aan de voorwaarden van het reglement bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en reïntegratie is voldaan.
2. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid
1. Onder arbeidsongeschiktheid wordt in deze paragraaf verstaan het geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn in de zin van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).
 2. Aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid
De aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid inclusief aanvullingen op het gebied van WAO en ANW worden in beginsel ondergebracht bij het Compartiment Railvervoer van SPF Beheer volgens de daar geldende regeling. Onderbrenging elders is in overleg met het Medezeggenschapsorgaan mogelijk, mits de aanspraken minimaal gelijkwaardig zijn aan de regeling zoals die geldt in het compartiment Railvervoer van SPF Beheer.
 3. Aanspraken bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
 - a. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die arbeid verricht of bereid is voor hem gangbare arbeid te verrichten heeft recht op een reïntegratietoelage (RIT).
De RIT bedraagt het verschil tussen het oude inkomen (voor aanvang ziekte) en het nieuwe inkomen.
Onder het oude inkomen wordt verstaan: het pensioengevend inkomen op de dag voor aanvang ziekte, geïndexeerd overeenkomstig de salarisontwikkeling.
Onder het nieuwe inkomen wordt verstaan: het inkomen uit de nieuwe werkzaamheden samen met de uitkeringen op grond van de AAW/WAO en de pensioenregeling.

- b. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer waarvan het dienstverband als gevolg van het ontbreken van voor hem gangbare arbeid is beëindigd, heeft recht op een eenmalige uitkering.
 - c. De hoogte van de in lid 3b genoemde eenmalige uitkering bedraagt de uitkomst van 3 maanden 93%, vervolgens 9 maanden 83% en voorts 73% van het laatstverdiende pensioengevend inkomen op maandbasis, te berekenen over de loongerelateerde WW-fase, verminderd met 70% van het dagloon WW over de desbetreffende periode zoals dat geldt op de dag van ontslag.
 - d. De in lid 3a bedoelde reïntegratietoelage wordt toegekend mits door de werknemer aan de voorwaarden in het reglement bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en reïntegratie is voldaan en de werknemer alle benodigde inspanningen heeft verricht om een WAO-uitkering te verkrijgen.
- 4. Informatieplicht, neveninkomsten en sancties
 - a. De werknemer is verplicht werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van elke beslissing van het orgaan dat de AAW/WAO uitvoert.
 - b. De werkgever is niet tot de in lid 3 genoemde betaling verplicht indien het Uitvoeringsorgaan gebruik maakt van de sanctiemogelijkheden zoals bedoeld in de AAW, WAO, Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) of Toeslagenwet (TW).
- 5. Verhaal van uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

De werkgever is niet tot de in lid 3a en lid 3b genoemde betalingen verplicht, voorzover zij niet berusten op dwingend-rechtelijke verplichtingen waaronder begrepen uitkeringen krachtens de Ziektewet, indien de werknemer terzake van zijn ziekte of arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegenover derden kan doen gelden.

De werkgever zal echter de in de lid 3a en lid 3b bedoelde betalingen bij wijze van voorschot voldoen, indien de werknemer de vordering tot schadevergoeding aan de werkgever cedeert.

De werknemer is verplicht alle relevante gegevens te verstrekken, die verband houden met het kunnen uitoefenen van de cessie, alsmede het verhaalsrecht als bedoeld in de wet.
- 8. Ongevallenverzekering
 - 1. Werkgever sluit ten behoeve van zijn werknemers een ongevallenverzekering af. De kosten van deze verzekering komen ten laste van werkgever.
 - 2. De verzekering voorziet tenminste in een uitkering van 100.000 gulden (45.378 euro) bruto in geval van overlijden of van gehele

Goederenvervoer over het spoor 2001

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

blijvende invaliditeit als gevolg van een ongeval dan wel een gedeelte van dit bedrag bij gedeeltelijke blijvende invaliditeit als gevolg van een ongeval.

10. Sociaal Plan

Om de sociale consequenties van een eventueel noodzakelijke reorganisatie op te vangen stelt werkgever in overleg met de erkende vakorganisaties een Sociaal Plan op. Dit plan heeft de status van CAO.

6. Overige bepalingen

1. Reisfaciliteiten Nederland

Werkgever stelt aan werknemer op diens verzoek een trajectkaart voor woon-werkverkeer per trein ter beschikking. In overleg tussen werkgever en de vakorganisaties kunnen andere of aanvullende afspraken over het ter beschikking stellen van reisfaciliteiten worden gemaakt.

2. Employability

2. De werknemer kan zijn leidinggevende vragen om voor hem een op maat gesneden persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies te laten maken door een in overleg tussen werkgever en vakorganisaties vast te stellen instantie die hierover adviezen geeft. Werkgever honoreert dit verzoek en betaalt ééns per drie jaar de kosten van het onderzoek, mits werknemer daarvoor (als medefinanciering) de benodigde tijd tot een maximum van 8 uren vrijetijdsaanspraken ter beschikking stelt.

3. Als het in het vorige lid bedoelde ontwikkelings- en loopbaanadvies een P-opleiding (zoals bedoeld in onderdeel c van het Overzicht Voorzieningen) aanbeveelt zal werkgever die opleiding faciliteren. Op 2 aspecten wordt daarbij afgeweken van de regeling P-faciliteiten:

- de kostenvergoeding zal 65% zijn;
- terugvordering bij vertrek zal achterwege blijven.

4. Alcohol-, medicijn- en drugsgebruik

1. De werknemer onthoudt zich tijdens de dienst van het gebruik van alcoholische en/of bewustzijnsbeïnvloedende middelen die een nadelige uitwerking kunnen hebben op de geschiktheid tot de uitvoering van de arbeid of waardoor het aanzien van werkgever en/of de bedrijfstak kan worden geschaad.

2. De werknemer is bij aanvang dienst vrij van de invloed van bovengenoemde middelen.
 3. Een werknemer die kennelijk onder invloed van bewustzijns-beïnvloedende middelen verkeert, wordt niet tot de dienst toegelaten.
 4. De werknemers zijn verplicht, wanneer ze constateren dat een in dienst zijnde werknemer van een bedrijf dat spoorvervoer of daaraan gerelateerde activiteiten verricht, onverschillig tot welk bedrijf die behoort, kennelijk onder invloed van bewustzijns-beïnvloedende middelen verkeert, diens werkgever daarvan onmiddellijk in kennis te stellen.
 5. De werknemer zal in voorkomende gevallen met zijn behandelend arts de consequenties bespreken van het gebruik van beïnvloedende geneesmiddelen voor de geschiktheid tot dienstuitvoering. Hij zal zijn werkgever en de door zijn werkgever ingehuurde Arbodienst in geval van beïnvloeding daarvan direct in kennis stellen.
5. Nevenwerkzaamheden
- Het verrichten van nevenwerkzaamheden ten behoeve van railvervoer en/of ander, tachograafplichtig vervoer is aan de werknemer niet toegestaan, tenzij hij hiervoor schriftelijke toestemming van zijn manager heeft gekregen. De werkgever kan aan zijn toestemming voorwaarden verbinden. Het verrichten van andere nevenwerkzaamheden is niet toegestaan indien daardoor de goede dienstuitvoering dan wel andere belangen van werkgever worden geschaad. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt in eerste instantie bij de werknemer. De directie kan voor individuele werknemers, voor bepaalde groepen werknemers dan wel voor nader vast te stellen werkzaamheden nadere regels vaststellen.

7. Paritaire Commissie voor de bedrijfstak Goederenvervoer over het spoor

2. Dispensatie
 1. Een verzoek om dispensatie van een of meer bepalingen uit deze CAO kan uitsluitend bij de Paritaire Commissie worden ingediend door de werkgever die bij individuele overeenkomst met een werknemer wil afwijken van deze bepaling(en). Een verzoek om dispensatie wordt schriftelijk en met redenen omkleed ingediend. De beslissing van de commissie volgt uiterlijk binnen twee maanden nadat het verzoek aan haar is voorgelegd. De commissie heeft de bevoegdheid – alvorens op een verzoek om dispensatie te beslissen – zich ter plaatse te oriënteren.
 2. De commissie kan besluiten dat een verzoek om dispensatie niet in behandeling wordt genomen. Een dergelijk besluit wordt niet genomen dan nadat de betrokken werkgever en werknemer(s)

Goederenvervoer over het spoor 2001

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

door haar in de gelegenheid zijn gesteld het verzoek om dispensatie toe te lichten.

3. Dispensatie wordt verleend voor een jaar met dien verstande dat zij in ieder geval uiterlijk 6 maanden na afloop van de CAO eindigt. Aan deze dispensatie kunnen voorwaarden worden verbonden.
4. De commissie besluit bij gewone meerderheid van stemmen in een vergadering waarbij tenminste twee werkgevers- en twee werknemersvertegenwoordigers aanwezig zijn. Elk van de aanwezige leden brengt één stem uit, met dien verstande dat bij dispariteit in de aanwezigheid van werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers elk van de leden zoveel stemmen uitbrengt als leden van de andere vertegenwoordiging aanwezig zijn. Indien de stemmen staken, volgt afwijzing van het verzoek om dispensatie.
5. Een dispensatie die naar het oordeel van de commissie op grond van onjuiste dan wel onvolledige gegevens is verleend, kan met onmiddellijke ingang door de commissie worden ingetrokken.

LOONTABELLEN

Loontabel voor een 36-uurs contract per 1 januari 2001 voor de salarisgroepen 01 t/m 11.
Tevens overgangsschema voor bevordering.

lft	tr	sg01	tr	sg 02	tr	sg 03	tr	sg 04	tr	sg 05	tr	sg 06	tr	sg 07
15	1	1.605,22	1	1.636,69	1	1.667,33	1	1.704,05	1	1.744,96				
16	2	1.824,11	2	1.859,88	2	1.894,69	2	1.936,42	2	1.982,92				
17	3	2.043,01	3	2.083,07	3	2.122,06	3	2.168,80	3	2.220,87				
18	4	2.261,90	4	2.306,25	4	2.349,42	4	2.401,16	4	2.458,82	1	2.571,17		
19	5	2.480,80	5	2.529,44	5	2.576,78	5	2.633,53	5	2.696,77	2	2.819,99		
20	6	2.699,68	6	2.752,62	6	2.804,14	6	2.865,90	6	2.934,71	3	3.068,82		
	7	2.918,52	7	2.975,68	7	3.031,66	7	3.098,16	7	3.172,81	4	3.317,45	1	3.546,08
	8	3.037,50	8	3.103,98	8	3.172,81	8	3.255,63	8	3.350,11	5	3.504,09	2	3.723,39
	9	3.156,48	9	3.232,30	9	3.312,78	9	3.414,27	9	3.526,26	6	3.690,72	3	3.900,69
	10	3.275,46	10	3.360,61	10	3.452,77	10	3.571,74	10	3.702,39	7	3.877,36	4	4.078,00
	11	3.372,27	11	3.469,10	11	3.568,24	11	3.687,23	11	3.817,87	8	4.044,16	5	4.255,30
12		3.481,93	12	3.581,07	12	3.681,39	12	3.802,71	12	3.934,52	9	4.208,64	6	4.432,60
13		3.481,93	13	3.693,06	13	3.794,54	13	3.915,85	13	4.048,83	10	4.374,28	7	4.611,07
14		3.481,93	14	3.693,06	14	3.906,52	14	4.027,84	14	4.164,32	11	4.538,75	8	4.789,54
15		3.481,93	15	3.693,06	15	4.015,00	15	4.139,81	15	4.278,62	12	4.703,22	9	4.978,51
16		3.481,93	16	3.693,06	16	4.015,00	16	4.250,64	16	4.394,10	13	4.880,53	10	5.147,65
17		3.481,93	17	3.693,06	17	4.015,00	17	4.361,45	17	4.508,42	14	5.036,83	11	5.326,12
18		3.553,08	18	3.693,06	18	4.015,00	18	4.361,45	18	4.626,23	15	5.202,48	12	5.515,09
19		3.553,08	19	3.765,38	19	4.015,00	19	4.361,45	19	4.742,89	16	5.376,28	13	5.693,56
20		3.624,23	20	3.765,38	20	4.015,00	20	4.361,45	20	4.866,53	17	5.538,42	14	5.870,86
21		3.624,23	21	3.837,70	21	4.123,49	21	4.361,45	21	4.982,02	18	5.700,56	15	6.049,34
22		3.693,06	22	3.837,70	22	4.123,49	22	4.361,45	E	5.097,50	E	5.861,53	16	6.233,64
E		3.761,88	23	3.906,52	23	4.227,30	23	4.473,42					17	6.406,28
			E	3.975,35	E	4.332,29	24	4.473,42					18	6.577,75
							25	4.584,25					E	6.750,39
							E	4.696,22						

Open loonschalen sg 08 tm 11 (Loonbedragen volgens CAO)

Schaal	sg 8	sg 9	sg 10	sg 11
Beginbedrag	4.339,29	5.324,96	6.624,40	8.149,63
Eindbedrag	7.853,14	9.102,04	11.307,92	13.719,86

Betekenis gebruikte afkortingen

lft = leeftijd
sg = salarisgroep
E = extra trede

Loontabel voor een 36-uurs contract voor de salarisklassen 01 t/m 11 in Euro's

[illegible]

Open loorschalen sg 08 tm 11 (Loonbedragen volgens CAO)

	sg 8	sg 9	sg 10	sg 11	sg = salarisgroep	in =	leerjaar
Schaal							
Beginsbedrag	1.969,08	2.416,36	3.006,02	3.698,14			
Einbedrag	3.563,60	4.130,32	5.131,31	6.225,80	E = extra trede		

Betekenis gebruikte afkortingen

lft = leeftijd

sq = salarisgroep

E = extra trade

Loontabel salarissen 01 t/m 11 per contractuurloon in guldens.

lt	tr	sg01	tr	sg02	tr	sg03	tr	sg04	tr	sg05	tr	sg06	tr	sg07
15	1	44,59	1	45,46	1	46,31	1	47,33	1	48,47				
16	2	50,67	2	51,66	2	52,63	2	53,79	2	55,08				
17	3	56,75	3	57,86	3	58,95	3	60,24	3	61,69				
18	4	62,83	4	64,06	4	65,26	4	66,70	4	68,30	1	71,42		
19	5	68,91	5	70,26	5	71,58	5	73,15	5	74,91	2	78,33		
20	6	74,99	6	76,46	6	77,89	6	79,61	6	81,52	3	85,25		
	7	81,07	7	82,66	7	84,21	7	86,06	7	88,13	4	92,15	1	98,50
	8	84,37	8	86,22	8	88,13	8	90,43	8	93,06	5	97,34	2	103,43
	9	87,68	9	89,79	9	92,02	9	94,84	9	97,95	6	102,52	3	108,35
	10	90,98	10	93,35	10	95,91	10	99,22	10	102,84	7	107,70	4	113,28
	11	93,67	11	96,36	11	99,12	11	102,42	11	106,05	8	112,34	5	118,20
	12	96,72	12	99,47	12	102,26	12	105,63	12	109,29	9	116,91	6	123,13
	13	96,72	13	102,59	13	105,40	13	108,77	13	112,47	10	121,51	7	128,09
	14	96,72	14	102,59	14	108,51	14	111,88	14	115,68	11	126,08	8	133,04
	15	96,72	15	102,59	15	111,53	15	114,99	15	118,85	12	130,65	9	138,29
	16	96,72	16	102,59	16	111,53	16	118,07	16	122,06	13	135,57	10	142,99
	17	96,72	17	102,59	17	111,53	17	121,15	17	125,23	14	139,91	11	147,95
	18	98,70	18	102,59	18	111,53	18	121,15	18	128,51	15	144,51	12	153,20
	19	98,70	19	104,59	19	111,53	19	121,15	19	131,75	16	149,34	13	158,15
	20	100,67	20	104,59	20	111,53	20	121,15	20	135,18	17	153,84	14	163,08
	21	100,67	21	106,60	21	114,54	21	121,15	21	138,39	18	158,35	15	168,04
	22	102,59	22	106,60	22	114,54	22	121,15					16	173,16
	23	104,50	23	108,51	23	117,42	23	124,26					17	177,95
	E		E	110,43	E	120,34	24	124,26					18	182,72
							25	127,34					E	187,51
							E	130,45						

Open loonschalen sg 08 t/m 11 (Loonbedragen volgens CAO)

Schaal	sg 8	sg 9	sg 10	sg 11
Beginbedrag	120,54	147,92	184,01	226,38
Eindbedrag	218,14	252,83	314,11	381,11

Betekenis gebruikte afkortingen

lt = leeftijd

sg = salarisgroep

E = extra trede

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Loontabel salarissgroepen 01 t/m 11 per contractuurloon in Euro's.

lft	tr	sg01	tr	sg 02	tr	sg 03	tr	sg 04	tr	sg 05	tr	sg 06	tr	sg 07
15	1	20,23	1	20,63	1	21,02	1	21,48	1	22,00				
16	2	22,99	2	23,44	2	23,88	2	24,41	2	24,99				
17	3	25,75	3	26,26	3	26,75	3	27,34	3	27,99				
18	4	28,51	4	29,07	4	29,61	4	30,27	4	30,99	1	32,41		
19	5	31,27	5	31,88	5	32,48	5	33,20	5	33,99	2	35,55		
20	6	34,03	6	34,70	6	35,35	6	36,12	6	36,99	3	38,68		
	7	36,79	7	37,51	7	38,21	7	39,05	7	39,99	4	41,82	1	44,70
	8	38,29	8	39,13	8	39,99	8	41,04	8	42,23	5	44,17	2	46,93
	9	39,79	9	40,74	9	41,76	9	43,04	9	44,45	6	46,52	3	49,17
	10	41,29	10	42,36	10	43,52	10	45,02	10	46,67	7	48,87	4	51,40
	11	42,51	11	43,73	11	44,98	11	46,48	11	48,12	8	50,98	5	53,64
	12	43,89	12	45,14	12	46,40	12	47,93	12	49,59	9	53,05	6	55,87
	13	43,89	13	46,55	13	47,83	13	49,36	13	51,04	10	55,14	7	58,12
	14	43,89	14	46,55	14	49,24	14	50,77	14	52,49	11	57,21	8	60,37
	15	43,89	15	46,55	15	50,61	15	52,18	15	53,93	12	59,28	9	62,75
	16	43,89	16	46,55	16	50,61	16	53,58	16	55,39	13	61,52	10	64,89
	17	43,89	17	46,55	17	50,61	17	54,98	17	56,83	14	63,49	11	67,14
	18	44,79	18	46,55	18	50,61	18	54,98	18	58,31	15	65,58	12	69,52
	19	44,79	19	47,46	19	50,61	19	54,98	19	59,78	16	67,77	13	71,77
	20	45,68	20	47,46	20	50,61	20	54,98	20	61,34	17	69,81	14	74,00
	21	45,68	21	48,37	21	51,98	21	54,98	21	62,80	18	71,86	15	76,25
	22	46,55	22	48,37	22	51,98	22	54,98	22	64,25	E	73,88	16	78,58
	E	47,42	23	49,24	23	53,29	23	56,39	E				17	80,75
			E	50,11	E	54,61	24	56,39					18	82,91
							25	57,78					E	85,09
							E	59,20						

Open loonschalen sg 08 t/m 11 (Loonbedragen volgens CAO)

Schaal	sg 8	sg 9	sg 10	sg 11
Beginbedrag	54,70	67,12	83,50	102,73
Eindbedrag	98,99	114,73	142,54	172,94

Betekenis gebruikte afkortingen

lft = leeftijd

sg = salarissgroep

E = extra trede

FUNCTIEBESCHRIJVINGEN

In onderstaand schema is een groot aantal functies beschreven zoals die in de bedrijfstak goederenvervoer over het spoor voorkomen. Deze functies zijn als referentiefuncties te hanteren bij het toekennen van een salarisgroep aan een functie die niet in het schema is opgenomen.

Functie	Vlnr	Doel functie	Sg
Medewerker Trein- Terrein opname	1	Het ondersteunen van de teamleider door het opnemen van de staat en samenstelling van goederentreinen en reservewagens, het beplakken van de goederenwagens en het invoeren in geautomatiseerde systemen.	1
Medewerker Wagenstelling	2	Het beschikbaar stellen van goederenwagens aan klanten conform afspraak.	2
Medewerker goederen- administratie	3	Ondersteunen van de teamleider door het verzamelen van lading- en treindocumenten, het maken van beremmingsstaatjes, verzorgen documententransport.	3
Procesleider goederen- administratie	4	Ondersteunen van de teamleider door coördineren van de werkzaamheden in de binnendienst.	4
Rangeerder	5	Ondersteunen van de teamleider door het rangeren met goederenwagens op rangeerterreinen en raccordementen.	2
Technisch rangeerder	6	Ondersteunen van de teamleider door rangeren met goederenwagens op rangeerterreinen en raccordementen. Het begeleiden van treinen naar raccordementen en het uitvoeren van eenvoudige technische controles aan wagens en het nemen van remproeven.	2

Functie	Vlnr	Doel functie	Sg
Ploegleider rangeerdienst	7	Ondersteunen van de teamleider door het rangeren van goederenwagens op rangeerterreinen en raccordementen en de coordinatie van dit proces. Het fysiek begeleiden van treinen op raccordementen	3
Wagenmeester	8	Het ondersteunen van de teamleider door het uitvoeren van technische controles en belading van goederenwagens aan binnenkomende en vertrekkende treinen. Het uitvoeren van periodiek technisch onderhoud aan goederenwagens.	3
Machinist BB	9	Ondersteunen van de teamleider door het uitvoeren van rangeerbewegingen en beperkte treinbewegingen. Overeenkomstig Railnednormen.	3
Wagenmeester/ Machinist BB	10	Ondersteunen van de teamleider door het uitvoeren van technische controles en belading van goederenwagens aan binnenkomende en vertrekkende treinen. Het uitvoeren van periodiek technisch onderhoud aan goederenwagens en het uitvoeren van rangeerbewegingen en beperkte treinbewegingen. Overeenkomstig Railnednormen met minimaal 2 jaar ervaring als machinist met beperkte bevoegdheid.	4
Cargomachinist	11	Ondersteunen teamleider door het rijden van treinen in binnenland en op grensbaanvakken en het uitvoeren van rangeerbewegingen. Het uitvoeren van technische controles en belading van goederenwagens aan binnenkomende en vertrekkende treinen. Het samenstellen van goederentreinen. Overeenkomstig Railnednormen met minimaal 3 jaar ervaring als Wagenmeester/machinist BB.	5

Functie	Vlnr	Doel functie	Sg
Cargomachinist Internationaal	12	Ondersteunen teamleider door het rijden van treinen in binnenland, op grensbaanvakken en in het buitenland en het uitvoeren van rangeerbewegingen. Het uitvoeren van technische controles en belading van goederenwagens aan binnenkomende en vertrekkende treinen. Het samenstellen van goederentreinen. Overeenkomstig Railnednormen resp. normen die gelden in het buitenland. Minimaal 3 jaar ervaring als Wagenmeester/Machinist BB.	5
Procescoördinator	13	Het ondersteunen van de teamleider door het plannen, bijsturen en coördineren van het lokale operationele rangeerproces. Als opzichter verantwoordelijk voor het aan hem toegewezen gebied.	5
Operationeel Teamleider	14	Managen van en meewerken in een klein team en coördineren van de lokale operationele trein- en rangeerprocessen, inclusief alle regel en administratieve werkzaamheden en het gebruik van de outillagemiddelen binnen het eigen team.	6
Teamleider	15	Managen van een team van de lokale operationele trein- en rangeerprocessen, inclusief alle regel en administratieve werkzaamheden en het gebruik van de outillagemiddelen binnen het eigen team.	7
Locatiemanager	16	Managen van diverse teams van de lokale operationele trein- en rangeerprocessen, inclusief alle regel en administratieve werkzaamheden en het gebruik van de outillagemiddelen.	8
Planner	17	Verzorgen van deelprocessen in het planningsproces.	5
Senior planner	18	De senior planner verzorgt het planningsproces dat bestaat uit meerdere schakels in het logistieke proces die in afstemming met de klanten vorm krijgt en heeft tenminste 3 jaar ervaring als planner.	6
Transport-controller	19	Monitoren en bijsturen van het railtransport. Eventuele extra treinen worden aangevraagd bij de orderacceptant van NS Verkeersleiding.	6

Functie	Vlnr	Doel functie	Sg
Assistent	20	Uitvoeren van overzichtelijke en routinematige werkzaamheden waarvoor de handelingsvrijheid ingekaderd wordt door strakke procedures.	2
Medewerker	21	Uitvoeren van overzichtelijke, routinematige administratieve taken op de afdeling.	3
Geoefend medewerker	22	Uitvoeren van administratieve taken in een bepaald vakgebied die een zekere regelmaat kennen maar waarvoor interpretatie noodzakelijk is.	4
Allround medewerker	23	Uitvoeren van alle voorkomende administratieve taken op de afdeling met een niet routinematig karakter.	5
Specialist	24	Verzorgen van opleidingen in de uitvoering en het toetsen van de opgedane kennis door examineren, ontwikkelen van regelgeving en vraagbaak op het vakgebied.	6
Stafmedewerker	25	Volgen van ontwikkelingen, formuleren, implementeren en actueel houden van specialistische kennis op het gebied van ondersteunende processen spoorwegveiligheid, Arbo, milieu en dergelijke, zodanig dat zij in lijn liggen met de businessdoelstellingen.	7
Senior stafmedewerker	26	Volgen van de ontwikkelingen op het vakgebied en adviseren over en uitwerken van beleid in meerdere ondersteunende processen of de primaire bedrijfsprocessen door het uitvoeren van haalbaarheidsonderzoeken, uitvoeren studies en implementeren van nieuw beleid. Ontwikkelen en actueel houden van beheer en beheersinstrumenten om dit beleid te operationaliseren.	8
Beleids-medewerker	27	Uitvoeren van studies en verkenningen binnen gestelde kaders en een bijdrage leveren aan complexe marktverkenningen. Vertalen van gekozen strategisch beleid naar jaarplannen en operationeel beleid, het implementeren en actueel houden van dit beleid, zodanig dat zij de business-doelstellingen en de jaarplannen ondersteunen.	9

Functie	Vlnr	Doel functie	Sg
Senior beleids-medewerker	28	Uitvoeren haalbaarheidsonderzoeken, verkenningen en studies naar ontwikkelingen op het gebied van strategische ontwikkelingen voor de middellange termijn en het implementeren van nieuw beleid. Ontwikkelen en actueel houden van beheer en beheersinstrumenten om dit beleid te operationaliseren. Ontwikkelen en inrichten en beheren van het kenniscentrum op het vakgebied.	10
Strategisch beleids-medewerker	29	Volgen van (inter)nationale ontwikkelingen op het gebied van vervoer en vervoerstechnieken. Beïnvloeden van politieke besluitvorming en andere relevante overlegplatforms. Adviseren over produktontwikkeling en businessdevelopment voor de lange en zeer lange termijn. Implementeren van innovatieve technieken en verzorgen van het flankerend beleid. Ontwikkelen en van beheer en beheersinstrumenten voor deze innovatieve technieken.	11
Secretaresse Management assistent	30	Uitvoeren van secretariële taken voor de manager.	5
	31	Uitvoeren van secretariële taken, secretaris van het managementteam en het uitwerken van beleidsnotities ten behoeve van de manager sales of produktie.	6
Administrateur	32	Het verzorgen van administratieve en boekhoudkundige processen binnen de daarvoor geldende kaders en toezien op de naleving van de richtlijnen van de administratieve organisatie.	5
Controller	33	Uitwerken van uitgangspunten tot beheersingscriteria voor de bedrijfsprocessen in de afdelingen en op de locaties. Uitvoeren van kostprijsberekeningen en bedrijfseconomische analyses van bedrijfsprocessen en ten behoeve van investeringen en besluitvormingsprocessen.	8
Accountmanager	34	Verkopen van railvervoersdiensten conform jaarlijks afgesproken volume, omzet en resultaatdoelstellingen.	8

Functie	Vlnr	Doel functie	Sg
Systeembeheerder	35	Beschikbaar stellen van automatiseringshulpmiddelen die voldoen aan de gestelde eisen op het gebied van toegankelijkheid, betrouwbaarheid en gebruikersgemak.	6
Systeemontwerper	36	Ontwerpen van automatiseringstoepassingen voor planningssystemen, bedrijfsprocessen en ondersteunende processen op basis van de behoefte van de directie of management en deze systemen te implementeren.	8
Materieel manager	37	Zorgdragen voor de instandhouding van het toegewezen deel van het locomotievenpark en het wagenpark zowel in kwalitatieve als in kwantitatieve zin en borgen van de kennis en het instandhouden van het kenniscentrum van een deel van het totale wagen- en locomotievenpark.	8
Medewerker PIA	38	Ondersteunen locatiemanager bij het opstellen van roosters, het plannen van de personeelsinzet en algemene secretariale- en administratieve werkzaamheden.	5
Afdelingshoofd	39	Het afdelingshoofd vertaalt beleid naar afdelingsdoelen, richt de organisatie in, bepaalt de behoefte aan medewerkers, stelt de benodigde middelen beschikbaar, coördineert de werkzaamheden, begeleidt de medewerkers en rapporteert over de behaalde resultaten. De afdeling heeft de verantwoordelijkheid voor één of meer bijkomende bedrijfsprocessen.	9
Afdelingsmanager	40	De afdelingsmanager vertaalt beleid naar afdelingsdoelen, richt de organisatie van de afdeling in, bepaalt de behoefte aan medewerkers, stelt de benodigde middelen beschikbaar, zorgt voor de planning en coördineert de werkzaamheden, begeleidt de medewerkers bij het formuleren van het voorgestelde beleid en rapporteert over de behaalde resultaten. De afdeling heeft de beheers en/of budget verantwoordelijkheid voor één of meer kritieke bedrijfsprocessen.	10

Functie	Vlnr	Doel functie	Sg
Manager planning	41	De manager planning vertaalt beleid naar planprodukten, richt de organisatie van de afdeling planning in, bepaalt de behoefte aan medewerkers, stelt de benodigde middelen beschikbaar, zorgt voor de planning en coördineert de werkzaamheden, begeleidt de medewerkers bij het formuleren van het voorgestelde beleid en rapporteert over de behaalde resultaten. De afdeling heeft de beheers en/of budget verantwoordelijkheid voor alle commerciële processen.	11

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 3

ARBEIDS- EN RUSTTIJDBEPALINGEN

Onderwerp	Norm/bepaling
1. Algemeen	
a. CAO	In de CAO worden kaders vastgelegd. Voorzover deze kaders een wettelijke basis hebben, zijn deze hard. Van aanvullende CAO-afspraken mag in overleg tussen lokaal management en betrokken werknemers worden afgeweken indien dit door betrokken werknemers en management algemeen wordt gedragen. Er komen afspraken tot stand die waarborgen geven voor de procedure waarlangs dergelijke afwijkingen tot stand komen. Het Medezeggenschapsorgaan houdt toezicht op de juiste toepassing van deze procedure-afspraken.
b. Geldigheid	De in dit overzicht opgenomen normen en bepalingen gelden voor personeel van 18 jaar en ouder. Overige bepalingen zie Nieuw Burgerlijk Wetboek (o.a. zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof)
c. Periodes ATW	De rusttijdbepalingen in het schema genoemde periodes van 24 uur, 7x24 uur , 9x24 uur begint op het eerste moment, dat de werknemer arbeid verricht. Dit betekent, dat ieder begin van een dienst als meetpunt geldt om te bepalen of de daarop volgende periode van 24 uur, 7x24 uur of 9x24 uur conform de door de ATW voorgeschreven rusttijd door de werknemer wordt gegeven/genoten.
d. Definities	Arbeidstijd: de tijd waarin de werknemer arbeid verricht Nachtdienst: een dienst waarbij tussen middernacht (0.00 uur) en 06.00 uur arbeid wordt verricht Dagdienst: een dienst die geen nachtdienst is Week: de periode van zondag 00:00 uur tot en met zaterdag 24:00 uur

Onderwerp	Norm/bepaling
2. Arbeidstijden	
a. Arbeidstijd per „gewone” dienst	– Minimaal 5 uur en maximaal 8,5 uur (excl. pauze, reistijd en overwerk) – Gemiddeld één maal per maand en maximaal 12 keer per jaar mag de arbeidstijd maximaal 9 uur zijn – Nachtdiensten die starten tussen 04.00 en 05.00 uur hebben een maximale arbeidstijd van 7,5 uur - Gemiddeld één maal per maand en maximaal 12 keer per jaar mag de arbeidstijd minder dan 5 uur zijn, maar minimaal 4 uur zijn
b. Vrijwilliger regeling langere diensten	Werkgever kan langere diensten stellen. In dat geval gelden de volgende bepalingen: – Minimaal 5,5 uur en maximaal 10 uur in dagdiensten of 9.00 uur in nachtdiensten (excl. pauze, reistijd en overwerk) – Nachtdiensten die starten tussen 04.00 en 05.00 uur hebben een maximale arbeidstijd van 7,5 uur – Gemiddeld één maal per maand en maximaal 12 keer per jaar mag de arbeidstijd minder dan 5,5 uur zijn, maar minimaal 4 uur zijn Indien werkgever wil overgaan tot het inroosteren van langere diensten, doet hij hiervoor onder de betrokken werknemers een uitvraag. Indien zich meer vrijwilligers melden dan er nodig zijn om het rooster te vullen, zal aanwijzing op basis van anciënniteit plaatsvinden.
c. Maximum arbeidstijd per week/periode in basisrooster	– Per week van zondag tot en met zaterdag: maximaal 48 uur – Per week: gemiddeld 36 uur – Per (blokken van) 4 weken: 144 uur
d. Overwerk	Bij overwerk mag maximaal 2 uur bij de arbeidstijd worden opgeteld. In nachtdiensten mag de arbeidstijd maximaal 10 uur zijn.
3. Minimum rusttijden	
a. Wekelijks rust	– Hetzij 36 uur per periode van 7x24 uur, – hetzij 60 uur per periode van 9x24 uur. – Een losse vrije dag telt voor 30 uur. Twee of meer aaneengesloten vrije dagen tellen ieder voor 24 uur
b. Dagelijkse rusttijd diensten tot en met 02:00 uur	11 uur

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Onderwerp	Norm/bepaling
c. Dagelijkse rusttijd nachtdiensten eindigend na 02:00 uur	14 uur (voor diensten die geheel of gedeeltelijk tussen 02:00 en 06:00 uur liggen)
4. Zondagsarbeid, „Zondagsbepaling” en „Vrij weekend”	
Zondags bepaling	– 4 vrije zondagen per 13 weken (ATW), zowel voorwaarts als achterwaarts – 13 vrije zondagen per 52 weken (ATW), zowel voorwaarts als achterwaarts
Vrij weekend	In 3 weken 1 vrij weekend van 60 uur, de tijd omvattende van zaterdag 00:00 uur tot en met maandag 04:00 uur („Vrij weekend”). Met instemming van de OR zijn roosters met minder dan eenmaal per 3 weken een vrij weekend of een splitsing van het weekend mogelijk. Hierdoor ontstaat de verplichting op jaarbasis 18 vrije dagen vast te leggen die geheel of gedeeltelijk de zaterdag omvatten en een lengte van 30 uur
5. Arbeidstijden in de nachtdienst	
a. Minimum rust nachtdienst eindigend na 02:00 uur	14 uur
b. Minimum rust na 3 of meer nachtdiensten	48 uur
c. Eindtijd nachtdiensten Cargomachinisten	Voor Cargomachinisten geldt, dat een nachtdienst waarin de periode van 02.00 tot en met 04.00 uur gelegen is, niet eindigt na 07.00 uur. Per individuele werknemer kan zo’n dienst echter gemiddeld 1 keer per maand – met een maximum van 12 keer per kalenderjaar – uiterlijk om 08.00 uur eindigen. Voor werknemers op wie de „Regeling lange diensten” (zie 2.b hiervoor) van toepassing is, kan zo’n dienst gemiddeld 2 keer per maand – met een maximum van 24 keer per jaar – uiterlijk om 08.00 uur eindigen.

Onderwerp	Norm/bepaling
d. Maximum arbeidstijd nachtdienst	8,5 uur „gewone diensten” (excl. pauze, reistijd en overwerk) 9 uur „Regeling lange diensten” (excl. pauze, reistijd en overwerk)
e. Maximum aantal opeenvolgende nachtdiensten	7
f. Maximum aantal nachtdiensten ATB	42 per 13 weken (35 gemiddeld), 140 per 52 weken, 52 per 13 weken voor nachtdiensten op of voor 02.00 uur eindigend
g. Overgang nacht/„vroeg”	Minimaal 3 vrije dagen, minimaal 72 uur
6. Overige bepalingen	
a. Amplitude diensten	Diensten waarvoor in het basisrooster slechts vastgelegd wordt tussen welke tijdstippen de arbeid kan plaatsvinden, de feitelijke aanvang en einde dienst worden uiterlijk een dag voorafgaand aan de dienst bekend gemaakt
b. Aantal inzetten/diensten per periode	– 9 inzetten per 2 weken of – bij lange diensten 8 inzetten per 2 weken
c. Berekeningsperiode	Uitloopuren worden afgerekend over 4 weken (ingangsdatum basisrooster c.q. inroostering bepalend)
d. Feestdagen	Erkende feestdagen zijn paasmaandag, hemelvaartsdag, pinkstermaandag alsmede tenzij deze op een zaterdag of zondag vallen, nieuwjaarsdag, Koninginnedag, bevrijdingsdag, 1ste en 2de kerstdag. Indien mogelijk is men vrij. Recht op compensatie in geld of tijd (door toevoeging van het aantal uren aan het saldo vrijetijds-aanspraken) ontstaat als men werkt of volgens basisrooster vrij is, bij ziekte wordt de dag als verleend beschouwd.

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Onderwerp	Norm/bepaling
7. Pauze	
a. Algemeen	– Pauze zo veel mogelijk in diensten opnemen en vastleggen in roulering/roosters. Pauze is geen arbeidstijd – De lengte van de pauze is ongeacht de lengte van de dienst 30 minuten – Geen pauze bij arbeidstijd minder dan 5 uur en 30 minuten – Voor productiemedewerkers in de buitendienst geldt een doorbetaalde pauze. Dit betekent dat, alhoewel pauze geen arbeidstijd is, in de in artikel 4.1.1 van de CAO genoemde gemiddeld 36-urige werkweek de pauze is opgenomen. De verlening, ligging en duur van de pauze worden niet gegarandeerd. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de regeling „afwijking pauzeverplichting”, die is opgenomen in het Arbeidstijdenbesluit. Voor het bepalen van de ligging van de pauze worden de volgende punten afgewogen: • halverwege de dienst • gangbaar etenstijdstip • na een maximale arbeidstijd van ongeveer 5 uur. – Voor procescoördinerende functies geldt alleen een doorbetaalde pauze indien sprake is van eenmans-bezetting en er geen mogelijkheid is tot behoorlijke waarneming van de taak tijdens de pauze. Per organisatie-onderdeel wordt vooraf afgesproken of pauzeverlening mogelijk is.
8. Mededeling arbeidstijden. De donderdagse weekindeling (DW) ATB.	
a. Algemeen	De DW is de basisafpraak tussen werkgever en werknemer. De werkgever kan van dit dienst- of basisrooster afwijken als dit noodzakelijk is.
b. Mededeling en uitgangspunt	Uiterlijk donderdag 24:00 uur moeten de afwijkingen op daarop volgende week in de DW zijn opgenomen. De werkgever bouwt zodanige waarborgen in dat de DW een maximale zekerheid voor de werknemer biedt.
c. Begin zomertijd	Bij begin zomertijd mag worden afgeweken met instemming van de werknemer van de dagelijkse alsook de wekelijkse rusttijd.

Onderwerp	Norm/bepaling
d. Na de DW	Zo veel mogelijk dient de DW in stand te worden gehouden, verschuiven of intrekken van vrije dagen dient zoveel mogelijk voorkomen te worden. Na hersteld melden kan de werknemer anders dan het oorspronkelijke patroon worden ingezet, dit om de reserves/collega's te beschermen conform uitgangspunt.
e. Ruilen diensten	Ruilen van diensten mag alleen met toestemming van de werkgever vooraf en als dit niet strijdig is met de ATW en CAO

BIJLAGE 4

OVERZICHT VOORZIENINGEN

Inhoud

	blz.
a. Indiensttreding	
1. Onderwerp	
2. Reiskosten	
3. Pensionkosten	
b. Verhuizing	
1. Onderwerp	
2. Verhuiskosten	
3. Transportkosten	
4. Terugbetaling van verhuis- en transportkosten	
5. Makelaars- en administratiekosten voor het huren van een woning	
6. Kosten verkoop/koop woning	
7. Dubbele woninghuur	
8. Hogere huur (huurgewenning)	
c. Opleidingen	
1. Onderwerp	
2. Voorzieningen bij B-opleidingen	
3. Voorzieningen bij P-opleidingen	
4. Verblijf in een conferentieoord	
d. Werktijden en Bezwarende werkomstandigheden	
1. Algemeen	
2. Werktijden	
3. Overige vergoedingen	
1. Verplicht bereikbaar in vrije tijd	
2. Oproep	
3. Maaltijdvergoeding bij bepaalde diensten	
4. Verrichten extra inzetten	
5. Intrekken van vrijeijdsaanpakken	
6. Overuren	
7. Dienstdoen op feestdagen	
8. Overnachten buiten standplaats	
4. Bezwarende werkomstandigheden	

- e. Dienstreizen
 - 1. Reiskosten
 - 2. Kosten van een maaltijd
 - 3. Kosten van verblijf in een hotel
 - 4. Kosten van verblijf in een pension
 - 5. Bezoek aan een bedrijfsarts
- f. Verplaatsing, tijdelijke verplaatsing/detachering, in dienst komen op een opstapplaats
 - 1. Verplaatsing
 - 2. Tijdelijke verplaatsing/detachering
 - 3. In dienst komen op een opstapplaats
- g. Garantieregelingen
 - 1. Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (DS)
 - 2. Vermindering inkomen bij ander werk (TVI)
 - 3. Inkomensvermindering van oudere werknemers (GIOW)
- h. Persoonlijke schade bij bedrijfsongevallen
- i. Diverse onkosten
 - 1. Vergoeding kleine consumpties
 - 2. Zakelijke besprekingen en representatie
 - 3. Telefoonkosten
 - 4. Schoolbezoek kinderen

Bijlage 1 Overgangsregeling Gezin in land van herkomst

a. Indiensttreding

- 1. Onderwerp

Als u bij werkgever in dienst bent getreden, waardoor u moet of wilt verhuizen, komt u in aanmerking voor vergoeding van een aantal daaraan verbonden kosten (zie Verhuizing). Als u nog niet verhuisd bent kunt u eventuele reis- en verblijfkosten declareren. Welke kosten vergoed worden, onder welke voorwaarden en tot welk bedrag vindt u in dit hoofdstuk.
- 2. Reiskosten
 - 1. Voorwaarden
 - a. U bent verplicht te verhuizen.
 - b. Indien het reisdoel per trein te bereiken is, maakt u daarvan gebruik, tenzij U toestemming heeft van een manager en werkgever stelt geen ander vervoermiddel ter beschikking of het is in dienstbelang om niet per trein te reizen. Van dit laatste is in ieder geval sprake wanneer de reistijd per trein een factor 1,75 of meer langer is dan de reistijd per ander vervoermiddel.

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. U komt niet in aanmerking voor deze vergoedingen indien de afstand tussen woning en standplaats of het dichtstbijzijnde NS-station minder dan 6 kilometer hemelsbreed of 8 kilometer over de gebruikelijke weg bedraagt.
- 2. Hoogte van de vergoeding
 - a. Voor interlokale bus-, tram- en veerkosten: de gedane uitgaven.
 - b. Voor gebruik eigen fiets: f 2,02 per dienst.
 - c. Voor gebruik eigen bromfiets: f 0,133 per kilometer.
 - d. Voor gebruik eigen motorvoertuig: tot en met 5.000 km per jaar f 0,65 per kilometer
5.001 tot en met 10.000 km per jaar f 0,58 per kilometer
10.001 tot en met 15.000 km per jaar f 0,52 per kilometer
15.001 tot en met 20.000 km per jaar f 0,48 per kilometer
meer dan 20.000 km per jaar f 0,29 per kilometer

U ontvangt bovenstaande vergoedingen gedurende maximaal 1 jaar.
De hoogte van de vergoeding volgt de algemene prijsontwikkeling.
- 3. Pensionkosten
 - 1. Onderwerp

Als u nog niet verhuisd bent en als gevolg van indiensttreding een kamer of pension in de buurt van uw standplaats betreft, komt u in aanmerking voor een vergoeding van of tegemoetkoming in de pensionkosten.
De hoogte hangt ervan af of u een eigen huishouding voert.
Als u niet de Nederlandse nationaliteit heeft en uw gezin woont in het land van herkomst, dan is voor u mogelijk een overgangsregeling van toepassing (zie bijlage 1).
 - 2. Eigen huishouding
 - 1. Voorwaarden
 - Op de dag van indiensttreding voerde u een eigen huishouding en u blijft dat doen.
 - Het is noodzakelijk, dat u in een pension verblijft in de buurt van de standplaats.
 - U werkt mee aan het verkrijgen van passende woonruimte in de buurt van de standplaats.
 - 2. Hoogte van de vergoeding
 - a. Als u bent ingedeeld in één van de salarisgroepen 1 tot en met 5 mag u de werkelijk gemaakte redelijke kosten declareren tot maximaal f 84,65 per overnachting.

De hoogte van de vergoeding volgt de algemene prijsontwikkeling

- b. Bent u ingedeeld in één van de salariscategorieën 6 tot en met 11 dan mag u de gemaakte redelijke kosten declareren.
3. Voorschot
U mag uw werkgever vragen om een voorschot voor ten hoogste 7 dagen.
3. Geen eigen huishouding
 1. Voorwaarde en hoogte
Uw CAO-loon per contractuur moet lager zijn dan f 86,38.
De hoogte van de vergoeding per maand is:

CAO-loon per contractuur	bedrag
lager dan f 78,05	f 132,50
van f 78,05 tot f 79,86	f 106,—
van f 79,86 tot f 81,86	f 79,50
van f 81,86 tot f 83,93	f 53,00
van f 83,93 tot f 86,38	f 26,50

Als u minder dan gemiddeld 36 uur werkt ontvangt u een evenredig deel.

2. Aanhouden van kamer of pension
Als u het verblijf op kamer of pension onderbreekt dan geldt een aantal regels:
 - U ontvangt de tegemoetkoming ook tijdens ziekte indien het verblijf niet langer dan 22 werkdagen onderbroken wordt. Onderbreekt u langer dan 22 werkdagen dan vervalt de tegemoetkoming aan het eind van de maand waarin de 22e werkdag valt.
 - U behoudt de tegemoetkoming tijdens een periode van betaald verlof of onbetaald verlof (behalve wegens militaire dienst) van ten hoogste 22 werkdagen.
 - In alle andere gevallen van onderbreking ontvangt u geen tegemoetkoming.

b. Verhuizing

1. Onderwerp
Als u wilt verhuizen of bent verhuisd kunnen sommige kosten vergoed worden. De voorwaarden en hoogte van de vergoeding worden hieronder beschreven. U komt niet in aanmerking voor vergoeding indien het gaat om een verplaatsing op uw verzoek.

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Verhuiskosten

1. Onderwerp

In sommige gevallen komt u in aanmerking voor een vergoeding om uw woning opnieuw in te richten.

2. Voorwaarden

U bent door uw werkgever verplicht om binnen een bepaalde afstand van uw standplaats te wonen op grond van artikel 2.7 van deze CAO.

Tevens geldt dat u moet voldoen aan:

- of (aan alle vier hieronder staande voorwaarden moet voldaan zijn):

- * u dient binnen 3 jaar na indiensttreding of verplaatsing te verhuizen;
- * de enkele reistijd van nieuwe woning naar standplaats bedraagt per openbaar vervoer (soms: gebruikelijk vervoermiddel) maximaal 45 minuten;
- * de reistijdwinst per enkele reis is minstens 30 minuten;
- * de totale tijdswinst is minstens de helft van de reistijd oude woning-standplaats v.v.

- of u vestigt zich binnen 3 jaar na indiensttreding of verplaatsing op uw standplaats.

Daar waar in dit artikel sprake is van een verplaatsing, gaat het uitsluitend om een definitieve verplaatsing.

3. Hoogte van de vergoeding

De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van uw woonsituatie vóór de datum van indiensttreding/verplaatsing en salarisgroep op het moment van verhuizen.

- Als u woonruimte had bestaande uit ten minste twee vertrekken met eigen inboedel en het alleengebruik van een keuken met eigen keukenuitrusting ontvangt u vergoeding III:

In salarisgroep	bedrag
1 tot en met 5	f 6.750,-
6	f 6.900,-
7	f 7.100,-
8	f 7.350,-
9	f 7.800,-
10	f 8.600,-
11	f 9.400,-

- Als u woonruimte had, bestaande uit één of meer zelf gestof-
feerde en gemeubileerde vertrekken en u mede gebruik kunt
maken van een keuken met keukenuitrusting ontvangt u ver-
goeding II:

In salarisgroep	bedrag
1 tot en met 5	f 3.375,-
6	f 3.450,-
7	f 3.550,-
8	f 3.700,-
9	f 3.900,-
10	f 4.300,-
11	f 4.700,-

- In alle andere gevallen ontvangt u vergoeding I:

In salarisgroep	bedrag
1 tot en met 5	f 560,-
6	f 570,-
7	f 600,-
8	f 625,-
9	f 650,-
10	f 725,-
11	f 780,-

3. Transportkosten

1. Onderwerp

U kunt in aanmerking komen voor vergoeding van de redelijke transportkosten.

2. Voorwaarden

U moet aan één van de voorwaarden a, b, of c voldoen.

a. U ontvangt verhuiskostenvergoeding II of III (zie bij 2.3)

- b. – U bent een post-actieve werknemer met pensioen, wacht-
geld, VUT of met een regeling voor vervroegde uittreding
op grond van het geldend Sociaal Plan;
– u verhuist binnen 3 jaar na de ontslagdatum;
– u verhuist naar een andere gemeente binnen Nederland
naar een woning die ten minste 10 km hemelsbreed van
uw oude woning ligt.

- c. – U bent eega/partner van een overleden werknemer of van
een post-actieve werknemer die binnen 3 jaar na de
ontslagdatum is overleden;
– u verhuist naar een andere gemeente binnen Nederland

Goederenvervoer over het spoor 2001 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

naar een woning die ten minste 10 km hemelsbreed van de oude woning ligt.

3. Hoogte van de vergoeding
 - a. Als u de bij 2.3 genoemde vergoeding II ontvangt komt u in aanmerking voor vergoeding van de kosten voor huur van een vervoermiddel of, bij inschakelen van een verhuizer, voor vergoeding van de kosten tot maximaal f 1.000,-.
 - b. Als u de bij 2.3 genoemde vergoeding III ontvangt, komen de transportkosten voor rekening van werkgever. U dient zich te wenden tot uw werkgever die u zal aangeven met welke verhuizer u zich in verbinding dient te stellen. U bent verplicht van deze verhuizer gebruik te maken.
 - c. Als u voldoet aan de bij 3.2 genoemde voorwaarden b of c, dient u zich te wenden tot de personeelsafdeling van de (voormalige) werkgever die u zal aangeven met welke verhuizer u zich in verbinding dient te stellen. U bent verplicht van deze verhuizer gebruik te maken.

Opmerking 1

Als u niet anders dan op zaterdag kunt verhuizen moet u vooraf toestemming vragen aan uw werkgever.

Opmerking 2

Als u van of naar het buitenland verhuist moet u vooraf contact opnemen met uw werkgever. De verhuizing moet wel het gevolg zijn van een verplaatsing naar of uit het buitenland.

4. Terugbetaling van verhuis- en transportkosten

Als u bent verhuisd wegens indiensttreding en de arbeidsovereenkomst eindigt binnen 3 jaar, anders dan door overlijden of invaliditeit, moet u de toegekende verhuis- en transportkosten als volgt terugbetalen:

 - binnen 1 jaar na verhuizing: 100%
 - binnen 2 jaar na verhuizing: 65%
 - binnen 3 jaar na verhuizing: 30%
5. Makelaars- en administratiekosten voor het huren van een woning
 1. Onderwerp

U komt in aanmerking voor vergoeding van makelaars- en administratiekosten, die u maakt om in het woongebied van uw nieuwe standplaats een huurwoning te verkrijgen.
 2. Voorwaarden

- a. De kosten bedragen meer dan f 25,-.
 - b. U ontvangt vergoeding III (zie bij 2.3).
 - c. De verhuizing is een gevolg van een verplaatsing.
- 6. Kosten verkoop/koop woning
 - 1. Onderwerp

U komt in aanmerking voor vergoeding van de bijkomende kosten die u maakt bij verkoop/koop van een woning.
 - 2. Voorwaarden
 - a. U ontvangt verhuiskostenvergoeding III (zie bij 2.3).
 - b. U verkoopt uw huis op de oude standplaats en koopt of huurt in het woongebied van de nieuwe standplaats.
 - c. U verkoopt cq. koopt onder de bepaling van „kosten koper”.
 - d. De verhuizing is een gevolg van een verplaatsing.
 - 3. Hoogte van de vergoeding

U ontvangt vergoeding voor makelaarskosten, notariskosten, overdrachtsbelasting, boete vervroegd aflossen hypotheek enz. tot maximaal f 9.100,-.
- 7. Dubbele woninghuur
 - 1. Onderwerp

U komt in het geval van dubbele woninghuur in aanmerking voor vergoeding van de huur van de niet-bewoonde woning.
 - 2. Voorwaarden
 - a. U ontvangt verhuiskostenvergoeding III (zie bij 2.3).
 - b. De verhuizing is een gevolg van een verplaatsing.
 - 3. Hoogte van de vergoeding

U krijgt de huur van de niet-bewoonde woning vergoed over maximaal 2 maanden.
- 8. Hogere huur (huurgewenning)
 - 1. Onderwerp

U ontvangt een tegemoetkoming als u moet verhuizen en daarna een hogere huur moet betalen.
 - 2. Voorwaarden
 - a. U ontvangt vergoeding III (zie bij 2.3).
 - b. De nettohuur stijgt met f 50,- of meer per maand.
 - c. De nieuwe woning heeft een nettohuur beneden de individuele huursubsidiegrens van de Rijksoverheid.
 - d. U heeft eerst rijkshuursubsidie aangevraagd.
 - 3. Hoogte van de vergoeding
 - a. Bij een stijging van de nettohuur van f 50,- tot en met f 100,- per maand ontvangt u gedurende 3 jaar huurgewenning. Die bedraagt:
 - in het eerste jaar: 75% van het netto huurverschil;
 - in het tweede jaar: 50% van het netto huurverschil;
 - in het derde jaar: 25% van het netto huurverschil.

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. Als de stijging van de nettohuur meer dan f 100,— per maand bedraagt ontvangt u gedurende 5 jaar huurgewenning.
Die bedraagt:
in het eerste jaar: 90% van het netto huurverschil;
in het tweede jaar: 70% van het netto huurverschil;
in het derde jaar: 50% van het netto huurverschil;
in het vierde jaar: 30% van het netto huurverschil;
in het vijfde jaar: 10% van het netto huurverschil.

c. Opleidingen

- 1. Onderwerp
Als u een opleiding volgt, waardoor u uw werk nu of in de toekomst beter kunt doen, komt u in aanmerking voor vergoeding van gemaakte kosten en compensatie in tijd. In welke mate u recht heeft op compensatie in tijd en vergoeding van gemaakte kosten is afhankelijk van het nut van uw opleiding voor werkgever. Er zijn 2 soorten opleidingen te onderscheiden:
 - a. opleidingen, die het management noodzakelijk vindt voor uw huidige functie en voor volgende functies in uw loopbaan: de B-opleidingen;
 - b. opleidingen, waarvan het management verwacht dat ze tot beter functioneren leiden in uw huidige functie of in een binnen 3 jaar na afstuderen bereikbare bestaande functie: de P-opleidingen.
Voor andere opleidingen zijn er geen voorzieningen.
- 2. Voorzieningen bij B-opleidingen
 - 1. Onderwerp
Als u een opleiding volgt die het management noodzakelijk vindt voor uw huidige of een toekomstige functie in uw loopbaan, is sprake van een zogenaamde B-opleiding.
 - 2. Interne opleidingen
Interne opleidingen zijn opleidingen die door of bij werkgever georganiseerd en/of gegeven worden. De volgende bepalingen zijn van toepassing:
 - a. — Op theoriedagen en tijdens een verblijf in een conferentieoord zijn de arbeids- en rusttijdbepalingen van deze CAO met betrekking tot het begrip „dienst” van toepassing; als arbeidstijd worden de uren geteld waarin de opleiding daadwerkelijk wordt genoten, met een maximum van 8 uur per dag. Als echter de dienst waarop volgens rooster zou worden gewerkt langer is dan het aldus

- vastgestelde aantal uren, dan worden de uren geteld waarop volgens rooster zou worden gewerkt.
- De vergoedingen uit hoofdstuk d zijn op deze dagen niet van toepassing.
 - Op basis van de bestaande regelingen/voorwaarden kunnen op deze dagen wel onkostenvergoedingen worden gedeclareerd.
- b. Op praktijkdagen zijn de de arbeids- en rusttijdenbepalingen van deze CAO van toepassing; de gewerkte uren dienen te worden verantwoord als verrichte dienst. Praktijkdagen zijn: dagen van instructie, heractivering, weglernen of andere gerichte praktische opleiding. De vergoedingen uit hoofdstuk d zijn op deze dagen van toepassing.
 - c. Werkt u minder dan gemiddeld 36 uur dan ontvangt u compensatie in tijd voor de uren die uw diensttijd te boven gaan (tot maximaal 8 uur). Uw werkgever past in overleg met u eventueel het contract aan voor de duur van de opleiding.
 - d. Als u als gevolg van reistijd meer dan 10 uur per dag afwezig bent van woonof standplaats gedurende een langere periode, dan ontvangt u voor de uren boven 10 uur compensatie in tijd. Dit geldt niet bij een verblijf in een conferentieoord.
 - e. Voor huiswerk in vrije tijd ontvangt u geen compensatie of vergoedingen.
 - f. De benodigde leermiddelen ontvangt u in bruikleen.
3. Externe opleidingen
- Externe opleidingen zijn opleidingen die niet door of bij werkgever worden gegeven of georganiseerd. Hierop is het volgende van toepassing:
- a. Voor opleiding in diensttijd krijgt u vrij van dienst. Als arbeidstijd geldt voor u de vervallen roosterdienst.
 - b. Vallen de door het opleidingsinstituut georganiseerde mondelinge lessen en praktijklessen of officiële tentamens en examens buiten uw normale diensttijd dan krijgt u daarvoor de werkelijk bestede tijd tot maximaal 7,2 uur gecompenseerd in tijd. Dit geldt niet tijdens arbeidsongeschiktheid.
 - c. Als u door studie en huiswerk van b.v. schriftelijke cursussen onevenredig zwaar belast bent kunt u met uw werkgever een nadere afspraak maken over gedeeltelijke compensatie in tijd.
 - d. Als cursustijd samen met reistijd meer dan 10 uur per dag kost en dat gedurende langere tijd, kunt u met uw werkgever een nadere afspraak maken over compensatie in tijd voor het aantal uren boven de 7,2.
 - e. Cursus- en examengelden zijn voor rekening van werkgever.
 - f. Leermiddelen (boeken, schrijfpapier), voorgeschreven door het opleidingsinstituut, komen voor rekening van werkgever en blijven uw eigendom. Hulpmiddelen (voorgeschreven apparatuur) zijn voor rekening van werkgever en worden eigendom van werkgever.

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- g. De vergoedingen uit hoofdstuk d zijn niet van toepassing.
 - h. Voor onkostenvergoeding gelden de bestaande regelingen. Extra reiskosten kunt u declareren volgens de geldende regeling (zie 2. van a Indiensttreding). U heeft daarbij de geldende franchise (6 km hemelsbreed en 8 km over de weg) niet toe te passen. Het maximum van 1 jaar geldt niet.
 - i. Cursussen in het kader van management development waarvoor het management de beslissing neemt, komen voor rekening van werkgever.
 - j. Als naar het oordeel van uw werkgever door u onvoldoende vorderingen worden gemaakt, worden de voorzieningen beëindigd.
4. Terugbetaling
- In bepaalde gevallen moet u (een deel van) de opleidingskosten terugbetalen.
- a. Als u een externe opleiding volgt of gevolgd heeft, of een interne opleiding die op of na 1 april 1986 is begonnen die
 - leidt tot een algemeen erkend diploma of getuigschrift, of
 - een deel is van een interne opleiding die verzorgd wordt door een extern instituut, of
 - intern gegeven wordt door een extern instituut („incompanytraining”),is het volgende van toepassing:
 - Als u werkgever verlaat door eigen toedoen tijdens de opleiding moet u in principe 50% van de door werkgever gemaakte kosten over de periode dat u in dienst was terugbetalen. De door werkgever gemaakte kosten van de opleiding over de periode na uw ontslag, moet u in zijn geheel terugbetalen.
 - Verlaat u door eigen toedoen werkgever binnen 3 jaar na voltooiing van de opleiding dan moet u voor iedere maand tot de 3 jaar verstreken zijn 1/72e deel van de kosten terugbetalen.
 - Verleende tijdcompensatie wordt niet verrekend.
 - b. U hoeft niets terug te betalen indien u de externe opleiding volgde in opdracht van het management:
 - vanwege nieuwe apparatuur, nieuwe werkmethodes, reorganisatie etc.;
 - om uw arbeidswaarde in de huidige functie op peil te houden.

Evenmin als het een door de Overheid of Gemeenschappelijk Begeleidings Instituut Ondernemingsraden (GBIO) gesubsidieerde opleiding betreft (leerlingstelsel, OR-opleidingen).

3. Voorzieningen bij P-opleidingen
 1. Onderwerp

Als u een opleiding volgt waarvan het management verwacht dat die tot beter functioneren leidt in uw huidige functie of een binnen 3 jaar na afstuderen bereikbare bestaande functie is sprake van een P-opleiding.
 2. Voorwaarden
 - a. U heeft een arbeidsovereenkomst voor ten minste 18 uur per week.
 - b. U heeft de voorzieningen voor het begin van de opleiding aangevraagd.
 - c. Het opleidingsinstituut is bonafide en van voldoende kwaliteit. Dit ter beoordeling van werkgever.
 - d. Studie en eventuele voorzieningen staan de normale uitoefening van uw werk niet in de weg en betekenen geen onaanvaardbare belasting voor uw werkomgeving.
 - e. Uw werkgever verwacht in alle redelijkheid, dat u de opleiding aankunt binnen de gestelde termijn (een hulpmiddel om dit te beoordelen kan zijn een psychologisch onderzoek).
 - f. U maakt een studieplan met tijdpad en momenten van voortgangsrapportering. Door werkgever wordt een mentor aangewezen, die de studieresultaten bewaakt.
 - g. Als in de studie een stage begrepen is, moet deze binnen uw functie kunnen worden ingepast. U ontvangt geen voorzieningen voor een stage buiten werkgever en buiten diensttijd.
 - h. Voor studie voor deelcertificaten van niet-verplichte vakken ontvangt u voorzieningen als u eerst in de verplichte vakken bent afgestudeerd.
 3. Aard en omvang van de voorzieningen
 1. Compensatie in tijd
 - a. De tijd, die u besteedt aan mondelinge lessen en praktijklessen op het opleidingsinstituut, krijgt u voor de helft gecompenseerd tot maximaal 4 uur per kalenderweek.
 - b. De bestede tijd aan het afleggen van toetsen, examens en tentamens krijgt u voor de helft gecompenseerd.
 - c. Bij een schriftelijke cursus krijgt u de tijd die u in diensttijd besteedt aan toetsen, examens en tentamens helemaal gecompenseerd.
 - d. Voor het volgen van lessen en afleggen van examens tijdens arbeidsongeschiktheid ontvangt u geen compensatie.
 - e. De compensatie in tijd moet binnen één week na de lessen e.d. aan u zijn verleend. Na overleg met u kan uw werkgever bepalen de compensatie op te sparen tot maximaal 8 uur.
 - f. Voor lessen, examens enz. in diensttijd moet u over de niet te compenseren uren betaald of onbetaald verlof op-

Goederenvervoer over het spoor 2001

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

nemen of uw werkgever kan u toestaan die tijd met maximaal 4 uur per week in te halen.

2. Tegemoetkoming in de kosten
De kosten van lessen en examens worden voor 50% vergoed. Boeken en leermiddelen komen geheel voor uw rekening. De werkgever kan in overleg met u beslissen dat hij in plaats van een vergoeding in tijd, kan overgaan tot een volledige vergoeding van de kosten in geld.
3. Minder werken dan gemiddeld 36 uur per week
Als u minder werkt dan gemiddeld 36 uur per week dan komt u voor compensatie in tijd, zoals vermeld in 3.3.1 in aanmerking voor het deel:

$$\frac{\text{contractuele arbeidsduur}}{36}$$

4. Einde voorzieningen
Bij onvoldoende studieresultaten eindigt de toekenning van voorzieningen.
5. Terugbetaling
Werkgever vordert in een aantal gevallen de gemaakte kosten en de verleende tijdcompensatie terug. Dit is het geval:
 - a. als u onvoldoende vordering maakt en daardoor niet binnen de gestelde tijd afstudeert;
 - b. als u zonder toestemming ophoudt met de studie;
 - c. als u zich niet houdt aan de verplichtingen rond de voortgangsrapportering;
 - d. als u tijdens de studie of binnen 1 jaar nadat u zonder toestemming bent opgehouden met de studie werkgever door eigen toedoen verlaat;
 - e. als u na afstuderen binnen 3 jaar werkgever verlaat.

In gevallen a, b en c wordt maximaal over 1 jaar teruggevorderd vanaf de laatste rapportering, tenzij sprake is van overmacht.

In geval d worden alle voorzieningen teruggevorderd.

In geval e moet u voor iedere maand tot de 3 jaar verstreken zijn 1/36e deel van de voorzieningen terugbetalen.

5. Verblijf in een conferentieoord
 1. Onderwerp
Als u deelneemt aan een vormings- of opleidingsactiviteit in een

- conferentieoord, ontvangt u een tegemoetkoming in de kosten van consumpties in de avond.
2. Voorwaarde en hoogte
 Voorwaarde is dat werkgever de kosten van de activiteit voor haar rekening neemt.
 De vergoeding bedraagt f 16,50 per avond van het verblijf.

d. Werktijden en bezwarende werkomstandigheden

1. Algemeen
 1. Onderwerp
 Dit hoofdstuk is een nadere uitwerking van artikel 3.6.1 van deze CAO.
 2. Op wie van toepassing?
 - a. De voorzieningen zijn op u van toepassing tenzij u:
 - bent ingedeeld in salarisgroep 9 of hoger;
 - stagiaire bent of buitenlands student;
 - voor werkgever werkzaam bent buiten Nederland (hetzij incidenteel, hetzij permanent);
 - thuis werkzaamheden voor werkgever verricht;
 - deelneemt aan activiteiten van de Bedrijfs hulpverlening (BHV).
 - b. Er ontstaat geen aanspraak op een voorziening als:
 - in onderling overleg in een bedrijfssonderdeel is afgesproken te werken op andere uren;
 - de aanspraak een gevolg is van onderling ruilen van diensten;
 - de aanspraak rechtstreeks het gevolg is van het werken op een ander tijdstip op uw verzoek.
 - c. Als u bevorderd bent met terugwerkende kracht en uw aanspraken op voorzieningen daardoor wijzigen worden deze niet met terugwerkende kracht verrekend.
2. Werktijden
 1. Werken op onregelmatige tijden
 1. Voor het werken op bepaalde tijden ontvangt u een vergoeding in geld.
 2. Hoogte van de vergoeding werken op inconveniente tijden
 In onderstaande schema's is aangegeven, hoeveel de vergoeding per uur bedraagt:

	Van	Tot	Bedr	Voor F	Na F	Nachtdienst van 02:00 tot 04:00
Zondag	00:00	24:00	12,36	12,36	12,36	
Maandag	00:00	06:00	12,36	12,36	12,36	

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

	Van	Tot	Bedr	Voor F	Na F	Nachtdienst van 02:00 tot 04:00
–	06:00	07:30	10,56	10,56	10,56	
–	tot	08:00	12,36	12,36	12,36	
–	07:30	18:00	–	–	–	
–	18:00	23:00	6,19	10,56	6,19	
–	23:00	24:00	12,36	12,36	12,36	
Dinsdag	00:00	06:00	12,36	12,36	12,36	
t/m						
donderdag	06:00	07:30	6,19	6,19	10,56	
–	tot	08:00	12,36	12,36	12,36	
–	07:30	18:00	–	–	–	
–	18:00	23:00	6,19	10,56	6,19	
–	23:00	24:00	12,36	12,36	12,36	
Vrijdag	00:00	06:00	12,36	12,36	12,36	
–	06:00	07:30	6,19	6,19	10,56	
–	tot	08:00	12,36	12,36	12,36	
–	07:30	18:00	–	–	–	
–	18:00	23:00	10,56	10,56	10,56	
–	23:00	24:00	12,36	12,36	12,36	
Zaterdag	00:00	06:00	12,36	12,36	12,36	
–	06:00	23:00	10,56	10,56	10,56	
–	tot	08:00	12,36	12,36	12,36	
–	23:00	24:00	12,36	12,36	12,36	
Feestdag	00:00	24:00	12,36	12,36	12,36	

Stagiaires

Deze regeling geldt ook voor stagiaires en buitenlandse studenten.

3. Extra dienst

Als u in dienst komt voor storing, ongeval e.d. geldt het volgende:

als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de Extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd.

De tussenliggende tijd telt mee voor de berekening van de vergoeding in geld.

3. Overige vergoedingen
 1. Verplicht bereikbaar in vrije tijd
 1. Onderwerp
Als u in uw vrije tijd bereikbaar moet zijn ontvangt u een vergoeding.
 2. Voorwaarden en hoogte van de vergoeding
De hoogte van de vergoeding wordt afgeleid van de donderdagse weekindeling en bedraagt per keer:

– op een vrije dag	34,11
(echter alleen als u bereikbaar moet zijn tijdens de uren die u normaal gewerkt zou hebben)	
– op de overige dagen	17,00

 Als u met één of meer collega's dezelfde bereikbaarheidsdienst deelt ontvangt u samen maximaal de vergoeding, die gegolden zou hebben als één van u de hele dienst alleen zou hebben gedaan.
 3. Salarisgroep 9 t/m 11
Werkgever bepaalt of uw functie in aanmerking komt voor de vergoeding.
 4. Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur
U ontvangt voor een bereikbaarheidsdienst de volgende vergoeding:

– op de eerste 2 vrije dagen in een periode van 7 dagen	
– aaneengesloten bereikbaarheid	34,11
– op de overige dagen	17,00
 2. Oproep
 1. Onderwerp
Als u na een oproep in dienst moet komen of uw lopende dienst moet worden afgebroken ontvangt u een vergoeding.
 2. Voorwaarden en hoogte van de vergoeding
 - a. Als u na een oproep meer dan 2 uur eerder dan de laatst voorgeschreven dienst in dienst moet komen ontvangt u:

– voor het in dienst komen tijdens de dagelijkse rusttijd:	
* als er geen sprake is van bereikbaarheidsdienst	15,95
* tijdens bereikbaarheidsdienst	47,85
– voor het in dienst komen tijdens een vrije dag:	
* als er geen sprake is van bereikbaarheidsdienst	31,90
* tijdens bereikbaarheidsdienst	95,70

 Bij een oproep tijdens Feestdag of andere vrije dag ontvangt u alleen 31,90 resp. 95,70 als u in dienst moet komen tijdens de uren van de dienst waarvan u bent vrijgemaakt.
Bent u reserve of niet-roostergebonden dan betreft het de uren tussen 08.00 en 16.30 uur.
De vergoeding wordt niet toegekend als het einde van de laatst verrichte dienst en het begin van de extra dienst 2 uur

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- of minder uit elkaar liggen. Deze diensten worden samengevoegd tot één dienst.
- b. Als een lopende dienst moet worden afgebroken vanwege een dienstwijziging in verband met de verplichte voorrust ontvangt u:
- als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop de dagelijkse rusttijd zou zijn ingegaan 15,95
 - als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop een vrije dag of Feestdag zou zijn ingegaan 31,90
3. Salarisgroep 9 t/m 11
Werkgever bepaalt of uw functie in aanmerking komt voor de vergoeding.
4. Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur
Als u meer dan 2 uur eerder in dienst moet komen dan de voorgeschreven dienst ontvangt u: 15,95
Voor een oproep op de 6e of 7e dag van een week waarin u reeds 5 dagen gewerkt heeft ontvangt u: 31,90
3. Maaltijdvergoeding bij bepaalde diensten
1. Onderwerp
Als u een dienst doet die langer duurt dan 9.45 uur, of die de periode van 13.00 tot en met 18.30 uur omvat, komt u in aanmerking voor een maaltijdvergoeding.
2. Voorwaarden en hoogte van de vergoeding
- a. U bent ingedeeld in één van de salariscategorieën 1 tot en met 5.
- b. Er wordt van bedrijfszijde geen maaltijd verstrekt.
- c. Uw dienst duurt langer dan 9.45 uur of
- d. U heeft een dienst waarin de aaneengesloten periode van 13.00 uur tot en met 18.30 uur ligt.
- Bij het bepalen van de dienstlengte wordt als diensttijd meegerekend:
 - a. een aftrekbare pauze op standplaats van 30 minuten;
 - b. een aftrekbare pauze buiten standplaats.
 - Als u in dienst komt voor storing, ongeval e.d. geldt het volgende:
als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd.

- e. De vergoeding bedraagt 12,70
 - f. U kunt de vergoeding per kalenderdag één keer declareren.
- 3. Stagiaires en buitenlandse studenten
Stagiaires en buitenlandse studenten komen voor deze vergoeding in aanmerking.
- 4. Verrichten extra inzetten
 - 1. Onderwerp
Als u een extra inzet verricht volgens de regeling van artikel 4.1.2 van de CAO krijgt u een vergoeding.
 - 2. Voorwaarden en hoogte van de vergoeding
Deze regeling geldt voor werknemers in de salarisgroepen 1 tot en met 8 en voor werknemers in de salarisgroepen 9 tot en met 11 indien zij werken in een rooster met onregelmatige diensten. Voor de gewerkte uren tijdens een extra inzet ontvangt u per uur een toeslag van 75% van uw uurloon (voor de uren tussen maandag 07.00 uur en vrijdag 22.00 uur) of 100% van uw uurloon (voor de uren tussen vrijdag 22.00 uur en maandag 07.00 uur). De tijdens extra inzetten gewerkte uren worden naar keuze van werknemer:
 - uitbetaald tegen uurloon of
 - toegevoegd aan het spaarverlof (zie artikel 4.3.13) of opfrisverlof als bedoeld in bijlage 5 of;
 - met de tegenwaarde in uurloon aangewend voor verbetering van de pensioenpositie
- 5. Intrekken vrijetijdsaanpakken
Als uw vrijetijdsaanpakken wordt ingetrokken op grond van artikel 4.1.2 lid 4 van de CAO krijgt u een vergoeding.
 - 2. Voorwaarden en hoogte van de vergoeding
 - a. Als u in salarisgroep 1 t/m 5 bent ingedeeld of in salarisgroep 6 en hoger en in roulerende diensten werkt, krijgt u de vergoeding als u een dienst verricht op een dag waarop u volgens de Donderdagse Weekindeling vrij zou zijn.
 - b. Voor een ingetrokken vrijetijdsaanpak tijdens bereikbaarheidsdienst ontvangt u geen vergoeding.
 - c. De vergoeding bedraagt bij het intrekken van een volledige vrijetijdsaanpak 132,50
 - 3. Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur
Als u een contractuele arbeidsduur heeft van minder dan 36 uur krijgt u de vergoeding bovendien als een dienst aanvangt op een bij Donderdagse Weekindeling vastgelegde zogenaamde streepjesdag.

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. Overuren

1. Onderwerp

Voor ieder uur, dat u per blok van vier weken meer werkt dan 144 uur ontvangt u naar keuze uitbetaling op basis van uw uurloon dan wel een compensatie in tijd door toevoeging van het aantal meergewerkte uren aan uw saldo vrijetijdsaanpakken. Daarnaast ontvangt u voor ieder uur, dat u per blok van vier weken meer werkt dan 144 uur, een toeslag in geld.

Bij de vaststelling van het aantal meer gewerkte uren wordt op halve uren naar boven afgerond.

2. Voorwaarde van de toeslag De toeslag geldt voor werknemers in de salarisgroepen 1 tot en met 8 en in 9 tot en met 11 indien zij roostergebonden werken.

3. Hoogte van de toeslag

Voor ieder uur dat het vastgestelde totaal meer is dan 144 uur ontvangt u een toeslag van f 16,95.

4. Salarisgroep 9 t/m 11 niet werkzaam in rooster met onregelmatige diensten

Indien u in een kalenderweek overuren hebt, dan worden er maximaal 2 gecompenseerd.

5. Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur

Voor werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur bestaat onderscheid tussen meergewerkte uren en overuren. Meergewerkte uren zijn de uren van het vastgestelde totaal per blok van vier weken, die liggen tussen de arbeidstijd volgens rooster in die periode en 144 uur. Overuren zijn de uren daarboven. Meergewerkte uren krijgt u in principe tegen uurloon uitbetaald met een toeslag van f 16,95. Indien mogelijk kan uw werkgever deze ook in tijd compenseren. Voor overuren geldt de regeling zoals hiervoor is aangegeven en heeft u dus recht op compensatie in tijd.

6. Overuren veroorzaakt door een uitrukdienst van de hulpverleningsorganisatie

Bent u lid van de vrijwillige hulpverleningsorganisatie, dan krijgt u de overuren, die door uitrukdiensten zijn ontstaan tegen uurloon vergoed. Op uw verzoek kunnen de overuren in tijd worden gecompenseerd, mits uw werkgever daarmee akkoord gaat,

7. Dienstdoen op feestdagen

1. Onderwerp

Als uw dienst begint op een feestdag ontvangt u een vergoeding.

2. Voorwaarden en hoogte van de vergoeding

Als feestdag voor deze vergoeding gelden: Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Koninginnedag, 5 mei, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag. De vergoeding wordt per feestdag 1 maal gegeven. De hoogte bedraagt f 51,05

3. Stagiaires en buitenlandse studenten
Ook stagiaires en buitenlandse studenten komen in aanmerking voor de vergoeding.

8. Overnachten buiten standplaats
Indien u Cargomachinist/Cargomachinist Internationaal bent en tussen twee diensten niet terugkeert op uw standplaats en daardoor elders dient te overnachten, gelden de volgende voorzieningen:

- a. werkgever draagt zorg voor
 - de beschikbaarheid van zodanige voorzieningen dat u in een zo groot mogelijke mate van privacy een ongestoorde dagelijkse rusttijd kunt genieten, zodat een goede en veilige uitoefening van uw functie wordt gewaarborgd. Deze voorzieningen omvatten tenminste:
 - een eenpersoonskamer in een hotel of pension op loopafstand van de plaats waar de dienst de eerste dag eindigt, met faciliteiten van douche en toilet. Indien niet kan worden voorzien in een slaapplek op loopafstand, wordt u naar het hotel/pension vervoerd;
 - een warme maaltijd;
 - een ontbijt;
 - een drietal consumpties en
 - een lunchpakket voor de terugreis.

De kosten van deze voorzieningen komen voor rekening van werkgever;

- b. per overnachting buiten standplaats ontvangt u een toeslag van f 75,- netto als compensatie van het ongemak.

4. Bezwarende werkomstandigheden

1. Onderwerp

Als u zwaar lichamelijk werk verricht en/of uw werk in een belastende omgeving uitvoert kunt u in aanmerking komen voor de bijslag bezwarende werkomstandigheden (BBW). Voor het dragen van bepaalde beschermende kleding en/of beschermingsmiddelen ontvangt u eveneens een bijslag.

2. Voorwaarden en hoogte van de vergoeding

In een bijlage bij de functiebeschrijving zijn de bezwarende omstandigheden vastgelegd. Er zijn 2 categorieën: de lichamelijke zwaarte van het werk (Z) en milieufactoren (M). De mate waarin dit bezwarend is, is uitgedrukt in punten. Als de bezwarende omstandigheden tot uw vaste functie behoren, krijgt u de bijslag voor elke dienst.

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

a. Vergoedingsbedrag per dienst:

Aantal Z-punten	Tarief	Aantal M-punten	Tarief
1/2	f 0,97	1	f 0,97
3/4	f 1,77	2	f 1,77
5/6	f 2,39	3	f 2,39
7/8	f 4,06	4/5	f 4,06
9/10	f 6,34	6/7	f 6,34
11/12	f 9,41	8/9	f 9,41

Minimaal ontvangt u f 1,80.

Uw werkgever kan u informeren over het aantal Z- en M-punten in uw functie.

Extra dienst

Als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd.

- b. Als u in een dienst ten minste gedurende 4 uur werkzaamheden moet verrichten die niet tot uw functie behoren en waarvoor Zen/of M-punten gelden, ontvangt u de vergoeding. U ontvangt de bijslag maximaal 2 maal per kalenderdag.
 - c. Als u beschermende kleding en/of beschermingsmiddelen moet dragen die als bezwarend zijn aangemerkt dan ontvangt u een vergoeding per dienst:
 - categorie a geen
 - categorie b f 4,06
 - categorie c f 9,41
 De hoogte van de vergoeding volgt de algemene prijsontwikkeling
 Uw werkgever kan u hierover nader informeren.
 - d. De hoogte van de vergoedingen volgt de ontwikkeling van het CAO-loon.
3. Arbeidsovereenkomsten voor minder dan gemiddeld 36 uur
 Werkt u gemiddeld minder dan 36 uur per week dan geldt voor u de BBW als volgt:
- als uw dienst ten minste 4 uur duurt ontvangt u de volledige vergoeding;
 - bij een kortere dienst ontvangt u de halve vergoeding.

e. Dienstreizen

1. Reiskosten
 1. Onderwerp
Reiskosten, die u maakt als u op dienstreis bent mag u declareren.
 2. Voorwaarden
 - U heeft toestemming van een werkgever en
 - het reisdoel is per trein niet te bereiken en werkgever stelt geen ander vervoermiddel ter beschikking of
 - het is in dienstbelang om niet per trein te reizen. Hiervan is in ieder geval sprake wanneer de reistijd per trein een factor 1,75 of meer langer is dan de reistijd per ander vervoermiddel.
 3. Hoogte van de vergoeding
 - a. Voor interlokale bus-, tram- en veerkosten: de gedane uitgaven.
 - b. Voor gebruik eigen fiets: f 2,02 per dienst.
 - c. Voor gebruik eigen bromfiets: f 0,133 per kilometer.
 - d. Voor gebruik eigen motorvoertuig: tot en met 5.000 km per jaar f 0,65 per kilometer
5.001 tot en met 10.000 km per jaar f 0,58 per kilometer
10.001 tot en met 15.000 km per jaar f 0,52 per kilometer
15.001 tot en met 20.000 km per jaar f 0,48 per kilometer
meer dan 20.000 km per jaar f 0,29 per kilometer
De eerste 8 kilometer van zowel heen- als terugreis zijn daarbij voor eigen rekening.
De hoogte van de vergoeding volgt de algemene prijsontwikkeling
 4. Verzekering
Werkgever vergoedt geen schade aan auto of bromfiets die ontstaat wanneer de auto of bromfiets ten behoeve van de dienst wordt gebruikt. U dient uw auto of bromfiets zelf te verzekeren. In de kilometervergoeding is een bedrag voor een all-risk verzekering begrepen. Het eigen risico en een eventuele terugval in no-claim worden niet vergoed.
 5. Lening voor aanschaf bromfiets
Als u voor uw functie een bromfiets nodig heeft, kunt u voor de eerste aanschaf een renteloos voorschot krijgen. Uw personeelfunctionaris kan u hierover informeren.
2. Kosten van een maaltijd
 1. Onderwerp
De kosten die u maakt voor een maaltijd krijgt u (gedeeltelijk) vergoed.
 2. Voorwaarden en hoogte
 - a. U mag de gemaakte redelijke kosten declareren.
 - b. Als u bent ingedeeld in één van de salarisgroepen 1 tot en met

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5, heeft u daarvoor toestemming nodig van uw werkgever of van een collega met een hogere salarisgroep die met u op dienstreis is en die daartoe gemachtigd is.

Toestemming mag alleen gegeven worden als u incidenteel buiten de standplaats bent, niet voor cursus, medisch/psychologisch onderzoek, verschijnen voor beroepsinstanties e.d.

3. Kosten van verblijf in een hotel

1. Onderwerp

Als u in een hotel moet verblijven komt u in aanmerking voor vergoeding van de kosten.

2. Hoogte van de vergoeding

a. Als u bent ingedeeld in één van de salarisgroepen 1 tot en met 5 mag u de werkelijk gemaakte kosten declareren tot maximaal:

- f 150,- bij afwezigheid van niet langer dan 12 uur.
- f 198,- bij afwezigheid van langer dan 12 uur.

De hoogte van de vergoeding volgt de algemene prijsontwikkeling

b. Bent u ingedeeld in één van de salarisgroepen 6 tot en met 11 dan mag u de gemaakte redelijke kosten declareren.

c. U mag de vergoeding bij een onafgebroken verblijf maximaal 14 maal declareren. Hierna komt u in aanmerking voor de pensionkostenvergoeding.

3. Voorschot

U mag uw werkgever vragen om een voorschot voor ten hoogste 7 dagen.

4. Kosten van verblijf in een pension

1. Onderwerp

Als u in een pension moet verblijven komt u in aanmerking voor vergoeding van de kosten.

2. Hoogte van de vergoeding

a. Als u bent ingedeeld in één van de salarisgroepen 1 tot en met 5 mag u de werkelijk gemaakte kosten declareren tot maximaal f 87,50 per overnachting.

De hoogte van de vergoeding volgt de algemene prijsontwikkeling

b. Bent u ingedeeld in één van de salarisgroepen 6 tot en met 11 dan mag u de gemaakte redelijke kosten declareren.

3. Voorschot
U mag uw werkgever vragen om een voorschot voor ten hoogste 7 dagen.
5. Bezoek aan een bedrijfsarts
Als u de bedrijfsarts alleen kunt bezoeken door gebruik te maken van een (inter)lokale bus of tram, of via een veer, kunt u de daaraan verbonden kosten declareren.

f. Verplaatsing, tijdelijke verplaatsing/detachering, in dienst komen op een opstapplaats

1. Verplaatsing niet op verzoek
 1. Onderwerp
Als u niet op verzoek verplaatst bent waardoor u moet of wilt verhuizen, komt u in aanmerking voor vergoeding van een aantal daaraan verbonden kosten (zie Verhuizing). Als u nog niet verhuisd bent kunt u eventuele reis- en verblijfkosten declareren. Dit laatste geldt ook als u tengevolge van automatisering of reorganisatie bent overgeplaatst maar vanwege uw leeftijd (55 jaar of ouder) niet hoeft te verhuizen. Welke kosten vergoed worden, onder welke voorwaarden en tot welk bedrag vindt u in dit hoofdstuk.
 2. Reiskosten
 1. Voorwaarden
 - a. U bent verplicht te verhuizen of u bent tengevolge van automatisering of reorganisatie verplaatst maar vanwege uw leeftijd (55 jaar en ouder) hoeft u niet te verhuizen.
 - b. U heeft toestemming van een werkgever en
 - het reisdoel is per trein niet te bereiken en werkgever stelt geen ander vervoermiddel ter beschikking of
 - het is in dienstbelang om niet per trein te reizen. Hier- van is in ieder geval sprake wanneer de reistijd per trein een factor 1,75 of meer langer is dan de reistijd per ander vervoermiddel.
 - c. U komt niet in aanmerking voor deze vergoedingen in- dien de afstand tussen woning en standplaats of de dichtst- bijzijnde NS-halte minder dan 6 kilometer hemelsbreed of 8 kilometer over de gebruikelijke weg bedraagt.
 2. Hoogte van de vergoeding
 - a. Voor interlokale bus-, tram- en veerkosten: de gedane uit- gaven.
 - b. Voor gebruik eigen fiets: f 2,02 per dienst.
 - c. Voor gebruik eigen bromfiets: f 0,133 per kilometer.
 - d. Voor gebruik eigen motorvoertuig: tot en met 5.000 km per jaar f 0,65 per kilometer
5.001 tot en met 10.000 km per jaar f 0,58 per kilometer
10.001 tot en met 15.000 km per jaar f 0,52 per kilometer

Goederenvervoer over het spoor 2001

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

15.001 tot en met 20.000 km per jaar f 0,48 per kilometer
meer dan 20.000 km per jaar f 0,29 per kilometer
De hoogte van de vergoeding volgt de algemene prijsontwikkeling.

Als u verplicht bent om te verhuizen ontvangt u bovenstaande vergoeding gedurende maximaal 1 jaar.

3. Pensionkosten

Als u nog niet verhuisd bent en als gevolg van verplaatsing een kamer of pension in de buurt van uw standplaats betreft, komt u in aanmerking voor een vergoeding of tegemoetkoming in de pensionkosten. De hoogte is afhankelijk van het feit of u een eigen huishouding voert of niet.

Voor voorwaarden en hoogte zie 3. van Hoofdstuk a Indiensttreding.

2. Tijdelijke verplaatsing/detachering

1. Onderwerp

Als u in dienstbelang tijdelijk verplaatst bent komt u in aanmerking voor vergoeding van reis- en verblijfkosten. Welke kosten vergoed worden, onder welke voorwaarden en tot welk bedrag vindt u hieronder.

2. Reiskosten

1. Voorwaarden

- b. U heeft toestemming van een werkgever en - het reisdoel is per trein niet te bereiken en werkgever stelt geen ander vervoermiddel ter beschikking of
 - het is in dienstbelang om niet per trein te reizen. Hier van is in ieder geval sprake wanneer de reistijd per trein een factor 1,75 of meer langer is dan de reistijd per ander vervoermiddel.

- c. U komt niet in aanmerking voor deze vergoedingen indien de afstand tussen woning en standplaats of de dichtstbijzijnde NS-halte minder dan 6 kilometer hemelsbreed of 8 kilometer over de gebruikelijke weg bedraagt.

2. Hoogte van de vergoeding

- a. Voor interlokale bus-, tram- en veerkosten: de gedane uitgaven.
- b. Voor gebruik eigen fiets: f 2,02 per dienst.
- c. Voor gebruik eigen bromfiets: f 0,13 per kilometer.
- d. Voor gebruik eigen motorvoertuig:

tot en met 5.000 km per jaar	f 0,65 per kilometer
5.001 tot en met 10.000 km per jaar	f 0,58 per kilometer
10.001 tot en met 15.000 km per jaar	f 0,52 per kilometer

15.001 tot en met 20.000 km per jaar f 0,48 per kilometer
meer dan 20.000 km per jaar f 0,29 per kilometer
De hoogte van de vergoeding volgt de algemene prijsontwikkeling

3. Kosten van verblijf in een pension
 1. Eigen huishouding

Als u op de dag voor de tijdelijke verplaatsing een eigen huishouding voerde en dat blijft doen en in een pension verblijft in de buurt van de standplaats, komt u in aanmerking voor een vergoeding.

Als u bent ingedeeld in één van de salariscategorieën 1 tot en met 5 mag u de werkelijk gemaakte kosten declareren tot maximaal f 85,00 per overnachting.

De hoogte van de vergoeding volgt de algemene prijsontwikkeling

Bent u ingedeeld in één van de salariscategorieën 6 tot en met 11 dan mag u de gemaakte kosten declareren.

U mag uw werkgever vragen om een voorschot voor ten hoogste 7 dagen.
 2. Geen eigen huishouding

Als u geen eigen huishouding voerde op de dag voor de tijdelijke verplaatsing, komt u in aanmerking voor een vergoeding. Voor voorwaarden en hoogte zie 3.3 van Hoofdstuk a Indienstreding.
4. Kosten van verblijf in een hotel
 1. Onderwerp

Als u in een hotel moet verblijven komt u in aanmerking voor vergoeding van de kosten.
 2. Hoogte van de vergoeding
 - a. Als u bent ingedeeld in één van de salariscategorieën 1 tot en met 5 mag u de werkelijk gemaakte kosten declareren tot maximaal:
 - f 150,— bij afwezigheid van niet langer dan 12 uur;
 - f 198,— bij afwezigheid van langer dan 12 uur.

De hoogte van de vergoeding volgt de algemene prijsontwikkeling
 - b. Bent u ingedeeld in één van de salariscategorieën 6 tot en met 11 dan mag u de gemaakte redelijke kosten declareren.
 - c. U mag de vergoeding bij een onafgebroken verblijf maximaal 14 maal declareren.
 3. Voorschot

U mag uw werkgever vragen om een voorschot voor ten hoogste 7 dagen.
3. In dienst komen op een andere plaats dan de standplaats
 1. Onderwerp

De extra reiskosten die u moet maken omdat u in dienst moet

Goederenvervoer over het spoor 2001

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

komen/uit dienst gaat op een opstapplaats, mag u declareren. De extra reistijd mag u ook declareren.

2. Voorwaarden

- a. Werkgever heeft deze regeling op de standplaats waarop resp. de functie waarin u werkzaam bent, van toepassing verklaard
- b. Het reisdoel is per trein niet te bereiken en werkgever stelt geen ander vervoermiddel ter beschikking of
 - het is in dienstbelang om niet per trein te reizen. Hiervan is in ieder geval sprake wanneer de reistijd per trein een factor 1,75 of meer langer is dan de reistijd per ander vervoermiddel.
- c. U komt niet in aanmerking voor deze vergoedingen indien de afstand tussen woning en standplaats of de dichtstbijzijnde NS-halte minder dan 6 kilometer hemelsbreed of 8 kilometer over de gebruikelijke weg bedraagt.

3. Hoogte

Indien en voorzover de afstand woonplaats – opstapplaats groter is dan de afstand woonplaats – standplaats, berekend met gebruikmaking van „AND Declaratie”, heeft u recht op een vergoeding: Voor gebruik eigen motorvoertuig: tot en met 5.000 km per jaarf 0,65 per kilometer

- | | |
|--------------------------------------|----------------------|
| 5.001 tot en met 10.000 km per jaar | f 0,58 per kilometer |
| 10.001 tot en met 15.000 km per jaar | f 0,52 per kilometer |
| 15.001 tot en met 20.000 km per jaar | f 0,48 per kilometer |
| meer dan 20.000 km per jaar | f 0,29 per kilometer |
- De hoogte van de vergoeding volgt de algemene prijsontwikkeling.
 - voor de extra reistijd per kilometer recht op een vergoeding van 1/60 deel van uw CAO-loon per contractuur

4. Vergoeding reistijd bij gebruikmaking van de trein

In afwijking van het bepaalde in 3.2 hiervoor, geldt voor de situatie dat opstapplaats vanuit de woonplaats wél per trein bereikbaar is, dat u recht heeft op een vergoeding van 1/60 deel van uw CAO-loon per contractuur voor de meerdere reistijd in minuten ten opzichte van de reistijd woonplaats – standplaats, berekend met gebruikmaking van de NS Reisplanner.

g. Garantieregelingen

1. Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (DS)

1. Onderwerp

Als u uw (eigen) werk niet kunt doen door bepaalde omstandigheden, komt u in aanmerking voor de vergoeding Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (DS).

2. Voorwaarden en hoogte van de vergoeding

U heeft recht op DS als u gedurende ten minste één volledige dienst niet uw (eigen) werk verricht als gevolg van één van de volgende situaties:

- a. U bent volledig arbeidsongeschikt. U ontvangt echter geen DS op een
 - Feestdag,
 - in het rooster aangegeven vrije dag.
- b. U verricht uw werk gedeeltelijk of u doet ander werk op advies van de bedrijfsarts. Dit geldt in principe voor maximaal 3 maanden. Verlenging is mogelijk na beslissing van de bedrijfsarts.
- c. U bent arbeidsongeschikt voor uw functie en u doet ander werk gericht op uw reïntegratie of u bent buiten dienst in afwachting van reïntegratie.
- d. U neemt deel aan OR-activiteiten of activiteiten van commissies daarvan.
- e. U heeft organisatieverlof.

Wordt u van twee (nacht)diensten vrijgemaakt t.b.v. één omstandigheid daar tussen in, dan heeft u voor beide (nacht)diensten aanspraak op DS.

3. Basis en hoogte van de DS-uitkering

De basis van de vergoeding is het uur-gemiddelde van de uitbetaalde SAV-vergoedingen in de afgelopen 12 maanden.

Iedere maand wordt dit bedrag opnieuw vastgesteld.

De meetellende vergoedingen bij de vaststelling van dit gemiddelde zijn:

- vergoeding voor het werken op onregelmatige tijden;
- bijslag bezwarende werkomstandigheden;
- vergoeding voor bereikbaarheid (mits dit een vast inkomensbestanddeel is);
- feestdagentoeslag;
- Tegemoetkoming Vermindering Inkomen (TVI);
- DS zelf.

Op een dag dat u in aanmerking komt voor DS, kunt u de hierboven genoemde vergoedingen[niet declareren.

De hoogte van de DS-uitkering voor een niet-verrichte dienst conform lid 1.2 bedraagt het bovenvermelde uur-gemiddelde

* het aantal uren van de dienst zoals die het laatst is voorgescreven.

Goederenvervoer over het spoor 2001

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Salarisgroep 9 t/m 11
De vergoeding is ook van toepassing op werknemers in één van de salarisgroepen 9 t/m 11.
 5. Bijzondere situatie
Indien bij tijdelijke werkzaamheden, gericht op reïntegratie, het totaal van CAO-loon en SAV, dat u zou ontvangen als u definitief in de desbetreffende functie zou zijn herplaatst, groter is dan het totaal van CAO-loon en DS dat u ontvangt, kunt u verzoeken om een aanvullende uitkering tot het eerstgenoemde totaal.
2. Vermindering inkomen bij ander werk (TVI)
 1. Onderwerp
Door wijziging in uw werkomstandigheden (bijvoorbeeld een ander roosterpatroon of het volgen van een bedrijfsopleiding) kunnen de SAV-inkomsten sterk verminderen. U kunt dan in aanmerking komen voor een uitkering tegemoetkoming vermindering inkomen (TVI).
 2. Berekeningsmethodiek
Bij de berekening spelen de volgende gegevens een rol:
Jaarinkomen TVI:
dit is het jaarinkomen van het voorafgaande kalenderjaar. Tot dit jaarinkomen behoren: 12 x CAO-loon, vakantiebijslag, decemberuitkering en de volgende SAV-elementen: vergoeding voor werken op onregelmatige tijden, BBW, bereikbaarheid (mits dit een vast inkomensbestanddeel is), feestdagtoeslag, derving SAV en de TVI.
Het aantal contracturen per jaar:
dit is het aantal uren dat volgens contract in het voorafgaande jaar is gewerkt. Voor een werknemer met een 36-uurs contract is dit $12 \text{ maanden} \times 36 \text{ uur} = 432$.
Basis TVI-garantie:
De basis van de TVI-garantie wordt verkregen door het Jaarinkomen TVI te delen door het aantal contracturen per jaar. De basis TVI-garantie wordt éénmaal per jaar (in de maand december) vastgesteld en geldt voor het volgende kalenderjaar.
Maandgarantie TVI:
de maandgarantie TVI wordt iedere maand als volgt vastgesteld: $(95,5\% \times \text{basis TVI-garantie} \times \text{aantal contracturen van de lopende maand})$.
Terughaalgrens TVI:
de terughaalgrens TVI wordt iedere maand als volgt vastgesteld: $(\text{basis TVI-garantie} \times \text{aantal contracturen van de lopende maand})$.
Maandinkomen voor de TVI-berekening:

dit is het CAO-loon verhoogd met de daarbij behorende vakantiebijslag en decemberuitkering en de SAV-elementen die ook bij het jaarinkomen zijn genoemd.

TVI-saldo:

dit is het totaal van uitgekeerde TVI-bedragen, verminderd met eventueel ingehouden TVI-bedragen.

Vergelijking van uw maandinkomen met de maandgarantie TVI en met de terughaal-grens TVI leidt tot uitbetaling of inhouding TVI. Onderstaand schema geeft de mogelijkheden aan:

Maandinkomen is lager dan maandgarantie TVI	ja >	U ontvangt het verschil als TVI uitkering
> nee Maandinkomen is gelijk aan of lager dan de terughaal-grens TVI	ja	U ontvangt geen TVI uitkering. Er wordt niet ingehouden
> nee U ontving eerder een TVI-uitkering	nee >	Er vindt noch een inhouding, noch een uitkering plaats Ingehouden wordt het verschil tussen maandinkomen en terughaalgrens TVI tot maximaal het saldo TVI.
> ja		

3. Bijzonderheden bij de berekening

- a. Als het maandinkomen hoger wordt als gevolg van bevordering of tredeverhoging, wordt de terughaalgrens TVI aangepast en gelijkgesteld aan het nieuwe maandinkomen exclusief SAV. Dit alleen als terughaalgrens TVI lager is dan het nieuwe CAO-loon incl. vakantiebijslag en decemberuitkering.
- b. Op 1 januari van ieder kalenderjaar wordt het saldo uitgekeerde en ingehouden TVI op 0 gesteld.
Als het inkomen van het afgelopen jaar (1) hoger was dan het inkomen van het daaraan voorafgaande jaar (2) wordt het verschil tussen (1) en (2) tot maximaal het TVI-saldo naar het nieuwe jaar overgebracht.
- c. Werkgever verzorgt uitkering en inhouding TVI.
- d. U ontvangt geen TVI over de periode van buitengewoon en/of onbetaald verlof.
- e. Bij verlaging van uw CAO-loon wordt de maandgarantie TVI aangepast. Dit leidt dus niet tot TVI-uitkering.

Goederenvervoer over het spoor 2001

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Werknemers van 55 jaar en ouder
De TVI-regeling geldt ook als op u de garantieregeling voor inkomensvermindering van oudere werknemers (zie paragraaf 3) van toepassing is.
5. Salarisgroep 9 en hoger
De TVI-regeling geldt ook als u in één van de salarisgroepen 9 of hoger bent ingedeeld.
6. Deeltijdwerkers en min/max-contractanten
De TVI-regeling is op u van toepassing.
3. Inkomensvermindering van oudere werknemers (GIOW)
 1. Onderwerp
Vanaf het jaar waarin u 55 jaar wordt geldt voor u een garantie-inkomen. Als u vanaf deze leeftijd minder onregelmatig werkt, waardoor SAV-inkomsten wegvallen, ontvangt u minimaal dit garantie-inkomen, gebaseerd op de Garantieregeling voor inkomensvermindering van oudere werknemers (GIOW).
 2. Voorwaarden
 - U bent 55 jaar of ouder. De regeling geldt vanaf 1 januari van het jaar waarin u 55 wordt.
 - U bent ingedeeld in één van de salarisgroepen 1 t/m 8.
 - U ontving in het voorgaande jaar geen herplaatsings-/reïntegratietoelage.
 - U bent niet herplaatst/gereïntegreerd in het jaar dat u 55 jaar werd of later, of om andere redenen in een lagere salarisgroep of trede ingedeeld.
 3. Basis GIOW-regeling en hoogte van de uitkering
De basis van het garantie-inkomen GIOW wordt gevormd door het gemiddelde van het[]pensioengevend inkomen per contractuur over de 5 voorafgaande kalenderjaren, vermenigvuldigd met een van uw leeftijd afhankelijk percentage.

Leeftijd	Percentage
55 jaar	97,5%
56 jaar	98%
57 jaar	98,5%
58 jaar	99%
59 jaar	99,5%
60 jaar en ouder	100%

Echter als het pensioengevend inkomen per contractuur over het laatste jaar lager is, dan geldt dit als de basis van het garantie-inkomen GIOW.

Het garantie-inkomen GIOW voor een kalenderjaar wordt vervolgens vastgesteld door vermenigvuldiging van de basis van het garantie-inkomen GIOW met het totaal van de contracturen van het betreffende kalenderjaar.

De hoogte van de garantie-uitkering is het verschil tussen het garantie-inkomen en het pensioengevend inkomen per kalenderjaar. De garantie-uitkering telt mee in de berekeningsgrondslag voor pensioen.

Werkgever verzorgt uitkering en inhouding. Om te voorkomen dat u een jaar op een eventuele uitkering moet wachten, wordt per maand een uitkering gedaan volgens het zogenaamde rekening-courant systeem. Als daardoor te veel wordt uitgekeerd, kan ook een inhouding plaatsvinden.

h. Persoonlijke schade

1. Persoonlijke schade bij bedrijfsongevallen

1. Onderwerp

Als u persoonlijke schade heeft geleden door een bedrijfsongeval kan deze geheel of gedeeltelijk worden vergoed. Werkgever beslist hierover.

2. Voorwaarden en hoogte

- a. Als werkgever wettelijk aansprakelijk is voor een u overkomen ongeval krijgt u de schade geheel vergoed.
- b. Als werkgever niet wettelijk aansprakelijk is ontvangt u een tegemoetkoming in de kosten, onder voorwaarde, dat het ongeval zijn oorzaak vindt in de aard van de aan u opgedragen werkzaamheden of in de omstandigheden waaronder u deze moest uitvoeren en niet te wijten is aan grove schuld of nalatigheid.

I. Diverse onkosten

1. Vergoeding kleine consumpties

1. Onderwerp

Als tegemoetkoming in de dagelijkse uitgaven voor kleine consumpties krijgt u maandelijks een vast bedrag.

2. Voorwaarden en hoogte van de vergoeding

U ontvangt maandelijks een vast bedrag voor kleine consumpties. Dit bedrag ontvangt u niet wanneer u:

- langer dan 60 kalenderdagen volledig arbeidsongeschikt bent;
- arbeidsongeschikt bent voor uw functie en u bent buiten dienst in afwachting van:
 - * ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid;
 - * reïntegratie;

Goederenvervoer over het spoor 2001

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- onbetaald verlof hebt.
De vergoeding bedraagt f 20,50.
Als u minder dan gemiddeld 36 uur werkt ontvangt u een evenredig bedrag.
- 2. Zakelijke besprekingen en representatie
 1. Onderwerp
Uitgaven voor consumpties tijdens zakelijke besprekingen en ten behoeve van representatie kunt u onder bepaalde omstandigheden vergoed krijgen.
 2. Voorwaarden en hoogte
 - a. De uitgaven worden in het belang van werkgever gedaan in het kader van de uitoefening van uw functie.
Ze betreffen bijvoorbeeld de kosten voor maaltijden, kleine consumpties bij zakelijke besprekingen tijdens dienstreizen, logies bij dienstreizen, uitgaven voor representatie en dergelijke kosten.
 - b. Als u bent ingedeeld in één van de salarisgroepen 1 tot en met 5 kunt u bij uitzondering toestemming van uw werkgever krijgen voor het declareren van de werkelijk gemaakte kosten. Een collega die is ingedeeld in één van de salarisgroepen 6 tot en met 11 of met een individuele arbeidsovereenkomst kan u toestemming geven (met machtiging van zijn werkgever) als u in zijn gezelschap op dienstreis bent.
Tot deze uitzonderingen worden niet de volgende activiteiten gerekend: dienstreizen voor cursus, medisch of psychologisch onderzoek, verschijnen voor een beroepsinstantie en dergelijke.
Dan kunt u een eventuele maaltijdvergoeding declareren, mits u aan de daarvoor geldende voorwaarden voldoet.
 - c. Als u bent ingedeeld in één van de salarisgroepen 6 tot en met 11, kunt u de gemaakte redelijke kosten declareren.
- 3. Telefoonkosten
 1. Onderwerp
Als u in dienstbelang thuis een telefoonaansluiting nodig heeft krijgt u de kosten geheel of gedeeltelijk vergoed.
 2. Voorwaarden en hoogte van de vergoeding
 - a. U krijgt vergoeding van telefoonkosten als de werkgever het nodig vindt dat u een telefoonaansluiting heeft.
 - b. Salarisgroep 1 tot en met 7
U krijgt vergoeding voor:
 - abonnementskosten f 23,- per maand;

- kosten van voor werkgever noodzakelijke neven-apparatuur tot f 0,60 per maand;
 - kosten van gespreksseenheden f 7,- per maand;
 - aansluitingskosten voor een enkelvoudig toestel en in dienstbelang noodzakelijke nevenapparatuur tot maximaal twee stopcontacten, echter alleen als u niet over een telefoonaansluiting beschikt.
- c. Salarisgroep 8 tot en met 11
U krijgt vergoeding voor:
- gesprekskosten, die u maakt voor werkgever;
 - kosten van voor werkgever noodzakelijke neven-apparatuur tot f 0,60 per maand;
 - kosten van voor werkgever noodzakelijke extra vermelding in de telefoongids.
3. Verhuizen
Als u verhuist en daarbij in aanmerking komt voor vergoeding van verhuiskosten, ontvangt u vergoeding voor de kosten van heraansluiting van de in dienstbelang noodzakelijke telefoon en nevenapparatuur (maximaal twee stopcontacten).
4. Schoolbezoek kinderen
1. Onderwerp
Als u reiskosten moet maken voor schoolbezoek van uw kinderen kunt u in aanmerking komen voor vergoeding.
 2. Voorwaarden en hoogte van de vergoeding
 - Uw inwonende kinderen voldoen aan de voorwaarden voor vervoersfaciliteiten.
 - U werkt en woont in een plaats, waar de treindienst is opgeheven nadat u daar bent gaan werken en wonen.
 - U bent overgeplaatst en uw gezin woont vanwege woninggebrek nog in de plaats hierboven bedoeld.
 - Vergoeding ontvangt u voor kosten van interlokale bus, tram en veer.

Goederenvervoer over het spoor 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 1

OVERGANGSREGELING GEZIN IN LAND VAN HERKOMST

1. Onderwerp
Als u niet de Nederlandse nationaliteit heeft en uw gezin woont in het land van herkomst, komt u mogelijk in aanmerking voor een vergoeding.
2. Voorwaarden
 - U heeft niet de Nederlandse nationaliteit.
 - U was op 31 december 1983 al in dienst van werkgever.
 - Op de dag van indiensttreding was u gehuwd.
 - Op de dag dat u in dienst trad had u een gezin in het land van herkomst dat een eigen huishouding voerde en dat is nog steeds zo.
 - Uw gezin heeft zich niet inmiddels in Nederland gevestigd. Als uw gezin zich in Nederland heeft gevestigd, maar binnen 2 jaar teruggaat naar het land van herkomst, heeft u opnieuw recht op de vergoeding.
3. Hoogte
De vergoeding voor het gescheiden leven van uw gezin bedraagt f 342,20 per maand. De hoogte van de vergoeding is bevroren.

BIJLAGE 5

REGELING OPFRISVERLOF

1. Algemeen
Werknemers kunnen functie-uren en vrije uren (met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.3.3 lid 1 van de CAO) gebruiken om éénmalig in een periode van 5 jaar gedurende maximaal 6 maanden (doorbetaald) verlof te genieten. Dit verlof wordt aangeduid met de term „Opfrisverlof”.
Om te kunnen sparen voor „Opfrisverlof” is schriftelijk toestemming van de werkgever nodig. De toestemming is onderdeel van functie-gebonden.
2. Opbouw saldo opfrisverlof
Het saldo opfrisverlof kan alleen ontstaan door het (in tijd) sparen door de werknemer van functie-uren en vrije uren, met inachtneming van artikel 4.3.3 lid 1 van de CAO.
3. Genieten opfrisverlof
Opfrisverlof kan gedurende een ononderbroken periode van maximaal 6 maanden éénmalig in een periode van 5 jaar worden genomen. Deze periode moet, in overleg met de werkgever, worden vastgelegd bij de aanvang van het sparen voor opfrisverlof.
Indien aan het einde van de opfrisverlofperiode (door ziekte of anderszins) nog een saldo functie-uren bestaat, dan wordt dit saldo in waarde toegevoegd aan de (pre-)pensioeringsregeling.
4. Saldo opfrisverlof bij wisseling functie en/of wisseling bedrijfs-onderdeel
Bij wisseling van functie en/of wisseling van concernonderdeel wordt door de nieuwe werkgever in overleg met de betrokken medewerker bepaald of de bestaande afspraak wordt gecontinueerd of niet.
Bij niet-continuering wordt :
 - of de waarde van het opgebouwde saldo Opfrisverlof toegevoegd aan de (pre-)pensioeringsregeling;
 - of het saldo blijft staan ter opneming in tijd (periode vaststelling in overleg).Bij continuering van de afspraak wordt door gespaard tot het in artikel 1 genoemde maximum.
5. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkgever wordt een eventueel bestaand saldo gespaarde tijd voor Opfrisverlof in waarde toegevoegd aan de pensioeringsregeling

Goederenvervoer over het spoor 2001
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 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 en heeft geen terugwerkende kracht.

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

's-Gravenhage, 15 november 2001

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.