

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 1 MAART 2007 TOT ALGEMEEN
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
GOEDERENVERVOER OVER HET SPOOR**

UAW Nr. 10634

Bijvoegsel Stcrt. 05-03-2007, nr. 45

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Railion Nederland N.V. namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Koninklijk Nederlands Vervoer (KNV);

Partij(en) te anderzijde: FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door Veolia Cargo Nederland B.V.

Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat:

Door bedenkinghebbende wordt aangevoerd dat de betreffende cao feitelijk een ondernemings-cao van Railion is. De cao vindt zijn oorsprong in de NS-Cargo (Railion is de rechtsopvolger van NS Cargo) en het is een complexe en bureaucratische cao. De werkwijze en structuur van Railion zijn verankerd in de cao, hetgeen een werkwijze en structuur is die niet overeenkomt met en past bij die van bedenkinghebbende.

Het algemeen verbindend verklaren van de ondernemings-cao van Railion brengt deze marktpartijen schade toe, omdat kleinere organisaties niet kunnen voldoen aan de eisen van een door één grote werkgever gedicteerde arbeidsvoorwaarden cao en zij door gebondenheid aan avv in hun concurrentiemogelijkheden worden beperkt.

Daarnaast worden in Nederland gevestigde werkgevers door avv in hun concurrentiemogelijkheden beperkt ten opzichte van buitenlandse werkgevers die in Nederland goederenvervoer over het spoor verrichten. Het

arbeidsvoorwaardenniveau van deze buitenlandse werkgevers ligt lager.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

Het behoort tot de bevoegdheden van de bij de cao betrokken partijen om een bedrijfstak-cao af te sluiten. Een bedrijfstak-cao kan voor avv in aanmerking komen indien wordt voldaan aan de daarvoor gestelde vereisten, waaronder het meerderheidsvereiste. De cao Goederenvervoer over het Spoor voldoet hieraan. Cao-partijen zijn primair verantwoordelijk voor de inhoud en de totstandkoming van de cao, het bepalen van de werkingssfeer en de reikwijdte van het avv-verzoek. Of de werkwijze en structuur passend is voor alle ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de cao, is niet relevant voor de beoordeling van een avv-verzoek.

Beperking van de concurrentiemogelijkheden op arbeidsvoorwaarden op nationaal niveau is inherent aan avv. Uit de aard van avv vloeit voort dat avv concurrentiebeperkend kan werken, aangezien de belangrijkste doelstelling van de Wet AVV is de bevordering van de stabiliteit van de arbeidsverhoudingen door concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen.

Dat er op internationaal niveau verschillen bestaan in het niveau van arbeidsvoorwaarden is een gegeven dat niet kan worden opgelost door af te zien van avv van de cao-bepalingen.

De ingebrachte bedenkingen vormen geen beletsel om tot algemeen verbindend verklaring van de daarvoor in aanmerking komende bepalingen over te gaan.

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

Besluit:

Dictum I

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

1. ALGEMEEN

1.1 Werkingssfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op alle werkgevers en werknemers van in Nederland gevestigde ondernemingen, die tegen vergoeding geheel of ten dele vervoer over het spoor verrichten, anders dan van personen.

Goederenvervoer over het spoor 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

1.2 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 korter dan zes maanden;
5. Medezeggenschaporgaan: 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 zondag 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; In uitzonderingsgevallen kan in overleg tussen werkgever en werknemer van genoemde afstand worden afgeweken
19. Productie personeel buiten: de werknemers, die betrokken zijn bij het transport- en rangeerproces, en de taak grotendeels buiten verrichten;

20. Niet roostergebonden personeel: werknemer(s) die niet in een roulering zijn opgenomen, zoals managers, leidinggevend, teamleiders, reserves en kantoorpersoneel;
21. Productie personeel binnen: alle werknemers die betrokken zijn bij de uitvoering van het goederenvolgproces, zowel coördinerend, planend als administratief;
22. Kantoor- en leidinggevend personeel: alle werknemers die niet onder de categorieën productiepersoneel buiten en binnen vallen;
23. Partner:
 1. echtgeno(o)t(e) van de werknemer
 2. geregistreerd partner van de werknemer
 3. een persoon die met een werknemer samenleeft in door werkgever erkend samenlevingsverband als bedoeld in artikel 5.5
24. CAO-loon: één van de bedragen per contractuur vermeld in bijlage 1;
25. Contractuur: de eenheid van arbeidstijd per week zoals die vermeld staat in de arbeidsovereenkomst;
26. Toelagen: de aan het CAO-loon gelijkgestelde maandelijks te betalen toelagen te weten:
 - Persoonlijke toelagen;
 - Arbeidsmarkttoeslag;
27. Maandbezoldiging: het totaal van maandelijks te ontvangen:
 - CAO-loon, vermenigvuldigd met het aantal contracturen
 - Toelagen
28. Pensioengevend inkomen: maandbezoldiging, vakantiebijslag, decemberuitkering en hetgeen partijen als pensioengevend inkomen benoemen.

1.8 Incidenteel afwijken

Werkgever kan in individuele gevallen in voor de werknemer positieve zin van deze CAO afwijken.

2. ARBEIDSVERHOUDING

2.1 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. Aan degene, die in een blijvende behoefte voorziet en geschikt is bevonden voor indiensttreden 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.

2.2 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

2.3 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 de werkgever op verzoek van de werknemer van deze termijn afstand doet.

2.4 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 de werkgever hiertoe, in overleg met partijen, aanwijst.
3. Teneinde zo snel mogelijk te kunnen ingrijpen bij storing, ontwijking 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.

2.5 Verrichten van andere dan de eigen functie

1. Hoewel iedere werknemer een bepaalde functie heeft, moet de werknemer, als de 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 desbetreffende salarisgroep dan wel eindigen deze opgedragen werkzaamheden

3. De werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden van starters over te nemen.

2.6 Werkzaamheden verrichten op elk tijdstip

De werknemer is verplicht, indien de dienstuitvoering dit naar het oordeel van werkgever vereist, op elke dag en buiten vastgestelde arbeidstijden, zijn werkzaamheden te verrichten.

2.7 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, met 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.

2.8 Einde arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste van de maand waarin de werknemer de voor hem geldende pensioenrichtleeftijd, zoals opgenomen in de pensioenregeling, bereikt.
2. Werknemer geboren voor 1 januari 1950 kan tot uiterlijk 3 maanden voor het bereiken van de voor hem geldende pensioenrichtleeftijd werkgever verzoeken de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Werkgever willicht 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 ophoging 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

3.1 Beloningen

Loon

3.1.1 CAO-lonen

De lonen per contractuur en voor 36-uurscontract vermeld in bijlage 1.

3.1.2 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.

3.1.3 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 maand bezoldiging.
2. Het minimum van de vakantiebijslag bedraagt per 1 januari 2007 € 3,65 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.

3.1.4 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 per 1 januari 2007 € 1,40 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.

3.2 Salarissysteem

Inschalen salarisgroep en vaststellen CAO-loon

3.2.1 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 één 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.

3.2.2 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 bedrag 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

3.2.3 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 functie-ervulling 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 het kader geldt als maximum van een salarisgroep de hoogste trede, niet de E-trede zijnde.

3.2.4 Niet toekennen tredeverhoging salarisgroep 1 tot en met 7

Er worden geen hogere trede in de salarisgroep toegekend indien:

- a. de werknemer afwezig is. De hogere trede wordt wel toegekend

Goederenvervoer over het spoor 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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 WIA 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 functie-ervullingsgesprekken. Tussen het eerste en het tweede gesprek moet 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 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 de eisen van geschiktheid en/of gedrag. De tredeverhoging kan dan tijdelijk worden opgeschort. Het opschortingbesluit wordt aan de werknemer tijdig bekend gemaakt. Binnen 6 maanden na de oorspronkelijke voor tredeverhoging aangewezen datum moet een definitief besluit worden genomen, op basis van een nieuw functieervullingsgesprek, of de opschorting wordt omgezet in een uitsluiting. Als niet tijdig een besluit wordt genomen, dan vindt alsnog per oorspronkelijke datum de tredeverhoging plaats.
 - 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.

3.2.5 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 mate van verhoging 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 het 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 WIA-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.

3.2.6 Bevorderen

1. De overgang naar een hogere salarisgroep vindt voor de salarisgroepen 1 tot en met 6 plaats volgens het overgangsschema 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 verhogen 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.

3.2.7 Samenloop bevorderen en (trede)verhoging

Bij bevorderen per 1 januari wordt eerst een (trede)verhoging in de oude salarisgroep toegekend. Vervolgens vindt de overgang naar de hogere salarisgroep plaats.

3.4 Uitbetalen

3.4.1 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.

3.5 Eenmalige uitkeringen

3.5.1 Jubileumgratificatie

1. Aan de werknemer die, na 31 maart 1991, sedert in dienst treden twaalf en een half jaar in dienst van de 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 salarisgroep op of na 1 januari 1996 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.

3. De jubileumgratificatie wordt naar evenredigheid vastgesteld op basis van het aantal contracturen per periode. De evenredigheid voor perioden die liggen voor 1997 geschied op basis van de deelfactor.

3.5.2 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.

3.5.3 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.

3.5.4 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.

3.5.5 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 WIA-uitkering gebaseerd op de 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 bedrijfeigen 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 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.

3.6 Vergoedingen

3.6.1 Vergoedingen

1. werkgever kent
 - a. vergoeding voor werken onder bijzondere omstandigheden
 - b. vergoeding van reis- en verblijfkosten
 - c. vergoeding van verhuis- en transportkosten
 - d. andere vergoedingen in geld en compensaties in tijd
2. voor een volledig overzicht van de vergoedingen wordt verwezen naar Bijlage 4

3.7 Functietoelage machinisten Internationaal

De werknemer die is benoemd in de functie machinist Internationaal ontvangt een vaste maandelijksse toelage
Per 1 januari 2007: € 151,70

3.8 Functie toelage procescoördinator/machinist

De werknemer die is benoemd in de functie Procescoördinator/machinist ontvangt een vaste maandelijksse toelage
Per 1 januari 2007: € 77,46

4 ARBEIDSDUUR, ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN, AFWEZIGHEIDSVORM

4.1 Arbeidsduur

4.1.1 Contractuele arbeidsduur

1. De contractuele arbeidsduur is gelijk aan het aantal uren in de arbeidsovereenkomst met de werknemer en bedraagt maximaal gemiddeld 36 uur per week.
2. Indien in een arbeidsovereenkomst geen aantal uren worden 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 in lid 1 genoemde contractuele arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week wordt overschreden. De overschrijding bedraagt maximaal gemiddeld 4 uren 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.

4.1.2 Extra inzetten

1. Om knelpunten in de personeelsbezetting als gevolg van fluctuaties in de vervoersomvang 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 salariscategorieën 1 tot en met 8 en in de salariscategorieën 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 de 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 vrijetijdsaanpraak 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 financiële en andere compensaties voor het verrichten van een extra inzet resp. het intrekken van een vrijetijdsaanpraak zijn opgenomen in het Overzicht Voorzieningen (Bijlage 4).

4.1.3 Vrij op erkende feestdagen

1. indien het dienstbelang dit toestaat heeft de werknemer op erkende feestdagen vrij met behoud van maandbezoldiging. De werkgever zal conform de inspanning die zij bij christelijke werknemers verricht om hen op de voor hen belangrijke feestdagen verlof toe te kennen, deze inspanning ook bij niet-christelijke werknemers verrichten.
2. Onder erkende feestdagen wordt verstaan; Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, alsmede – tenzij deze op zaterdag of zondag vallen – Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 5 mei en 1e en 2e Kerstdag.

4.2 Arbeids- en rusttijden

Hoofdstuk 4.2 is niet van toepassing op werknemers ingedeeld in salariscategorie 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 in 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

Goederenvervoer over het spoor 2007

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

stand komen. Het Medezeggenschapsorgaan houdt toezicht op de juiste toepassing van deze procedure-afspraken.

4.3 Betaald verlof

4.3.1 Aantal verlofuren

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

4.3.2 Vrije uren

1. Een werknemer die is ingedeeld in één van de salariscategorieën 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 contracturen van de werknemer
19 t/m 29	1,05 uren maal de contracturen van de werknemer
30 t/m 39	1,25 uren maal de contracturen van de werknemer
40 t/m 44	1,45 uren maal de contracturen van de werknemer
45 t/m 49	1,65 uren maal de contracturen van de werknemer
50 t/m 54	2,45 uren maal de contracturen van de werknemer
55 t/m 59	2,85 uren maal de contracturen van de werknemer
60 en ouder	3,05 uren maal de contracturen van de werknemer

2. Een werknemer die is of in de loop van een kalenderjaar wordt ingedeeld in één van de salariscategorieën 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 contracturen van de werknemer
30 t/m 39	1,45 uren maal de contracturen van de werknemer
40 t/m 44	1,65 uren maal de contracturen van de werknemer
45 t/m 49	1,85 uren maal de contracturen van de werknemer
50 t/m 54	2,65 uren maal de contracturen van de werknemer
55 t/m 59	2,85 uren maal de contracturen van de werknemer
60 en ouder	3,05 uren maal de contracturen van de werknemer

4.3.3 Aanwending vrije uren

Om te voldoen aan het gestelde in artikel 7:633 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 4.3.15) of opfrisverlof als bedoeld in bijlage 5;
- kan de tegenwaarde van vrije uren met een nader vast te stellen minimum worden aangewend voor verbetering van de pensioenpositie;
- kan voor de salarisgroepen 9 tot en met 11 de tegenwaarde van de vrije uren worden uitbetaald, voorzover de werknemer daar recht op heeft en hij dit voor de aanvang van het kalenderjaar aan werkgever heeft medegedeeld. De uitbetaling vindt plaats in de maand mei.

4.3.4 Regeling werktijdverkorting 55-jarigen en ouder

1. Een werknemer met een contractuele arbeidsduur van 36 uur, die 55 jaar wordt, kan aanspraak maken op het recht om maximaal 4 dagen per week met een gemiddelde arbeidstijd van 8 uur per dag te werken met behoud van bezoldiging. Dit recht ontstaat per 1 juni van het jaar, waarin deze leeftijd wordt bereikt.
2. Deze beperking van het aantal inzetten wordt mogelijk gemaakt door de combinatie van:
 - de reeds in het rooster van de werknemer vastgelegde roostervrije dagen
 - feestdagen waarop de werknemer recht heeft.
 - De voor het jaar resterende vrije dagen die nodig zijn om op vier inzetten per week te komen, worden bereikt door het toekennen van extra vrije uren door werkgever en vervolgens het afboeken van verlof-/vrije uren
3. Werkgever kent de volgende extra vrije uren toe
 - 4 doordeweekse feestdagen in enig jaar: 90 extra uren
 - 5 doordeweekse feestdagen in enig jaar: 85 extra uren
 - 6 doordeweekse feestdagen in enig jaar: 80 extra uren
 - 7 doordeweekse feestdagen in enig jaar: 75 extra uren
 - 8 doordeweekse feestdagen in enig jaar: 70 extra uren
5. Voor werknemers die op 1 juni voor het eerst gebruik maken van de regeling geldt een berekening na rato, op basis van lid 3.
6. In plaats van het inzetten van verlof-/vrije uren kan werknemer ook kiezen voor opnemen van onbetaald verlof.
7. In geval van ziekte zullen de dagen niet worden gecompenseerd.
8. Deze regeling geldt niet voor medewerkers in lange dienstenroosters.

4.3.5 Vrijstelling nachtdiensten 57-jarigen en ouder

Een werknemer die 57 jaar of ouder is geworden kan per het eerstvolgende wijzigingsblad van de treindienst na zijn verjaarsdatum aanspraak maken op de vrijstelling van nachtdiensten die eindigen na 01.00 uur of beginnen voor 05.00 uur. De werkgever kan de werknemer vragen om vrijwillige basis tijdens calamiteiten toch arbeid te verrichten tussen 01.00 uur en 05.00 uur.

Goederenvervoer over het spoor 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4.3.6 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 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 patroon 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 Medezeggenschapsorgaan e.d. bepaald de feitelijke duur hiervan of de werktijdverkorting is verleend.
6. In alle andere gevallen van afwezigheid blijft de aanspraak bestaan.

4.3.7 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.
5. Werkgever zal het gegarandeerde verlof voor 1 januari van enig jaar zoveel mogelijk inplannen en bij ruimte boven de rode streep zal het principe gelden wie het eerst komt die het eerst maalt. De rode streep zal worden vastgesteld in het lokale overleg tussen management en de verlofcommissie. Dit betekent dat snipperverlof ingeschreven boven de rode streep status van gegarandeerd verlof krijgt, wel dient dit aangevraagd te zijn vóór de dinsdag van de opvolgende week. Snipperverlof dat onder de rode streep wordt bijgeschreven kan nooit

worden gegarandeerd. Toezicht en controle op de kwaliteit van de verlofaanspraken en de procedure die gevolgd is, zal door de ondernemingsraad uitgeoefend

4.3.8 Verlof na reïntegratie met indeling in een lagere salarisgroep

Een werknemer die voor zijn functie 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 de reïntegratie was ingedeeld

4.3.9 Verlof bij tijdelijk sluiten

Bij tijdelijk sluiten van de onderneming (of een gedeelte daarvan) bij onvoldoende werk is de 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.

4.3.10 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.

4.3.11 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.

4.3.12 Opbouw verlof en vrije uren bij 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. Een werknemer die in afwijking van artikel 7:635 lid 4 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.
3. Het verleende verlof en de verleende vrije uren gedurende de in lid 1 bedoelde periode worden afgeschreven alsof de werknemer volledig werkzaam was.

4.3.13 Opnemen verlof en vrije uren

1. Verlof en vrije uren worden in uren en minuten afgeboekt.

Goederenvervoer over het spoor 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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;
 - 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 navenant aangepast.
6. Verlof- en vrije uren worden meegenomen in/bij de vaststelling van het weektotaal.

4.3.14 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.

4.3.15 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 4.3.15 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 4.3.15 is gemaakt.

4.3.16. 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.

4.3.17 Verlofaanspraken bij einde dienstverband

Werkgever zal bij einde dienstverband:

- de verlofuren/vrije uren waarop de werknemer nog aanspraak heeft, uitbetalen tegen uurloon (inclusief vakantietoeslag 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.

4.4 Bijzonder verlof

4.4.1 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:

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

Goederenvervoer over het spoor 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- h. 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum van werknemer 1 dienst
 - i. verhuizing in geval van verplaatsing of indienst-treden, mits het dienstbelang zich daar niet tegen verzet en recht bestaat op verhuiskosten-vergoeding (Bijlage 4) 4 diensten
3. Naar aanleiding van de in lid 4 genoemde gebeurtenissen wordt op aanvraag van de werknemer verlof met doorbetaling van de maand-bezoldiging 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 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 vol-gende 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. bloeddonoratie, voor zover het dienstbelang zich daartegen niet verzet: een aantal door werkgever vast te stellen uren. Onder bloeddonoratie wordt niet begrepen (her)keuring door de bloed-bank.
 - e. cursussen ter voorbereiding op de pensionering of de vervroegde uittreding; max. 5 diensten.
Aanspraak op dit verlof kan op zijn vroegst 2 jaar voor de ontslagdatum ontstaan.
 - f. adoptie: maximaal 10 diensten, als de noodzaak voor het verlof wordt aangetoond.
 - g. het leiden van/assisteren van de leiding bij meerdaagse activitei-ten van sociaal-culturele aard. Per activiteit wordt een derde deel verlof verleend, mits:
 - die activiteiten ten minste drie achtereenvolgende dagen du-ren;
 - 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.

4.4.2 Kortdurend Zorgverlof

Werknemer heeft in verband met kortdurend zorgverlof recht op verzorging van een thuiswonend kind, partner of ouder. Deze regeling is opgenomen in bijlage 7 van deze CAO

4.4.3 Langdurig zorgverlof

Werknemer heeft bij ernstige ziekte dan wel daarmee vergelijkbare persoonlijke omstandigheden van huisgenoten en van bloed- en aanverwanten in de 1e graad, die de aanwezigheid van de werknemer noodzakelijk maken recht op verlof. Dit verlof wordt door werkgever, na overleg met werknemer, in redelijkheid vastgesteld.

4.5 Onbetaald verlof

4.5.1 Onbetaald verlof

Werkgever kan op verzoek van de werknemer ten hoogste per contractuur per kalenderjaar 4 uren onbetaald verlof verlenen.

4.5.2 Ouderschapsverlof

In de wet Arbeid en Zorg 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.

5. SOCIALE REGELINGEN

5.1 Ziektekosten

Werkgever sluit een collectieve basisverzekering bij een of meerdere ziektekostenverzekeraars danwel sluit zich aan bij het collectieve contract zoals die door NS is afgesloten

Werkgever betaalt op basis van de Zorgverzekeringswet het wettelijk vastgestelde inkomensafhankelijke deel van de werknemersbijdrage. Werknemers kunnen tegen dezelfde voorwaarden deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering, zoals die door NS is afgesloten.

5.2 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.

5.3 Kinderopvang

1. Werkgever stelt ten behoeve zijn werknemers kinderopvang-faciliteiten ter beschikking. Hiertoe wordt tenminste één fulltime kinderopvangplaats per 300 werknemers gefinancierd. De hoogte van de bijdrage van de werkgever bedraagt maximaal 1/6 deel van de kosten van kinderopvang.
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.

5.4 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.

5.5 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 overlegd 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.

5.6 Bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

5.6.1 Aanspraken bij ziekte

1. De werknemer die door ziekte is verhinderd zijn arbeid te verrichten ontvangt gedurende de eerste 52 weken 100% van het loon.
2. Vanaf 1 januari 2006 heeft de werknemer die door ziekte is verhinderd om zijn arbeid (volledig) te verrichten, na het eerste ziektejaar gedurende een tijdvak van 52 weken recht op 70% van het loon. De werknemer heeft daarnaast recht op een toeslag van 30% van het loon indien hij zich maximaal inspant voor zijn reïntegratieverplichtingen in het verlengde van de Wet Verbetering Poortwachter.
3. Onder het in lid 1 genoemde loon wordt verstaan de maandbezoldiging, de eventuele netto-netto toelage en het bedrag Derving secundaire arbeidsvoorwaarden als bedoeld in onderdeel e van Bijlage 4, alle zoals die gelden op de dag voorafgaand aan de eerste ziektedag.⁴
Op de in lid 1 en lid 2 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 2 is uitbetaald, wordt verrekend met de uitkering bij overlijden.

5.6.2 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Onder arbeidsongeschiktheid wordt verstaan het geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn in de zin van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)

Goederenvervoer over het spoor 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid
De aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid (werknemer met een IVA-uitkering) worden in beginsel ondergebracht bij het Compartiment Railvervoer van SPF Beheer volgens de daar geldende regeling. Er bestaat recht op een aanspraak van 75% van het loon.
3. Onder het in lid 2 genoemde loon wordt verstaan de maandbezoldiging, de eventuele netto-netto toelage en het bedrag Derving secundaire arbeidsvoorwaarden als bedoeld in onderdeel e van Bijlage 4, alle zoals die gelden op de dag voorafgaand aan de eerste ziektedag
4. Aanspraken bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid
 - a. De werknemer met een (WGA-)arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35–80 ontvangt, op voorwaarde dat de werknemer zich naar vermogen maximaal inspant voor reïntegratie:
 - gedurende de loongerelateerde fase in de WGA over de niet gewerkte uren een aanvulling van werkgever tot 75% van het loon dat zij verdienen direct voorafgaande aan hun ziekte. Gewerkte uren worden volledig uitbetaald
 - in geval werknemer aan het einde van de loongerelateerde fase van de WGA het werk voor minimaal 50% van zijn restcapaciteit hervat heeft, over niet gewerkte uren een aanvulling van werkgever tot 75% van het loon dat zij verdienen direct voorafgaande aan hun ziekte. Gewerkte uren worden volledig uitbetaald.
 - in geval werknemer aan het einde van de loongerelateerde fase van de WGA het werk voor minder dan 50% van zijn restcapaciteit hervat heeft, zal werkgever het aantal uren uitbreiden tot 50% van de restcapaciteit. Deze uitbreiding kan ook bij een andere werkgever plaatsvinden.
 - b. In geval werknemer het werk niet (gedeeltelijk) hervat heeft na 2 jaar ziekte, zal werkgever slechts ontslag aanvragen indien:
 - werknemer zich niet of slechts beperkt heeft ingespannen om werk bij werkgever of elders te verwerven
 - werkgever aan kan tonen dat voor werknemer, ondanks maximale inspanning van de werkgever, geen passende functie bij de werkgever aanwezig is
 - c. 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. De hoogte van deze 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 WGA-fase, verminderd

met 70% van het dagloon WIA over de desbetreffende periode zoals dat geldt op de dag van ontslag.

- d. Verhaal van uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid
De werkgever is niet tot de in art. 5.6.2 genoemde betalingen verplicht, voorzover zij niet berusten op dwingendrechtelijke 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 art. 5.6.2 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.
De werknemer is verplicht om werkgever onmiddellijk te informeren over elke beslissing van het UWV in de uitvoering van de WIA
- e. Arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35
Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, ontvangen over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan hun ziekte en over de niet gewerkte uren:
- 90% in het derde „ziektejaar”
 - 80% in het vierde „ziektejaar”
 - 70% in het vijfde „ziektejaar”
 - 60% in het zesde „ziektejaar”
 - 50% in het zevende „ziektejaar”
 - in volgende „ziektejaren”: over gewerkte uren 100% van het inkomen direct voorafgaande aan hun ziekte.

5.6.3 Oude regelingen

Voor de werknemer die ziek is geworden vóór 1 januari 2004 en onder de WAO valt blijven de oude regelingen gelden zoals vermeld in de CAO 2005

5.7 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 € 45.378 bruto in geval van overlijden of van gehele blijvende invaliditeit als gevolg van een ongeval dan wel een gedeelte van dit bedrag bij gedeeltelijke blijvende invaliditeit als gevolg van een ongeval.

5.9 Sociaal Plan

Om de sociale consequenties van een eventueel noodzakelijke reorganisatie op te vangen stelt werkgever in overleg met de vakorganisaties een Sociaal Plan op.

Overige bepalingen

6.1 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.

6.2 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 vrijetijdsaanpakken 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.

6.3 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 bewustzijnsbeïnvloedende 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 bewustzijnsbeïnvloedende middelen verkeert, diens werkgever daar van 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 ingehuurd Arbodienst in geval van beïnvloeding daarvan direct in kennis stellen.

7 PARITAIRE COMMISSIE VOOR DE BEDRIJFSTAK GOEDERENVERVOER OVER HET SPOOR

7.2 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) 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.

Goederenvervoer over het spoor 2007 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 1:

Loontabel voor een 36-uurs contract voor de salarissgroepen 01 t/m 11 in Euro's
Tevens overgangsschema voor bevordering. CAO 2005 01012007 t/m 31032007

lft	tr	sg 01 tab 2007	tr	sg 02 tab 2007	tr	sg 03 tab 2007	tr	sg 04 tab 2007	tr	sg 05 tab 2007	tr	sg 06 tab 2007	tr	sg 07 tab 2007
15	1	802,85	1	818,59	1	833,92	1	852,28	1	872,75	1	892,23	1	911,76
16	2	912,33	2	930,22	2	947,63	2	968,50	2	991,76	2	1.015,02	2	1.038,28
17	3	1.021,81	3	1.041,85	3	1.061,35	3	1.084,72	3	1.110,77	3	1.137,27	3	1.163,77
18	4	1.131,29	4	1.153,47	4	1.175,07	4	1.200,94	4	1.229,78	4	1.258,62	4	1.287,46
19	5	1.240,77	5	1.265,10	5	1.288,78	5	1.317,16	5	1.348,79	5	1.379,63	5	1.410,47
20	6	1.350,25	6	1.376,73	6	1.402,49	6	1.433,38	6	1.467,80	6	1.501,22	6	1.534,64
7	7	1.459,70	7	1.486,29	7	1.516,29	7	1.549,55	7	1.586,88	7	1.628,30	7	1.669,72
8	8	1.519,21	8	1.552,46	8	1.586,88	8	1.628,30	8	1.675,66	8	1.725,03	8	1.773,57
9	9	1.578,72	9	1.616,64	9	1.656,89	9	1.707,65	9	1.763,66	9	1.825,92	9	1.893,24
10	10	1.638,22	10	1.680,81	10	1.726,91	10	1.784,41	10	1.851,75	10	1.929,26	10	2.009,61
11	11	1.686,64	11	1.735,07	11	1.784,66	11	1.844,17	11	1.909,51	11	2.022,69	11	2.128,29
12	12	1.741,49	12	1.791,08	12	1.841,25	12	1.901,93	12	1.967,85	12	2.049,66	12	2.126,97
13	13	1.741,49	13	1.847,09	13	1.897,84	13	1.958,52	13	2.025,03	13	2.104,96	13	2.187,80
14	14	1.741,49	14	1.847,09	14	1.953,85	14	2.014,53	14	2.082,70	14	2.170,06	14	2.262,23
15	15	1.741,49	15	1.847,09	15	2.006,11	15	2.070,53	15	2.139,96	15	2.220,32	15	2.305,49
16	16	1.741,49	16	1.847,09	16	2.008,11	16	2.125,96	16	2.197,71	16	2.281,00	16	2.368,86
17	17	1.741,49	17	1.847,09	17	2.008,11	17	2.125,96	17	2.254,89	17	2.341,18	17	2.431,81
18	18	1.777,07	18	1.847,09	18	2.008,11	18	2.125,96	18	2.254,89	18	2.341,18	18	2.431,81
19	19	1.777,07	19	1.883,26	19	2.008,11	19	2.125,96	19	2.254,89	19	2.341,18	19	2.431,81
20	20	1.812,66	20	1.883,26	20	2.008,11	20	2.125,96	20	2.254,89	20	2.341,18	20	2.431,81
21	21	1.812,66	21	1.919,43	21	2.062,36	21	2.161,38	21	2.237,39	21	2.337,39	21	2.437,76
22	22	1.847,09	22	1.919,43	22	2.062,36	22	2.161,38	22	2.237,39	22	2.337,39	22	2.437,76
E	E	1.881,51	E	1.953,85	E	2.114,29	E	2.166,80	E	2.237,39	E	2.337,39	E	2.437,76

Open loonschalen sg 08 t/m 11

lft	tr	sg 08 tab 2007	tr	sg 09 tab 2007	tr	sg 10 tab 2007	tr	sg 11 tab 2007
1	1	2.170,30	1	2.663,28	1	3.313,20	1	4.076,04
2	2	3.927,76	2	4.552,39	2	5.655,67	2	6.862,00

Betekenis gebruikte afkortingen

lft = leeftijd
sg = salarissgroep
E = extra trede

BIJLAGE 2:

Functies

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	Sg
Medewerker Trein- Terrein opname	1
Medewerker Wagenstelling	2
Medewerker goederenadministratie	3
Procesleider goederenadministratie	4
Rangeerder	2
Ploegleider rangeerdienst	3
Wagencontroleur	3
Machinist BB	3
Wagencontroleur/Machinist BB	4
Machinist	5
machinist Internationaal	5
Procescoördinator	5
Operationeel Teamleider	6
Teamleider/Procesmanager	7
Regiomanager	8
Planner	5
Senior planner	6
Transportcontroller	6
Vervoerscoördinator	7
Assistent	2
Medewerker	3
Geoefend medewerker	4
Allround medewerker	5
Specialist	6
Stafmedewerker	7
Senior stafmedewerker	8
Beleidsmedewerker	9
Senior beleidsmedewerker	10
Strategisch beleidsmedewerker	11
Secretaresse	5
Management assistent	6
Administrateur	5
Controller	8
Accountmanager	8
Systeembeheerder	6
Systeemontwerper	8

Goederenvervoer over het spoor 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Functie	Sg
Materieel manager	8
Medewerker PIA	5
Afdelingshoofd	9
Afdelingsmanager	10
Manager planning	11

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 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 maandag 00:00 uur tot en met zondag 24:00 uur
2. Arbeidstijden	

Goederenvervoer over het spoor 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Onderwerp	Norm/bepaling
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.

Onderwerp	Norm/bepaling
c. Maximum arbeidstijd per week/periode in basisrooster	Uitgangspunten: • Basisrooster voldoet aan de roosterregels. Gemiddeld werkt de werknemer niet meer dan 36 uur per week binnen het rooster. Ter bepaling hiervan wordt het aantal weken van een roosterroulatie gedeeld door het aantal uren dat de werknemer volgens die roulatie staat ingeroosterd. Het rooster mag dan gemiddeld niet meer dan 36 uur per week zijn. • Het beginpunt van de telling is de eerste week van elk basisrooster. Het basisrooster is dus niet gekoppeld aan kalenderweken. • De fluctuatie tussen opeenvolgende weken zal worden beperkt door de volgende regel: – In een week mag in een rooster maximaal 48 uur arbeidstijd worden verricht. – In twee opeenvolgende weken van dat rooster mag de arbeidstijd maximaal 76 uur zijn. – Het aantal korte diensten zal maximaal 9 inzetten per 2 weken zijn. – Bij lange diensten maximaal 8 inzetten in 2 weken. • Het intrekken van een vrije tijdsaanpraak kan uitsluitend op basis van vrijwilligheid geschieden.

Goederenvervoer over het spoor 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Onderwerp	Norm/bepaling
	<i>Verrekenregels</i> Een medewerker kan te maken krijgen met overuren indien gemeten over een periode van 2 weken er meer uren gewerkt worden dan de uren die door de planning voor deze periode zijn vastgesteld Als begin voor de periode van verrekening van 2 weken geldt de start van een nieuwe roostercyclus Indien door de lengte van de roostercyclus er niet op basis van 2 weken kan worden afgerekend, kan de laatste week van een roostercyclus als verrekenperiode worden gehanteerd in geval van uitloop dienst wordt toeslag overuren uitbetaald; de meergewerkte uren worden meegenomen in de tweewekelijkse afrekening De medewerker kan kiezen voor geld of voor tijd. • Geld: – Betaling tegen uurloon van de meergewerkte uren. – Toeslag overuren bij niet geplande uitloop dienst – Eventueel toeslag onregelmatig werken • Tijd: – toeslag overuren bij niet geplande uitloop dienst – in tijd terug – Eventueel toeslag onregelmatig werken <i>Werken op een vrije dag (zie ook Overzicht Voorzieningen)</i> De medewerker kan kiezen voor geld of voor tijd. • Geld: – Uitbetaling van overuren op basis van uurloon van de gewerkte tijd plus 75 of 100 % á uurloon. • Tijd: – Toeslag overuren over gewerkte tijd. – In tijd terug – Eventueel vergoeding voor onregelmatig werkend. 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

Onderwerp	Norm/bepaling
a. Wekelijkse 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 t/m 02:00 uur	11 uur
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 „Rood 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 («Rood weekend»). Diensten die zaterdag tussen 00:00 uur en 02:00 uur eindigen worden gemaximeerd op 12 per jaar met een maximum van 1 per maand. Een eerstvolgende dienst mag daarbij niet eerder beginnen dan maandag 15:00 uur daaropvolgend. 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
--	--------

Goederenvervoer over het spoor 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Onderwerp	Norm/bepaling
b. Minimum rust na 3 of meer nachtdiensten	48 uur
c. Eindtijd nachtdiensten machinisten	Voor machinisten 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.
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/dag	Indien nachtdienst geheel of gedeeltelijk de tijd omvat van 02.00 uur tot 04.00 uur dient er voorafgaand aan de daaropvolgende dienst die aanvangt voor 12.00 uur sprake te zijn van minimaal 3 vrije dagen, minimaal 72 uur

6. Overige bepalingen

Onderwerp	Norm/bepaling
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. 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.
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.

Goederenvervoer over het spoor 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Onderwerp	Norm/bepaling
	– 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.
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

A Vergoeding voor het werken onder bijzondere omstandigheden

1. Werken op onregelmatige tijden
2. Verplicht bereikbaar in vrije tijd
3. Wijziging na DW
4. Oproep
5. Maaltijdvergoeding
6. Verrichten extra dienst
7. Intrekken vrije tijdsaanspraken
8. Overuren
9. Dienst doen op feestdagen
10. Vergoeding kleine consumpties
11. BBW vergoeding

B Opleidingen

1. B-opleidingen
2. P-opleidingen
3. Voorwaarden bij het toekennen van voorzieningen bij opleidingen

C Vergoedingen reis- en verblijfkosten

1. Dienstreizen
2. Indiensttreding/verplaatsing op verzoek
3. Tijdelijke verplaatsing
4. Opstapplaatsenregeling
5. Overnachten buiten de standplaats

D Verhuizing

1. Verhuiskosten
2. Dubbele woninghuur
3. Hogere huur (huurgewenning)

E Garantieregelingen

1. Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (DS)
2. Vermindering inkomen bij ander werk (TVI)
3. Inkomensvermindering van oudere werknemers (GIOW)

Goederenvervoer over het spoor 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

F Persoonlijke schade bij bedrijfsongevallen

A. Vergoedingen voor het werken onder bijzondere omstandigheden

De hierna genoemde vergoedingen zijn van toepassing tenzij:

- werknemer is ingedeeld in salarisgroep 9 of hoger (voor een aantal vergoedingen gelden uitzonderingen);
- werknemer voor werkgever in het buitenland werkzaam is;
- werknemers thuis werkzaamheden verricht voor werkgever;
- werknemer deelneemt aan activiteiten van de Bedrijfshulpverlening.

1. Werken op onregelmatige tijden

Niet van toepassing voor werknemers in salarisgroep 8 die niet roostergebonden werken

Voor het werken op bepaalde tijden krijgt werknemer een vergoeding

Per 1 januari 2007

Dienstdag	van	tot	bedrag	bedrag voor F	bedrag na F	Nachtdienst die geheel of gedeeltelijk 02:00 tot 04:00 omvatten
Zondag of feestdag (F)	00:00	24:00	6,18	6,18	6,18	
Maandag	00:00	06:00	6,18	6,18	6,18	tot 08:00 6,00
	06:00	07:30	5,27	5,27	5,27	
	07:30	18:00	–	–	–	
	18:00	23:00	3,09	5,27	3,09	
	23:00	24:00	6,18	6,18	6,18	
Dinsdag tot en met Donderdag	00:00	06:00	6,18	6,18	6,18	tot 08:00 6,00
	06:00	07:30	3,09	3,09	5,27	
	07:30	18:00	–	–	–	
	18:00	23:00	3,09	5,27	3,09	
	23:00	24:00	6,18	6,18	6,18	
Vrijdag	00:00	06:00	6,18	6,18	6,18	tot 08:00 6,00
	06:00	07:30	3,09	3,09	5,27	
	07:30	18:00	–	–	–	

Dienstdag	van	tot	bedrag	bedrag voor F	bedrag na F	Nachtdienst die geheel of gedeeltelijk
	18:00	23:00	5,27	5,27	5,27	
	23:00	24:00	6,18	6,18	6,18	
Zaterdag	00:00	06:00	6,18	6,18	6,18	tot 08:00 6,00
	06:00	23:00	5,27	5,27	5,27	
	23:00	24:00	6,18	6,18	6,18	

Stagiaires

Deze regeling geldt ook voor stagiaires en buitenlandse studenten.

2 Verplicht bereikbaar in vrije tijd

Voor het in vrije tijd bereikbaar moeten zijn, krijgt werknemer een vergoeding per keer

Per 1 januari 2007: € 12,08

3 Wijziging na DW

Indien na DW sprake is van wijziging van het aanvangstijdstip van meer dan een uur heeft werknemer – bij minimaal gelijkblijvende dienstlengte of overschrijding van de oorspronkelijke eindtijd recht op een vergoeding. De meer gewerkte uren die kunnen ontstaan worden conform de overwerkregeling uitbetaald.

Per 1 januari 2007: € 19,34

4 Oproep

Bij het in dienst komen voor een storing of ongeval krijgt werknemer een vergoeding conform A3 . De meer gewerkte uren die hierdoor ontstaan worden conform de overwerkregeling uitbetaald.

Als tussen eindtijdstip van de laatst verrichte dienst en het begin tijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als een dienst beschouwd. De tussenliggende tijd telt mee voor de vergoeding in geld.

5 Maaltijdvergoeding

Voor het doen van een dienst, die langer duurt dan 9.45 uur of die de periode van 13.00 t/m 18.30 uur omvat, krijgt een werknemer in de salarisgroepen 1 t/m 5 een vergoeding van € 9.

6 Verrichten extra inzet

Deze vergoeding geldt alleen voor werknemers in salarisgroep 8 en hoger indien zij roostergebonden werken

Voor de gewerkte uren tijdens een extra dienst als bedoeld in artikel 4.1.2 van de CAO krijgt werknemer een toeslag op zijn uurloon. Voor de uren tussen maandag 07.00 en vrijdag 22.00 uur is deze toeslag 75%

Goederenvervoer over het spoor 2007

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

van het uurloon. Voor de uren tussen vrijdag 22.00 en maandag 07.00 uur is deze toeslag 100%.

De tijdens extra diensten gewerkte uren en/of toeslag worden na keuze van de werknemer:

- Uitbetaald tegen uurloon of
- Toegevoegd aan het spaarverlof (zie artikel 4.3.15) of opfrisverlof (bijlage 5) of
- Met de tegenwaarde in uurloon aangewend voor verbetering van het pensioen
- Toegevoegd aan VTA

7 Intrekken vrije tijdsaanspraken

Deze zullen alleen nog in overleg en op basis van vrijwilligheid worden ingetrokken.

8 Overuren

Zie bijlage 3 paragraaf 2c

Voor ieder overuur ontvangt de werknemer een toeslag:

Per 1 januari 2007: € 8,49

9 Dienst doen op feestdagen

Voor het doen van een dienst op feestdagen ontvangt de werknemer een vergoeding:

Per 1 januari 2007: € 25,54

10 Vergoeding kleine consumpties

Als tegemoetkoming voor uitgaven voor kleine consumpties, krijgt de werknemer maandelijks een vast bedrag van € 10,-. Voor deeltijd-medewerkers geldt een evenredig bedrag. De vergoeding wordt niet toegekend als de medewerker langer dan 2 maanden om welke reden dan ook, feitelijk niet werkt.

Daar waar koffie en thee gratis worden verstrekt, zal de vergoeding kleine consumpties niet worden uitgekeerd als de OR hiermee akkoord is gegaan.

11 BBW vergoeding

De volgende tarieven zullen worden gehanteerd:

Tarief	Functionies	Hoogte
Laag	TTO er Cargomcn.	€ 13,70 bruto p.m.

Tarief	Funcities	Hoogte
Midden	Rangeerder Technisch rangeerder Pld. Rgr. Wagenmeester Mcن. BB	€ 32,20 bruto p.m.
Hoog	Medewerker TNK of combinaties van deze funcities	€ 36,20 bruto p.m.

Voor deeltijdmedewerkers geldt een evenredig bedrag.
Over de periode 2004 en 2005 zal eenmalig worden vastgesteld wat de gemiddelde combitoeslag per machinist is geweest. Deze toeslag zal als vaste toeslag maandelijks worden uitgekeerd.

B Opleidingen

Uitgangspunt is dat volgen van opleidingen in het belang van werkgever en werknemer is. Als een werknemer een opleiding volgt, waardoor hij zijn werk nu of in de toekomst beter kan doen, komt hij in aanmerking voor een vergoeding van gemaakte kosten en/of compensatie in tijd. De hoogte van deze vergoeding is afhankelijk van het belang van de opleiding voor werkgever. Hierbij wordt onderscheid gemaakt in twee soorten.

1 B-opleidingen

B-opleidingen zijn opleidingen, die werkgever noodzakelijk vindt voor de huidige of volgende functie van werknemer.

Voor deze opleidingen gelden de volgende voorzieningen.

- De uren waar op theoriedagen en tijdens verblijf in een conferentieoord daadwerkelijk een opleiding wordt genoten, gelden als arbeidstijd, met een maximum van 8 uur per dag.
- De vergoedingen uit hoofdstuk A zijn op deze dagen niet van toepassing.
- Op praktijkdagen zijn de arbeids- en rusttijden bepalingen van deze CAO van toepassing. Praktijkdagen zijn dagen van instructie, heractivering, weglernen of andere gerichte praktische opleiding. Op deze dagen zijn de vergoedingen van hoofdstuk A wel van toepassing.
- Als werknemer voor het volgen van de opleiding meer dan twee uur extra reistijd op een dag heeft, mag hij voor de meerdere minuten boven de 2 uren declareren.
- Voor het maken van huiswerk in vrije tijd wordt geen vergoeding gegeven, als sprake is van een onevenredige zware belasting door studie en huiswerk, kan werkgever een gedeeltelijke compensatie in tijd of geld toekennen.

Goederenvervoer over het spoor 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- Voor rekening van de werkgever komen:
Cursusgelden,
Examengelden,
Door het opleidingsinstituut opgegeven leermiddelen en hulpmiddelen (werknemer krijgt deze in bruikleen)
Bijkomende kosten van verblijf in een conferentieoord op declaratie basis tot een maximum van € 7,50

2 P-opleidingen

P-opleidingen zijn opleidingen, waarvan de werkgever verwacht dat zij leiden tot beter functioneren in de huidige functie of tot het binnen drie jaar kunnen bereiken van een andere functie. Voor deze opleidingen gelden de volgende voorzieningen:

- De tijd die de werknemer besteedt aan het bijwonen van lessen, wordt voor de helft gecompenseerd met een maximum van 4 uur per kalenderweek. Voor deeltijd medewerkers geldt dit naar rato van het aantal contracturen.
- Voor het in diensttijd afleggen van toetsen, examens en tentamens hoeft de werknemer geen vrije tijd te nemen.
- Werkgever vergoedt de kosten van lessen en examens voor 50%. Werkgever kan in overleg met werknemer besluiten in plaats van een compensatie in tijd een hogere vergoeding toe te kennen en/of ook bij te dragen in kosten van leermiddelen.

3 Voorwaarden bij het toekennen van voorzieningen bij opleidingen

- Werkgever kan de toekenning van voorzieningen beëindigen als de studie resultaten naar zijn oordeel onvoldoende zijn.
- Indien werkgever voorzieningen heeft toegekend op verzoek van werknemer, kan de werkgever in de volgende gevallen de gemaakte kosten geheel of gedeeltelijk terugvorderen:
Bij voortijdige beëindiging van de opleiding, zonder toestemming van de werkgever;
Bij onvoldoende voortgang van de opleiding;
Bij het nemen van ontslag tijdens de opleiding;
Bij het nemen van ontslag binnen 3 jaar na afstuderen
Werkgever houdt bij het bepalen van de hoogte van het terug te vorderen bedrag rekening met de omstandigheden.

4 Afwijkende afspraken

Werkgever kan in overleg in afwijking van lid 3 met werknemer specifieke afspraken maken over een terugbetalingsregeling

C Vergoedingen reis- en verblijfkosten

1 Dienstreizen

Indien het reisdoel per trein bereikbaar is, wordt hiervan gebruik gemaakt. Als het reisdoel niet per trein bereikbaar is, als het in het dienstbelang is om niet per trein te reizen, of als de reistijd per trein een factor 1,75 of meer langer is dan de reistijd per ander vervoermiddel, krijgt de werknemer de volgende kostenvergoeding:

- Alle door werknemer gemaakt openbaar vervoer kosten
- Voor gebruik eigen motorvoertuig, vast te stellen met behulp van de ANWB routeplanner

Kilometers per jaar	Vergoeding per kilometer
Tot en met 5.000	€ 0,28
5.001 t/m 10.000	€ 0,25
10.001 t/m 15.000	€ 0,23
15.001 t/m 20.000	€ 0,21
meer dan 20.000	€ 0,13

Werknemer kan redelijk gemaakte verblijfkosten (hotel, maaltijd e.d.) declareren.

2 Indiensttreding/verplaatsing niet op verzoek

Als een werknemer bij werkgever in dienst treedt en moet verhuizen en niet op eigen verzoek wordt verplaatst en moet verhuizen, kan hij in aanmerking komen voor een vergoeding van verhuis- en transportkosten (zie D Verhuizing). Als de werknemer nog niet is verhuisd, kan hij eventuele redelijk gemaakte reiskosten en kosten van tijdelijke huisvesting declareren.

Reiskosten

De werknemer is in overleg met de werkgever een verhuistermijn overeen gekomen. Als het reisdoel per trein bereikbaar is, wordt hiervan gebruik gemaakt. Als het reisdoel niet per trein bereikbaar is, of als het in het dienstbelang is om niet per trein te reizen, of als de reistijd per trein een factor 1,75 of meer langer is dan de reistijd per ander vervoermiddel, krijgt werknemer

- Alle door werknemer gemaakt openbaar vervoer kosten
- Voor gebruik eigen motorvoertuig, vast te stellen met behulp van de ANWB routeplanner

Kilometers per jaar	Vergoeding per kilometer
Tot en met 5.000	€ 0,28
5.001 t/m 10.000	€ 0,25

Goederenvervoer over het spoor 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Kilometers per jaar	Vergoeding per kilometer
10.001 t/m 15.000	€ 0,23
15.001 t/m 20.000	€ 0,21
meer dan 20.000	€ 0,13

Kosten tijdelijke huisvesting

Als werknemer nog niet is verhuisd en als gevolg van indiensttreding of verplaatsing een kamer of pension in de nabije omgeving van zijn werkplek betreft, komt in aanmerking voor een vergoeding van of tegemoetkoming in gemaakte redelijke kosten hiervan. De werknemer kan deze pensionkostenvergoeding voor de maximale tijd van 1 jaar ontvangen.

3 Tijdelijke verplaatsing

Indien werknemer in dienstbelang tijdelijk wordt verplaatst, komt hij in aanmerking voor een vergoeding van reis-en verblijfkosten.

Als het reisdoel per trein bereikbaar is, wordt hiervan gebruik gemaakt.

Als het reisdoel niet per trein bereikbaar is, als het in het dienstbelang is om niet per trein te reizen, of als de reistijd per trein een factor 1,75 of meer langer is dan de reistijd per ander vervoermiddel, krijgt werknemer de volgende kostenvergoeding:

- Alle door werknemer gemaakt openbaar vervoer kosten
- Voor gebruik eigen motorvoertuig, vast te stellen met behulp van de ANWB routeplanner

Kilometers per jaar	Vergoeding per kilometer
Tot en met 5.000	€ 0,28
5.001 t/m 10.000	€ 0,25
10.001 t/m 15.000	€ 0,23
15.001 t/m 20.000	€ 0,21
meer dan 20.000	€ 0,13

4 Opstapplaatsenregeling

Werknemer kan de extra reiskosten en reistijd die hij heeft in verband met het in dienst komen op een opstapplaats declareren.

Als het reisdoel per trein bereikbaar is, wordt hiervan gebruik gemaakt.

De meerdere minuten die werknemer moet reizen ten opzichte van de reistijd woonplaats- standplaats (berekend met gebruikmaking van de NS Reisplanner) krijgt werknemer uitbetaald. Als het reisdoel niet per trein bereikbaar is, als het in het dienstbelang is om niet per trein te rei-

zen, of als de reistijd per trein een factor 1,75 of meer langer is dan de reistijd per ander vervoermiddel, kan de werknemer de kilometers, die hij met zijn eigen voertuig rijdt, declareren indien en voorzover met behulp van de ANWB/routeplanner is bepaald hoe veel kilometer de afstand woonplaats-opstapplaats groter is dan de afstand woonplaats-standplaats. De vergoeding is als volgt:

Kilometers per jaar	Vergoeding per kilometer
Tot en met 5.000	€ 0,28
5.001 t/m 10.000	€ 0,25
10.001 t/m 15.000	€ 0,23
15.001 t/m 20.000	€ 0,21
meer dan 20.000	€ 0,13

Voor de extra reistijd kan werknemer per 1 kilometer één minuut declareren.

5 Overnachten buiten de standplaats.

Indien een Cargomachinist/Cargomachinist Internationaal tussen twee diensten niet terugkeert op zijn 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 slaappleaats 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 een werknemer een toeslag van € 34,10 netto als compensatie van het ongemak
- c. Indien een werknemer buiten standplaats overnacht krijgt deze recht op een vergoeding van 16 euro netto voor een warme maaltijd, tenzij deze vanwege de werkgever wordt verstrekt.

Indien geen bon kan worden overlegd zal er sprake zijn van een bruto vergoeding.

D Verhuizing

1 Verhuiskosten

Als een werknemer op verzoek van de werkgever moet verhuizen, krijgt hij verhuis- en transportkosten vergoed. De verhuiskostenvergoeding bedraagt 12% van het bruto jaarsalaris (excl. toelagen) met een maximum van € 5455 netto. De transportkosten worden volledig vergoed, met uitzondering van de kosten voor het in- en uitpakken. Werkgever kan nadere regels vaststellen, waaronder voor de keuze van de verhuisonderneming. Makelaarskosten en kosten ontstaan door koop/ verkoop eigen woning worden vergoed tot een maximum van € 4123,- Ook dubbele woninghuur wordt vergoed. Als werknemer verhuisd is en hij binnen 3 jaar de arbeidsovereenkomst beëindigt, anders dan door overlijden of arbeidsongeschiktheid, moet hij de toegekende verhuis- en transportkostenvergoeding als volgt terugbetalen:

- Binnen 1 jaar na verhuizing: 100%
- Binnen 2 jaar na verhuizing: 65%
- Binnen 3 jaar na verhuizing: 30%

2 Dubbele woninghuur

U komt in het geval van dubbele woninghuur in aanmerking voor vergoeding van de huur van de niet-bewoonde woning.

Voorwaarden

- U ontvangt verhuiskostenvergoeding
- De verhuizing is een gevolg van een verplaatsing.

Hoogte van de vergoeding

U krijgt de huur van de niet-bewoonde woning vergoed over maximaal 2 maanden.

3 Hogere huur (huurgewenning)

U ontvangt een tegemoetkoming als u moet verhuizen en daarna een hogere huur moet betalen.

Voorwaarden

- U ontvangt verhuiskostenvergoeding.
- De verhuizing is een gevolg van een verplaatsing.
- De nieuwe woning heeft een netto huur beneden de individuele huursubsidiiegrens van de Rijksoverheid.
- U heeft eerst rijkshuursubsidie aangevraagd.

Hoogte van de vergoeding

Als de stijging van de netto huur meer dan € 50,-per maand bedraagt ontvangt u gedurende 3 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;

E Garantieregelingen

1 Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (DS)

1.1 Onderwerp

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

1.2 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.

1.3 Basis en hoogte van de DS-uitkering

De basis van de vergoeding is het uurgemiddelde 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);
- feestdagtoeslag;
- Tegemoetkoming Vermindering Inkomen (TVI);
- DS zelf.

Goederenvervoer over het spoor 2007

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

1.4 Salarisgroep 9 t/m 11

De vergoeding is ook van toepassing op werknemers in één van de salarisgroepen 9 t/m 11.

1.5 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)

2.1 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).

2.2 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 maanden * 36 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: $(95,5\% \text{ * basis TVI-garantie * aantal contracturen van de lopende maand})$.

Terughaalgrens TVI:

de terughaalgrens TVI wordt iedere maand als volgt vastgesteld: $(\text{basis TVI-garantie * aantal contracturen van de lopende maand})$.

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 terughaalgrens TVI leidt tot uitbetaling of inhouding TVI. Onderstaand schema geeft de mogelijkheden aan:

Maandinkomen is lager dan de maandgarantie	Ja	U ontvangt het TVI-verschil als TVI-uitkering
Nee		
Maandinkomen is gelijk aan of lager dan de terughaalgrens TVI	Ja	U ontvangt geen TVI-uitkering, er wordt niet ingehouden
Nee		
U ontving eerder een TVI-uitkering	Nee	Er wordt noch een inhouding, noch een uitkering gegeven
Ja		
Ingehouden wordt het verschil tussen maandinkomen en terughaalgrens TVI tot maximaal het saldo TVI.		

2.3 Bijzonderheden bij de berekening

- 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.

Goederenvervoer over het spoor 2007

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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.

2.4 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.

2.5 Salarisgroep 9 en hoger

De TVI-regeling geldt ook als u in één van de salarisgroepen 9 of hoger bent ingedeeld.

2.6 Deeltijdwerkers en min/max-contractanten

De TVI-regeling is op u van toepassing.

3 Inkomensvermindering van oudere werknemers (GIOW)

3.1 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).

3.2 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.

3.3 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.

F Persoonlijke schade

Indien werknemer persoonlijke schade lijdt door een bedrijfsongeval kan werkgever besluiten deze geheel of gedeeltelijk te vergoeden.

Als werkgever wettelijke aansprakelijk is voor het ongeval, vergoedt hij de schade geheel. Als werkgever niet wettelijk aansprakelijk is en het ongeval is niet te wijten aan grove schuld of nalatigheid van de werknemer, krijgt werknemer een tegemoetkoming in de kosten.

BIJLAGE 5:

Regeling Opfrisverlof

1. Algemeen

Werknemers kunnen functie-uren en vrije uren (met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.3.3 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 functiegebonden.

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 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-)pensioneringsregeling.

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-)pensioneringsregeling;
- 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 pensioneringsregeling

BIJLAGE 7

Zorgverlof

1. Bij ziekte, dan wel daarmee vergelijkbare persoonlijke omstandigheden, van de partner, ouders of kinderen (stief- of pleegfamilielieden daaronder begrepen), waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, heeft de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt recht op buitengewoon verlof
2. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat de werknemer aannemelijk maakt dat de arbeid niet kan worden verricht in verband met de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in lid 1
3. De werknemer behoudt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden gedurende ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week, recht op 70% van het loon, maar tenminste op het voor haar geldende wettelijke minimumloon en ten hoogste 70% van het maximum dagloon, als bedoeld in artikel 9 eerste lid van de Coördinatiewet sociale verzekering
4. De werkgever heeft de mogelijkheid, in overleg met de werknemer, in plaats van doorbetaling van 70% van het loon over te gaan tot 100% doorbetaling gedurende maximaal 9 dagen. In dit geval zal werknemer 30% van de te werken uren als verlof opnemen

Goederenvervoer over het spoor 2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2007.

Dictum III

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

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2007 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum V

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 1 maart 2007

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes