



Railinfrastructuur 2011 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 11 maart 2011 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Railinfrastructuur

UAW Nr. 11143

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Bouwend Nederland, Vakgroep Railinfrastructuur mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Bouwend Nederland, Vakgroep Railinfrastructuur;

Partij(en) te anderzijde: CNV Vakmensen, FNV Bondgenoten, FNV Bouw & Infra, Vakvereniging Het Zwarte Corps.

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 en IV is bepaald:

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. *werkgever*: iedere aangesloten onderneming, partij ter ene zijde, alsmede ieder natuurlijk of rechtspersoon, die in Nederland werkzaamheden doet verrichten als bedoeld onder c. Samengestelde ondernemingen, die voornamelijk activiteiten buiten de railinfrastructuur verrichten, vallen met betrekking tot die activiteiten niet onder deze CAO;
- c. *railinfrastructuur*: De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op ondernemingen en afdelingen van ondernemingen, waarin uitsluitend of in hoofdzaak – gemeten naar de loonsom – werkzaamheden worden verricht ten behoeve van het functioneren van de railinfrastructuur op grond van het erkenningsstelsel van en volgens het veiligheidszorgstelsel van ProRail en/of andere opdrachtgevers én waarbij de werkzaamheden worden verricht in de directe nabijheid (binnen een straal van 3 meter) van deze spoorwerken en spoorstelsels. Het betreft de volgende werkzaamheden indien en voorzover zij worden verricht ten behoeve van het functioneren van de railinfrastructuur, te weten het aanleggen, onderhouden en/of bedrijfsvaardig opleveren, inspecteren, herstellen, vernieuwen en beheren van rails- of spoorwerken en spoorstelsels, waaronder de daarvoor noodzakelijke funderingen, masten, antennes, bovenleidingsstelsels, sein- en schakelkasten, verlichting, tractie- en energievoorzieningen, sterk- en zwakstroominstallaties en mechanische, elektrische en elektro(tech)nische installaties ten behoeve van beveiliging, signalering en overdracht van informatie;
- d. *werknemer*: iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en waarvan de functie is ingedeeld of gezien de aard der werkzaamheden behoort te worden ingedeeld in een van de functiegroepen, als genoemd in bijlage 1 van deze CAO; onder uitvoerend personeel wordt verstaan de werknemer in een functie die als zodanig is benoemd in de individuele arbeidsovereenkomst; als werknemer in de zin van deze CAO wordt niet beschouwd de stagiair(e), de oproepkracht en de vakantiewerker;
- e. *partner*:
 1. echtgeno(o)t(e);



2. een persoon die met een werknemer samenleeft in een notarieel geregistreerd samenlevingsverband;
- f. *OR/WOR*: Ondernemingsraad/Wet op de ondernemingsraden;
- g. *CAO*: deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen;
- h. *BW*: Burgerlijk Wetboek;
- i. *werktijdenregeling*: een regeling die aangeeft op welke tijdstippen werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze onderbreken en beëindigen;
- j. *periode*: een 4-wekelijkse betalingsperiode;
- k. *periodesalaris*: het vastgestelde bruto salaris, dat per periode wordt uitgekeerd en is herleid uit de tabellen van bijlage 2 van deze CAO, of het salaris naar rato indien er sprake is van een parttime dienstverband;
- l. *periode-inkomen*: het periodesalaris, vermeerderd met de toeslagen in geld als bedoeld in artikel 8, leden 1 en 3;
- m. *jaarsalaris*: 13 maal het periodesalaris en de vakantietoeslag conform artikel 12;
- n. *dienst*: het begrip dienst wordt beschouwd als teleenheid, onder meer ter vaststelling van contracturen en extra diensten en is niet gelijk aan de definitie van het begrip dienst, zoals in de Arbeidstijdenwet (ATW) is geformuleerd;
- o. *vrije zondag* de vrije zondag leidt tot een vrije periode tussen twee diensten van 28 uur; de hier bedoelde vrije periode vangt altijd aan tussen 18.00 uur en 24.00 uur op de aan de vrije periode voorafgaande dag

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Toepassing CAO
De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze CAO.
2. Arbeidsovereenkomst
De werkgever zal met iedere werknemer, vallend onder deze CAO, schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan
4. Loopbaanbegeleiding
De werkgever zal ten behoeve van het vormgeven van de loopbaan van de werknemer beleid ontwikkelen en uitvoeren op het punt van loopbaanbegeleiding. De werkgever kan binnen het kader van dit beleid initiatieven nemen tot het doen volgen van opleidingen van de werknemer, die gericht kunnen zijn op:
 - de inzetbaarheid van de werknemer in de huidige functie;
 - de verwerving van kwalificaties in het kader van verbreding (jobrotation) en/of promotie;
 - de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.In de bijlagen 4 en 6 zijn de kaders nader gedefinieerd, waarbinnen de ontwikkeling en uitvoering van het loopbaanbegeleidingsbeleid zal worden vorm gegeven.
De arbeidsvoorwaardelijke faciliteiten zijn opgenomen in artikel 17, lid 5.
5. Arbeidsomstandigheden, veiligheid en preventie
De werkgever zal de werknemer de voor de uitoefening van zijn functie noodzakelijke specifiek aan activiteiten verbonden werkkleding en veiligheidsmiddelen verschaffen.
6. Fusie en reorganisatie
Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusiegedragsregels, de WOR en de Wet melding collectief ontslag, zal de werkgever indien hij overweegt:
 - een fusie aan te gaan, dan wel
 - een bedrijfsonderdeel te sluiten, dan wel
 - een belangrijke reorganisatie te treffen, hierbij de sociale gevolgen betrekken.De werkgever zal de werknemersorganisaties, de Ondernemingsraad en de betrokken werknemers zo spoedig mogelijk inlichten omtrent de overwogen maatregelen en indien nodig met de werknemersorganisaties overleg plegen over de inhoud van een sociaal plan. Bij reorganisaties geldt voor de werkgever een inspanningsverplichting tot herplaatsing.
Binnen dit kader zijn, gezien de te verwachten ontwikkelingen in de bedrijfstak, partijen een Convenant met betrekking tot de werkgelegenheid overeengekomen.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

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



2. Uitvoering opgedragen werkzaamheden
 - a. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
 - b. Deze verplichting geldt op elke plaats waar de werkgever zijn bedrijf uitoefent, alsmede voor opgedragen werkzaamheden bij daartoe door of namens de werkgever aangewezen andere ondernemingen.
 - c. Het verrichten van werkzaamheden in het buitenland geschiedt op vrijwillige basis, tenzij sprake is van een aantal reisure en/of inzetpatronen, die ook zouden passen bij voor de betrokken werknemer gangbare werkzaamheden in Nederland.
Indien werknemer voor werkgever in het buitenland werkzaamheden verricht en/of indien de werksituatie in het buitenland afwijkt van de gangbare werksituatie in Nederland, geldt voor werknemer de zogenaamde 'Buitenlandregeling', die is vastgesteld na overleg met de Ondernemingsraad van de betreffende onderneming. In de buitenlandregeling zijn de condities vastgelegd, waaronder werknemers in het buitenland hun werkzaamheden verrichten. Deze condities betreffen in ieder geval de beloning, huisvesting, verzekeringen en (verblijfs)vergoedingen.
 - d. Met inachtneming van instandhouding van de vereiste veiligheidsmaatregelen, heeft de werknemer het recht het werk te onderbreken of uit te stellen met behoud van loon, indien er naar zijn redelijk oordeel ernstig gevaar bestaat voor zichzelf, andere werknemers of andere betrokkenen, en het gevaar op zo korte termijn dreigt dat de Arbeidsinspectie niet preventief kan optreden. In een dergelijke situatie dient de direct leidinggevende onmiddellijk te worden geïnformeerd.
3. Loopbaanbegeleiding
De werknemer heeft recht op scholing en opleiding en is gehouden die scholing en opleiding te volgen, die voortvloeit uit het in samenwerking met werkgever opgestelde individuele loopbaanbegeleidingsplan, zoals verwoord in artikel 3, lid 4, binnen welk kader de werknemer zelf initiatieven kan nemen tot het volgen van opleidingen.
In de bijlagen 4 en 6 zijn de kaders nader gedefinieerd, waarbinnen de ontwikkeling en uitvoering van het loopbaanbegeleidingsbeleid zal worden vorm gegeven.
De werkgever zal aan de werknemer die de Nederlandse taal (nog) niet machtig is, een cursus 'Nederlands op de werkvloer' aanbieden. De werknemer is verplicht deze cursus te volgen en met succes af te ronden.
4. Arbeidsomstandigheden en veiligheid
Met inachtneming van de Arbo-wet, dient de werknemer de door of namens de werkgever gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende voorschriften mee te werken aan medisch onderzoek en begeleiding, reïntegratie, conform de regels, neergelegd in de Wet Poortwachter (zie bijlage 4) en periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO).
5. Nevenwerkzaamheden
 - a. De werknemer die voornemens is enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren waarbij hij zich direct of indirect zal begeven op het werkgebied van de werkgever of waardoor de reguliere uitoefening van zijn functie kan worden beperkt, dient dit vooraf te melden aan de werkgever. Indien, naar het oordeel van de werkgever, de nevenwerkzaamheden schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband dan wel zakelijke belangen van de werkgever kunnen schaden, is hij bevoegd de nevenwerkzaamheden te verbieden. De werkgever zal dit schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan de werknemer.
 - b. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet gemelde of door de werkgever verboden nevenwerkzaamheden, verliest elke aanspraak op het bovenwettelijke deel van de in artikel 13 geregelde loondoorbetaling dan wel aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
6. Geheimhouding
Tijdens het dienstverband en na beëindiging daarvan, verplicht de werknemer zich tot volstrekte geheimhouding omtrent al die ondernemingsaangelegenheden waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze hem ter kennis zijn gekomen.
De werknemer is ter zake tevens gehouden aan de voorwaarden die de werkgever bij het verwerken van opdrachten met de cliënten is overeengekomen voor zover de werkgever deze voorwaarden schriftelijk aan de werknemer heeft medegedeeld.
7. Misbruik van positie
De werknemer zal zich ervan onthouden:



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

Artikel 5 Indienstneming en ontslag

1. Proeftijd
Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan twee jaar geldt wederzijds een proeftijd van een maand. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.
2. Aard van het dienstverband
Onverminderd het bepaalde in lid 1, wordt het dienstverband aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan. Indien deze vermelding ontbreekt, is het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan.
3. Dienstverband voor bepaalde tijd
Een dienstverband voor bepaalde tijd wordt uitsluitend aangegaan:
 - a. voor werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard (projecten);
 - b. voor vervanging wegens langdurige ziekte/arbeidsongeschiktheid;
 - c. met het oog op het verwerven van specifieke opleidingskwalificaties, welke als voorwaarden gelden voor het aansluitend aangaan van een dienstverband voor onbepaalde tijd.Voor het aangaan en continueren van een dienstverband voor bepaalde tijd, gelden de bepalingen van de artikelen 7:667 tot en met 7:669 BW, met uitzondering van de tijdelijke verruiming welke geboden wordt in 7:668a lid 6 BW.
4. Beëindiging van het dienstverband
Inzake de beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het BW, met dien verstande dat:
 - a. het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 BW (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) voor werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd niet van toepassing is;
 - c. Vervalt

Artikel 6 Arbeidsduur en werktijden

1. Normale arbeidsduur
 - a. De normale arbeidsduur bedraagt bij een voltijddienstverband 160 uur per periode van vier weken, zijnde gemiddeld 40 uur per week.
 - b. Ieder uur waarop de werknemer arbeid verricht, evenals vakantieverlof en verlof op doorde-weekse feestdagen, doorbetaald buitengewoon verlof, afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap en bevalling, minderuren ten opzichte van de planning in de zin van artikel 6.2.b., opgenomen tijdcompensatie, roostervrije diensten, brugnacht (artikel 6.2.h.) en scholing indien als dienst gepland, wordt gerekend tot het totaal van 160 uur per periode.
2. Kaders inzake arbeidsduur en werktijden voor uitvoerend personeel
Met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet en de WOR, gelden voor uitvoerend personeel de volgende kaders voor de realisatie van de (gemiddelde) arbeidsduur en de werktijden:
 - a. Gemiddelde arbeidsduur
De realisatie van de normale arbeidsduur van 160 uur per periode, respectievelijk 40 uur per week, geschiedt in het referte-kalenderjaar van periode 1 tot en met periode 13.
 - b. Regeling Arbeidstijdenmanagement: Planning arbeidstijd en vrije tijd
De werkgever zal uiterlijk op donderdag, voor de harde week, aan de werknemer schriftelijk de planning van zijn arbeidstijden mededelen. De harde planning loopt van vrijdagavond 18.00 uur tot en met de volgende week maandagochtend 07.00 uur. Ook zal met het beschikbaar komen van elke harde planning conform de ATW voortschrijdend voor de duur van 28 dagen een indicatieve planning inzichtelijk worden gemaakt.

De werkgever zal bij de planning en inzetpatronen zoveel als mogelijk tegemoet komen aan de wensen van de werknemer.

Bij wijziging van een hele dienst t.o.v. de harde planning wordt een bruto vergoeding per afwijking gegeven onder de voorwaarden als genoemd onder artikel 8 lid 4.sub a.

Indien minder uren kunnen worden gewerkt dan in de planning aangegeven, worden de niet gewerkte uren toch gerekend tot het totaal van 160 uur per periode.

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

Indien de contracturen, zoals bedoeld in artikel 6 lid 1 sub b, over een periode minder zijn dan de gemiddelde 8 uur per dienst kan het aantal contracturen aangevuld worden conform de 'Regeling Arbeidstijdenmanagement', als vermeld in bijlage 11 van deze CAO.

De werknemer zal ten minste 28 dagen van tevoren verlof aanvragen bij de werkgever. De werknemer dient zijn vrijetijdsaanpakken op te nemen in het kalenderjaar, waarin deze vrijetijdsaanpakken zijn toegekend, respectievelijk zijn opgebouwd. Uitsluitend in bijzondere individuele omstandigheden kan hiervan worden afgeweken, namelijk wanneer een werknemer op aanvraag van een langdurige verlofperiode gebruik wil maken en/of wanneer vanwege ziekte een werknemer niet in staat is geweest zijn vrijetijdsaanpakken op te nemen respectievelijk aan te wenden en/of wanneer door calamiteiten, die niet door de werknemer zijn te beïnvloeden, een werknemer zijn in een kalenderjaar opgebouwde vrijetijdsaanpakken slechts ten dele heeft kunnen opnemen, respectievelijk heeft kunnen aanwenden.

c. Verdeling arbeidstijd en vrije tijd

1. Gemiddeld patroon arbeidstijd/vrije tijd

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

2. Roostervrije diensten

In het kader van de realisatie van de gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week op jaarbasis, heeft de werknemer recht op 23 roostervrije diensten. Bij het begin van het refertejaar wordt een voorschot op deze 23 roostervrije diensten gegeven. Voor de planning van een roostervrije dienst gelden dezelfde regels met betrekking tot rusttijden als voor een dienst waarop wordt gewerkt; dit betekent dat één roostervrije dienst leidt tot een vrije periode tussen twee diensten van minimaal 28 uur. Deze roostervrije diensten worden door de werkgever, afhankelijk van de bedrijfsprocessen, ingeroosterd. Zo mogelijk zal bij toewijzing rekening worden gehouden met de individuele wensen van werknemers. In ieder geval heeft de werknemer gedurende de looptijd van deze CAO het recht op jaarbasis 5 roostervrije diensten in hele of halve diensten zelf in te roosteren na overleg met werkgever.

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

Ingeplande roostervrije tijd vervalt tijdens arbeidsongeschiktheid. Bij arbeidsongeschiktheid worden voor de nieuwe harde planning geen roostervrije diensten ingepland, behoudens in geval van collectieve sluitingen. Na een ononderbroken arbeidsongeschiktheid van 30 werkdagen vervalt (bij een voltijddienstverband) het recht op één roostervrije dienst. Na elke direct daarop aansluitende periode van ononderbroken arbeidsongeschiktheid van 10 werkdagen vervalt steeds één roostervrije dienst.

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

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

d. Collectieve sluiting

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

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

- hiervoor op jaarbasis de 5 bovenwettelijke vakantiedagen van de werknemer aanwenden.
- e. Arbeid in zondagen/weekenden
1. Werktijd
 - de werknemer kan worden verplicht op alle dagen van de week arbeid te verrichten;
 - een dienst, die op zondag tussen 22.00 uur en 24.00 uur start, geldt als arbeid op zondag in de zin van de Arbeidstijdenwet.
 2. Vrije zondagen
 - de werknemer heeft het recht op 17 vrije zondagen, waarvan 13 vrije zondagen in te zetten en te plannen door de werknemer en 4 vrije zondagen door de werkgever;
 - de werknemer heeft het recht de 17 vrije zondagen uit te breiden met een vrije dag voorafgaand of aansluitend; wanneer de werknemer op verzoek van werkgever werkzaamheden verricht op een geplande vrije dag, zoals hierboven bedoeld, dan krijgt de werknemer het recht deze dag alsnog in te plannen als vrije dag conform bovenbedoelde regeling;
 - de vrije zondag leidt tot een vrije periode tussen twee diensten van 28 uur. Uitbreiding van de vrije zondag met een dag voorafgaand dan wel aansluitend geeft in totaal recht op een vrije periode tussen twee diensten van 52 uur;
 - een vrije periode vangt altijd aan tussen 18.00 uur en 24.00 uur de dag voorafgaande;
 - indien de werknemer geen gebruik maakt van het recht om vrije zondagen in te zetten en te plannen, kan de werkgever de niet door de werknemer geplande vrije zondagen na overleg met de werknemer inplannen.
- f. Lengte arbeidsduur per dienst
- Voor de arbeidsduur per dienst gelden de volgende grenzen:
- een minimum van 6 uur;
 - eens per 4 weken een minimum van 4 uur, voorafgaand aan een nachtdienst ter voorbereiding van deze nachtdienst;
 - voor dagdiensten een maximum van 9 uur, na instemming van de OR 10 uur;
 - voor nachtdiensten een maximum van 8 uur, na instemming van de OR 9 uur.
- g. Geplande 12-uurs diensten
- in afwijking op het bepaalde in sub f van dit artikel kan de werkgever de werknemer verzoeken arbeid te verrichten in een geplande dienst met een ononderbroken duur van 12 uur;
 - het maximum aantal 12-uurs diensten is per werknemer 20 per jaar;
 - de werknemer is niet verplicht te voldoen aan het verzoek van de werkgever om arbeid te verrichten in een geplande dienst met een ononderbroken duur van 12 uur;
 - indien een werknemer voldoet aan het verzoek van werkgever om arbeid te verrichten in een geplande dienst met een ononderbroken duur van 12 uur, bestaat de betreffende dienst uit maximaal 12 uur arbeid, waarin begrepen rust en pauze; daarenboven zal er een maximale reistijd gelden van 3 uur;
 - de werknemer ontvangt op de geplande arbeidsuren van een 12-uurs dienst een extra toeslag conform het bepaalde in artikel 8, lid 1 sub
- h. Nachtdiensten
- Het maximum aantal nachtdiensten, voor zover eindigend na 02.00 uur is 32 per 13 weken. Voor bepaalde groepen kan de werkgever het maximale aantal nachtdiensten, voor zover aanvangend vóór 02.00 uur en eindigend na 02.00 uur, bepalen op 35 per 13 weken. In overleg met de vakorganisaties wordt met bepaalde groepen bedoeld: de groep van machinisten, werknemers werkzaam binnen energievoorziening (EV), bovenleidingsystemen (BS) en installatietechniek (IT). Over een eventuele uitbreiding van deze bestaande groepen overlegt de werkgever met de werknemersorganisaties.
- De werkgever draagt er zorg voor, dat er geen onderbreking binnen een reeks van nachtdiensten wordt gepland. Indien binnen de harde planning een tussenliggende nachtdienst in een reeks van nachtdiensten vervalt, wordt deze dienst beschouwd als een brugnacht en als nachtdienst meegeteld in de telling voor het maximale aantal diensten per 13 weken. Een reeks nachtdiensten beslaat ten hoogste 5 achtereenvolgende nachtdiensten. Indien in overleg met werknemer voornoemde reeks van 5 achtereenvolgende nachten arbeid wordt verlengd met een 6e en 7e nacht, gelden extra vergoedingen conform artikel 8 lid 8. Een dag verlof conform artikel 9 lid 1 wordt niet aansluitend gevolgd door een nachtdienst.
- i. Gebroken diensten
- De werkgever zal geen gebroken diensten plannen. De combinatie van een dagdienst met een arbeidstijd van 4 uur met een daaropvolgende nachtdienst, is geen gebroken dienst.
- j. Pauze
- Diensten met een arbeidstijd van meer dan 5,5 uur worden onderbroken door een pauze van een half uur, eventueel op te splitsen in twee pauzes van een kwartier afhankelijk van de arbeidsomstandigheden.
- k. Rust na diensten
- Nachtdiensten:

- na een enkele ('losse') nachtdienst of een reeks van in totaal 2 nachtdiensten, voor zover eindigend na 2.00 uur, geldt een onafgebroken rusttijd van 14 uur;
 - na een reeks van in totaal 3 of 4 nachtdiensten geldt een onafgebroken rusttijd van 48 uur;
 - na een reeks van in totaal 5 nachtdiensten geldt een onafgebroken rusttijd van 54 uur.
- Overige diensten:
- conform de Arbeidstijdenwet volgt na een dienst een rusttijd van 11 uur; voor de rusttijd na een reeks van nachtdiensten kunnen de vrije dagen (de gemiddelde 2 per week van de 104 per jaar, ex. artikel 6.2.c.1.) of vervangende vrije dagen (rustdag terug) worden ingepland;
 - roostervrije diensten en tijdcompensaties worden niet ingepland in de rusttijd na een reeks van nachtdiensten.

I. Bereikbaarheidsdiensten

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

I. Consignatie buiten het dagdienstvenster met gepland werk overdag.

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

II. Consignatie thuis.

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

III. Permanente aanwezigheid.

- Werknemers zijn gepland aanwezig ten behoeve van storingsherstel.

IV. Semi-permanente aanwezigheid.

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

Combinatie van voorgaande modellen.

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

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

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

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

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



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

3. **Kaders inzake arbeidsduur en werktijden voor niet-uitvoerend personeel**
Voor niet-uitvoerend personeel geldt een werkweek van 40 uur per week. Ter realisatie van de gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week op jaarbasis heeft de werknemer recht op 23 roostervrije dagen. Bij het begin van het refertejaar wordt een voorschot op deze 23 roostervrije dagen gegeven. Na een ononderbroken arbeidsongeschiktheid van 30 werkdagen vervalt (bij een voltijddienstverband) het recht op één roostervrije dag. Na elke direct daarop aansluitende periode van ononderbroken arbeidsongeschiktheid van 10 werkdagen vervalt steeds één roostervrije dag. Bij deeltijdarbeid en bij in- of uitdiensttreding gedurende de loop van het jaar wordt het recht op roostervrije dagen naar rato toegekend. Toewijzing van roostervrije dagen vindt plaats door de werkgever. Tussen werkgever en werknemer vindt afstemming plaats over de invulling van de gemiddeld 36-urige werkweek, een en ander rekening houdend met eventuele collectieve sluitingen. Zo mogelijk zal bij toewijzing rekening worden gehouden met de individuele wensen van werknemers. Ingeplande roostervrije tijd vervalt tijdens arbeidsongeschiktheid.
4. **Incidentele overschrijdingen**
De werknemer is gehouden ook buiten de in de werktijdenregeling aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften, de bepalingen van deze CAO en de redelijkheid in acht neemt.
Een incidentele overschrijding van de volgens de werktijdenregeling geplande dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder wordt gerekend tot de normale arbeidsduur als bedoeld in het eerste lid.
5. **Reisuren**
 - a. In het kader van reguliere diensten
Voor het uitvoerend personeel, dat in opdracht van de werkgever op wisselende plaatsen arbeid verricht binnen en/of nabij het profiel van vrije ruimte, worden reisen (van woning naar werk en terug) die ertoe leiden dat het totaal van arbeidstijd, pauze en reisen uitkomt boven 11,5 uur, gerekend als arbeidstijd. De benodigde reisen worden in overleg tussen werkgever en werknemer naar redelijkheid bepaald, uitgaand van een zo efficiënt mogelijk middel van vervoer. De vergoeding van reisen die niet als arbeidstijd worden gerekend, is vastgelegd in artikel 8.
 - b. In het kader van bereikbaarheidsdienst
Reisen als gevolg van een oproep in het kader van bereikbaarheidsdienst als bedoeld in artikel 8 lid 3, worden volledig gerekend als arbeidstijd.
6. **Aanpassing arbeidsduur**
 - a. Een in het kader van de Wet Aanpassing Arbeidsduur door de werknemer ingediend verzoek om de arbeidsduur aan te passen wordt ingewilligd, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
 - b. Indien het verzoek wordt gehonoreerd, stelt de werkgever na overleg met de werknemer de werktijden vast.
 - c. Bij afwijzing van het verzoek zal de werkgever kenbaar maken welke inhoudelijke argumenten tot het besluit hebben geleid.
 - d. In geval van deeltijdarbeid zijn de bepalingen van de CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij dit in de CAO anders is geregeld.
7. **Ouderenbeleid**
Aan personeel van 55 jaar en ouder zal, indien het bedrijfsbelang dat toelaat, zoveel mogelijk gelegenheid worden gegeven taken en werktijden aan te passen aan de individuele omstandigheden.
Werknemers kunnen maximaal 3 jaren voor de (vermoedelijke) datum, waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd vanwege pensionering, op basis van vrijwilligheid per refertejaar aanspraak maken op 23 extra seniorendagen, op te nemen gelijkmatig verdeeld over het jaar in overleg tussen werkgever en werknemer. Deelname aan deze regeling geschiedt onder de voorwaarde van aanpassing van het salarisniveau op 90% van het geldende periodesalaris.

Artikel 7 Functiegroepen en salarissysteem

1. **Algemeen**
 - a. De functies van de werknemers worden ingedeeld in functiegroepen 1 tot en met 8 conform de functiewaarderingssystematiek van ORBA.



Indeling vindt plaats op basis van systematische vergelijking met de inhoud en rangordening van referentiefuncties, zoals die in bijlage 1 van deze CAO zijn vermeld.

- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal met een startsalaris en een eindsalaris. Voor werknemers, die in dienst waren voor de datum van ingang van de 6e salarisperiode 2005, geldt een salarisschaal, die behoort tot de groep van salarisschalen I. Voor werknemers, die in dienst treden op of na de datum van ingang van de 6e salarisperiode 2005, geldt een salarisschaal, die behoort tot de groep van salarisschalen II. De groepen van salarisschalen I en II, inclusief inloopschalen, zijn opgenomen in bijlage 2. De overeengekomen verhogingen gedurende de looptijd van de CAO zijn daarin ook opgenomen.
 - c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal, waarin hij is ingedeeld, alsmede zijn periodesalaris.
 - d. De bezwaarprocedure functie-indeling is opgenomen in bijlage 3. De nadere invulling van deze procedure vindt per bedrijf plaats.
2. Indeling in salarisschaal
 - a. Bij indiensttreding wordt de werknemer in beginsel het startsalaris toegekend van de bij zijn functie behorende salarisschaal.
 - b. De werknemer, die bij indiensttreding nog niet over de voor de functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt, kan gedurende ten hoogste twee jaar in een lagere dan de bij die functie behorende salarisschaal worden ingedeeld, dan wel in een inlooptrede van de bij die functie behorende salarisschaal.
 3. Jaarlijkse bepaling individueel salarisniveau
Het salaris zal jaarlijks per periode 1 op basis van de beoordeling worden verhoogd, waarbij bij normaal functioneren een normperiodiek geldt totdat het eindsalaris van de schaal is bereikt, tenzij op basis van een negatieve schriftelijke beoordeling anders wordt besloten:
 - 3% van het startsalaris van een salarisschaal uit de groep van salarisschalen I,
 - 3,15% van het startsalaris van een salarisschaal uit de groep van salarisschalen II,De werkgever kan met behulp van een beoordelingssysteem onderscheid maken tussen werknemers en op grond daarvan besluiten tot het verder differentiëren in de hoogte van de toe te kennen periodiek.
 4. Plaatsing in een lager ingedeelde functie
De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt met ingang van de daarop volgende periode in de bijbehorende lagere salarisschaal ingedeeld.
 5. Bonusregeling, behorende bij groep van salarisschalen II
Uitsluitend voor de werknemer, die is ingedeeld in een salarisschaal behorende bij de groep van salarisschalen II, geldt dat hij in het jaar volgend op het jaar, waarin hij het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt, in aanmerking komt voor een beoordelingsafhankelijke bonus. Voorts is vereist om in aanmerking te komen voor een bonus, dat de werknemer gedurende het betreffende kalenderjaar onafgebroken in dienst is geweest van de werkgever en minimaal op 'normniveau' heeft gefunctioneerd. Aan de hand van de individuele beoordeling zal de werkgever daarna elk kalenderjaar opnieuw vaststellen of de werknemer in aanmerking komt voor een bonus. De bonus kan 0%, dan wel 5%, dan wel 10%, dan wel 15% bedragen van de som van 13 maal het bruto periodesalaris, zoals dat geldt in de 13e salarisperiode van een kalenderjaar. De uitkering van de bonus geschiedt tijdens de betreffende 13e salarisperiode. De bonus vormt geen grondslag voor toeslagen, er wordt geen vakantiegeld over berekend en de bonus telt niet mee in de opbouw van pensioen. Jaarlijks zal de ROR toetsen of binnen de bedrijfstak de toegekende totale bonuspercentages voldoen aan de indicatieve verhouding van 20%/50%/20%/10%. De Ondernemingsraden per onderneming zullen eveneens hierover worden geïnformeerd.

Artikel 8 Bijzondere beloningen

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

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

1. Arbeid buiten het doordeweekse dagvenster
 - a. De werknemer, die volgens de werktijdenregeling arbeid verricht buiten het doordeweekse dagvenster, ontvangt een toeslag. Deze toeslag bestaat uit een percentage van het voor de

werknemer geldende uursalaris, op basis van de volgende tabel. Voor de looptijd van deze CAO geldt een minimumgrondslag van Euro 11,34 bruto per uur.

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

- b. Indien een medewerker is ingepland in een 12-uurs dienst, wordt op de toeslagen vermeld in de tabel van sub a een extra toeslag op de geplande arbeidsuren gegeven ter grootte van 25% per arbeidsuur.
- c. Voor arbeid verricht tussen 01.00 uur en 05.00 uur wordt een vaste compensatie in vrije tijd toegekend ter waarde van 45 minuten. De tijdcompensatie roostert de werkgever in, afhankelijk van de bedrijfsprocessen, eerst conform de Regeling Arbeidstijdenmanagement (zie bijlage 11 van deze CAO), en daarna bij nog voldoende opgebouwde tijdscompensatie in hele diensten van 8 uur.
- d. Voor arbeid verricht op maandag tot en met vrijdag in het tijdvak van 20.00 uur tot 07.00 uur, respectievelijk, indien het een geplande 12-uurs dienst betreft, in het tijdvak van 07.00 uur tot 20.00 uur, wordt de toeslag slechts toegekend, indien de werkzaamheden zijn aangevangen vóór 06.30 uur, respectievelijk zijn beëindigd na 20.30 uur.

2. Meeruren

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

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

- b. Betaling van deze toeslag sluit de betaling van de toeslag als bedoeld in lid 1a van dit artikel uit.
 - c. Indien er meer dan 160 contracturen per periode gerealiseerd zijn, worden de uren boven de 160 direct afgerekend tegen het geldende uurloon.
- ## 3. Bereikbaarheidsdienst
- a. De werknemer die zich buiten de voor hem geldende werktijden in opdracht van de werkgever beschikbaar dient te houden om zo nodig arbeid te verrichten, ontvangt de volgende vergoeding per etmaal:

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

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

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

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

- c. Indien als gevolg van een oproep arbeid wordt verricht, wordt per opkomst een toeslag in geld ter grootte van 50% van het uursalaris toegekend. Betaling van deze toeslag sluit de betaling van de toeslag als bedoeld in lid 1 van dit artikel uit. Indien als gevolg van een oproep arbeid wordt verricht op een dag waarop geen reguliere dienst is gepland, wordt in overleg met de werknemer een vervangende vrije dag zonder bereikbaarheidsdienst ingeroosterd; de uren waarop arbeid wordt verricht, worden in dit geval gerekend tot het totaal van 160 uur per periode. Reizen en arbeidsuren, die niet samenvallen met de geplande dienst en waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht, worden vergoed op basis van de volgende tabel. Voor de vergoeding in geld geldt voor de looptijd van de CAO een minimum grondslag van Euro 11,34 bruto per uur.

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

4. Verschoven diensten
 - a. Indien binnen de vastgestelde harde planning hele diensten worden verschoven van dag naar nachtritme of omgekeerd dan wel van werken naar niet-werken of omgekeerd, ontvangt de werknemer per verschoven dienst een bruto bedrag van Euro 12,50. Deze bepaling geldt niet voor het daags voorafgaand aan een geplande dienst vaststellen van een roostervrije dienst, conform artikel 6 lid 2 sub c.2 en indien het geschiedt op verzoek van de werknemer, bij ziekte van de werknemer en indien de wijziging het gevolg is van het verrichten van een oproepdienst als bedoeld in artikel 8 lid 3 sub c.
 - b. Vervallen
 - c. Indien er sprake is van een brugnacht, zoals bedoeld in artikel 6. lid 2.h., worden de geplande uren meegeteld als contracturen. Over deze uren wordt geen toeslag conform artikel 8. lid 1.a., geen tijdcompensatie conform artikel 8. lid 1.b. en geen toeslag conform artikel 8. lid 4.a. gegeven. De brugnacht telt wel mee bij de bepaling van het aantal diensten per periode, zoals bedoeld in artikel 8.lid 9. en telt ook mee in de vaststelling van meer dan vijf aaneengesloten nachtdiensten conform artikel 8. lid 8.
5. Verrekening tijdcompensatie en inroostering
 - a. Toeslag in geld omzetten in toeslag in tijd: de werknemer kan in overleg met de werkgever een toeslag in geld, voortvloeiend uit lid 2.a, omzetten in een compensatie in tijd. Deze keuze wordt vooraf vastgelegd voor het gehele kalenderjaar.
 - b. Tijdcompensatie roostert de werkgever in, afhankelijk van de bedrijfsprocessen, eerst conform de Regeling Arbeidstijdenmanagement (zie bijlage 11 van deze CAO) en daarna bij nog voldoende opgebouwde tijdscompensatie in hele diensten .
6. Reizen
Met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 lid 5, worden reizen als volgt vergoed:
 - a. het eerste reisuur wordt niet vergoed, tenzij de werknemer met goedkeuring van de werkgever bestuurder is van een voertuig met meer dan één inzittende;
 - b. reizen kunnen worden benut als aanvullingsuren conform de Regeling Arbeidstijdenmanagement (zie bijlage 11 van deze CAO) tot het maximum aantal reizen, aangewend ter aanvulling van de diensten, is bereikt;
 - c. de overige uren worden vergoed tegen het geldende uursalaris, met een maximum op het midden van de van toepassing zijnde salarisschaal.
 - d. overgangsmaatregel vergoeding reizen: zolang het herziene uurloon per periode 1 van het jaar 2000 (maal 144/160e) uitstijgt boven het midden van de salarisschaal, wordt dit uurloon als grondslag voor de betaling van reizen toegepast en zal niet worden verhoogd met de afgesproken percentages loonontwikkeling totdat het uurloon gelijk is aan het midden van de salarisschaal.
7. Meeruren niet-uitvoerend personeel en deeltijdwerknemer
Meeruren niet-uitvoerend personeel:
 - a) door niet-uitvoerend personeel gemaakte meeruren worden in tijd gecompenseerd, wanneer dit structureel plaatsvindt in opdracht van de werkgever. In overleg met de Ondernemingsraad zal de werkgever een overwerkregeling voor niet-uitvoerende medewerkers overeenkomen.
 - b) Meeruren deeltijdwerknemer:
de deeltijdwerknemer die buiten de voor hem reguliere werktijden arbeid verricht, maar niet het aantal uren overschrijdt behorende bij een voltijddienstverband, heeft met betrekking tot deze uren dezelfde aanspraken als de voltijdwerknemer. Indien een werknemer in opdracht van werkgever structureel meeruren maakt, zal werkgever de betreffende meeruren primair compenseren in tijd. Indien werkgever na overleg met werknemer alsnog het totaal van de meeruren of een gedeelte daarvan aan werknemer uitbetaalt, zal werkgever tot de voltijdsuren per week rekening houden met toekenning van vakantiedagen, vakantietoeslag en pensioenaanspraken.
8. Extra vergoeding bij meer dan vijf aaneengesloten nachtdiensten
Wanneer er sprake is van een 6e en/of meerdere nachtdiensten worden die gewerkte uren gerekend tot de contracturen en wordt de toeslag van artikel 8 lid 1 aangevuld tot 110%. Een brugnacht telt mee in de vaststelling van aaneengesloten nachtdiensten.
9. Vergoeding bij meer dan 20 diensten (extra dienst) per periode
Wanneer 21 of meer diensten per periode worden verricht, worden de uren van deze meerdienst(en) direct uitbetaald en wordt een aanvulling van 30% van het uurloon gegeven. Deze uren tellen niet mee als contracturen. Als dienst wordt in dit kader beschouwd: arbeid, vakantieverlof en verlof op doordeweekse feestdagen, afwezigheid wegens ziekte, zwangerschap en bevalling, opgenomen tijdcompensatie, roostervrije diensten, scholing, indien als dienst gepland, een brugnacht als bedoeld in artikel 6.2.h. en een vervangende vrije dag (rustdag terug, toegekend



vanwege een op een vrije dag verrichte oproepdienst), op het moment dat deze wordt genoten. Een oproepdienst wordt niet beschouwd als dienst in de zin van dit artikel.

10. Samenloop vergoedingen 6e nacht en extra diensten

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

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

Artikel 9 Vakantie

1. Vakantierechten

- a. Per kalenderjaar verwerft de werknemer met een volledig dienstverband 25 dagen vakantierechten. De betaling van deze dagen is geregeld in artikel 12.
- b. Voor werknemers van 50 jaar en ouder gelden de volgende rechten met ingang van de betalingsperiode waarin de genoemde leeftijd wordt bereikt:

Leeftijd	Dagen
50 tot en met 54	28
55 en ouder	30

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

2. Berekening vakantierechten

- a. Vakantierechten worden naar boven afgerond op halve of hele dagen.
- b. De werknemer, die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft een evenredige aanspraak op vakantierechten.

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

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- b. De werknemer verwerft echter wel vakantierechten indien hij zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten wegens:
 1. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, veroorzaakt buiten grove schuld of opzet van de werknemer;
 2. zwangerschap- en bevallingsverlof;
 3. het, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige zijn opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 4. het genieten van vakantiedagen gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vakantiedagen;
 5. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de werknemersorganisatie van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 6. niet verwijtbare werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 7. verlof als bedoeld in artikel 7:643 en 645 BW;
 8. het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

In de hiervoor onder de punten 1 en 2 bedoelde gevallen wordt nog vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode (van de laatste 6 maanden bij volledige arbeidsongeschiktheid respectievelijk 16 weken bij zwangerschap- en bevallingsverlof), waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld in onderdeel b. in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van hier bedoelde onderbreking is het in lid 2 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

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

4. Opnemen van vakantierechten

- a. De uren van een geplande dienst gelden als norm voor het opnemen en verlenen van

- vakantierechten. Vakantierechten worden opgenomen in hele of halve diensten.
- b. De werknemer heeft het recht gedurende de periode van 1 juli tot en met 31 augustus 15 dagen vakantie aaneengesloten (inclusief vier weekenden) op te nemen.
 - c. De werkgever stelt de vrij opneembare vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, voor zover de continuïteit van het bedrijfsproces dit toelaat.
 - d. De werkgever zal de werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen de vakantierechten op te nemen in het jaar waarin zij worden verworven met inachtneming van het bepaalde in artikel 6, lid 2b, laatste alinea ter zake van verplichte opname van vrijetijdsaanspraken, die zijn opgebouwd in enig kalenderjaar.
5. Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in artikel 10, eerste lid sub c., d., e., f. of j., en artikel 9, lid 3 sub b. gelden niet als vakantie.
 - b. Van een verhindering als hiervoor onder c. bedoeld, dient de werknemer de werkgever in beginsel van tevoren doch in elk geval zo spoedig mogelijk in kennis te stellen.
 - c. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt gedurende vastgestelde vakantie, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden gerekend. Dit geldt uitsluitend indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd respectievelijk over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.
 - d. Aanvankelijk vastgestelde vakantierechten die op grond van het in dit lid bepaalde niet als zodanig zijn gerekend, zullen in overleg met de werkgever opnieuw worden vastgesteld.
6. Vakantie bij ontslag
- Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantierechten mogen slechts met toestemming van de werkgever onderdeel uitmaken van de opzeggingstermijn.

Artikel 10 Buitengewoon verlof

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

1. Doorbetaald verlof
In de volgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen, mits hij zo mogelijk ten minste een week tevoren de werkgever van het verzuim in kennis stelt, de gebeurtenis bijwoont en de gebeurtenis op een ingeroosterde werkdag plaatsvindt:
 - a. bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
 - b. bij huwelijk van ouder, schoonouder, stief- of pleegouder, broer, zwager, zuster, schoonzuster, eigen, stief-, pleegkind of kleinkind: 1 dag;
 - c. bij bevalling van de partner en bij adoptie: 2 dagen;
 - d. bij overlijden van de partner, een kind of pleegkind: 4 dagen;
 - e. bij overlijden van een ouder, schoonouder, broer of zus: 2 dagen
 - f. bij overlijden van een grootouder, grootouder van de partner, kleinkind, schoonzus, zwager, schoonzoon, schoondochter: 1 dag;
 - g. bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijksfeest van de werknemer: 1 dag;
 - h. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders: 1 dag;
 - i. voor ondertrouw, voor het voldoen aan wettelijke verplichtingen en persoonlijke verplichtingen ontstaan buiten zijn schuld en waarvoor geen vergoeding wordt verstrekt: de daarvoor benodigde tijd, voor zover dit niet buiten de werktijd kan plaatsvinden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
 - j. voor het uitoefenen van het kiesrecht: de daarvoor benodigde tijd, voor zover dit niet buiten werktijd kan plaatsvinden, met een maximum van 2 uur;
 - k. voor het ondergaan van medisch/arbeidsgezondheidskundig onderzoek als bedoeld in artikel 4 lid 4;
 - l. voor het bezoek aan huisarts, tandarts of specialist op verwijzing, voor zover dit niet buiten werktijd kan plaatsvinden: maximaal 3 uren per bezoek; zo mogelijk wordt van dit bezoek bewijs geleverd.
2. Overige gevallen
Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van zijn gehele of gedeeltelijke periodesalaris verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.
3. Ouderschapsverlof
Indien de werknemer gebruik maakt van de wettelijke regeling inzake ouderschapsverlof, zullen zowel de werknemer als de werkgever ieder hun deel van de premie voor pensioen blijven doorbetalen.
4. Niet doorbetaling periode-inkomen



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

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

Artikel 11 Feestdagen

1. Feestdagen

Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan:

Nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd, hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag.

2. Betaling feestdagen

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

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

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

Artikel 12 Vakantietoeslagjaar en Vakantietoeslag

1. Vakantietoeslagjaar

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

2. Vakantietoeslag

De vakantietoeslag bedraagt 8% over de som van de bruto periodesalarissen, die de werknemer heeft ontvangen gedurende het vakantietoeslagjaar, aangevuld met toeslagen vermeld in artikel 8, lid 1, sub a en sub b.

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

Artikel 13 Arbeidsongeschiktheid

1. Algemeen

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

4. Aanspraken werknemers krachtens de ZW vanaf 1 januari 2005

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

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer vanaf de 1e dag van arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 52 weken conform de bepalingen van de ZW 70% van het periodesalaris (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de



Wet Financiering Sociale Verzekeringen) doorbetalen. Daarenboven ontvangt de werknemer van de werkgever een aanvulling tot 100% van het voor hem geldende periodesalaris, alsmede een aanvulling ter grootte van 80% van de voor hem conform artikel 8, leden 1 en 3, geldende toeslagen, met dien verstande, dat voor de vaststelling van de aanvulling de werkgever uitgaat van 80% van de som van de toeslagen, die de werknemer heeft ontvangen in de periode van het jaar, direct voorafgaande aan de datum van arbeidsongeschiktheid.

- b. De in lid a bedoelde doorbetaling van de werkgever aan de werknemer van 70% van het periodesalaris zal de werkgever na afloop van het 1^e arbeidsongeschiktheidsjaar bij voortdurende arbeidsongeschiktheid van de werknemer gedurende maximaal 52 weken continueren. Daarenboven ontvangt de werknemer van de werkgever gedurende deze periode van maximaal 52 weken een aanvulling tot 80% van het periodesalaris en tot 80% van de toeslagen, zoals bedoeld in lid a. Indien de werknemer actief deelneemt aan zijn reïntegratieproces zal de werkgever zijn periodesalaris aanvullen tot 100% over de uren, waarin de werknemer daadwerkelijk arbeid verricht.

7. Sancties

De werkgever heeft het recht de in dit artikel bedoelde:

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

Artikel 16 Arbeidsomstandigheden

1. Reïntegratie

De werkgever is verplicht zich bij de uitvoering van zijn beleid inzake preventie, begeleiding en reïntegratie te laten bijstaan door een Arbo-dienst en één of meer erkende reïntegratiebedrijven. De inspanningen van Arbo-dienst/het reïntegratiebedrijf dienen gericht te zijn op een spoedige duurzame werkhervatting.

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

De werknemer kan, onder de voorwaarden zoals gesteld in bijlage 4 in deze CAO, zelfstandig een Arbo-dienst/reïntegratiebedrijf inschakelen, indien de Arbo-dienst/het reïntegratiebedrijf van de werkgever in gebreke blijft.

Ter zake de invulling van het reïntegratiebeleid wordt verwezen naar bijlage 4 van de CAO.

2. TCVT-certificaat van vakbekwaamheid

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

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

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

Artikel 17 Kostenvergoedingen en bedrijfsregelingen

1. Vergoedingsregelingen

Alle in redelijkheid, ter beoordeling van de werkgever, ten behoeve van de werkgever gemaakte



kosten, worden de werknemer vergoed. De werkgever stelt in overleg met de Ondernemingsraad hiertoe nadere regelingen vast.

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

De werkgever biedt de werknemer de gelegenheid deel te nemen aan een spaarloonregeling. Toetreding tot de spaarloonregeling kan uitsluitend per 1 januari van elk kalenderjaar. Indien de werknemer wil deelnemen aan de Levensloopregeling vervalt conform wettelijk voorschrift de deelname aan de spaarloonregeling. Deelname aan de Levensloopregeling kan elk moment van het jaar, indien er in dat kalenderjaar niet aan de spaarloonregeling is deelgenomen.
4. Maaltijdvergoeding

In geval van diensten die langer duren dan 9 uur en 3 kwartier en binnen deze periode een avondmaaltijd valt, wordt een maaltijdvergoeding van Euro 7,00 verstrekt indien de werkgever geen maaltijd verschaft, met inachtneming van de fiscale richtlijnen. Indien de werkgever de maaltijd verstrekt zal dit zoveel mogelijk een gevarieerde en gezonde maaltijd zijn.
5. Studiekosten
 - a. Opleidingen gericht op de ontwikkeling en het onderhoud van de vakbekwaamheid van de werknemer en op de veiligheid van werken, komen volledig voor rekening van de werkgever.
 - b. Opleidingen gericht op een bredere inzetbaarheid van de werknemer die mede in het belang van de werkgever kunnen zijn, zullen voor ten hoogste 50% worden vergoed.
 - c. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad een regeling inzake studiekosten en -faciliteiten vaststellen, waarin een terugbetalingsregeling kan worden opgenomen.
6. Ongevallenverzekering

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

De werkgever zal een van inhoudingen vrijgestelde jubileumgratificatie toekennen overeenkomstig hetgeen volgens de fiscale wetgeving is toegestaan.
9. Discriminatie en seksuele intimidatie

De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad een regeling treffen, die ten minste voorziet in de aanwijzing van een vertrouwenspersoon en een klachtencommissie.
11. Kilometervergoeding

Indien de werknemer op verzoek van werkgever incidenteel een dienstreis maakt en hierbij op verzoek van werkgever gebruik maakt van de eigen auto, ontvangt de werknemer een vergoeding per gereden kilometer van Euro 0,30.
12. Cao a la carte/Levensloopregeling

De werkgever heeft voor werknemer ten behoeve van flexibilisering van arbeidsvoorwaarden de faciliteit tot Cao a la carte ingericht met als onderdeel de Levensloopfaciliteit. Het doel van de Levensloopregeling is te sparen voor kort- dan wel langdurend verlof, naar keuze van werknemer, op te nemen in overleg met werkgever. De werknemer kan zijn vrijetijdsaanspraken en /of beloningscomponenten aanwenden als spaarmiddel. De waarde van een dag is vastgesteld op 0,41% van 13 maal het periodesalaris. De regelingen met betrekking tot CAO a la carte en Levensloopregeling zijn vermeld in bijlage 8.



Artikel 18 Faciliteiten ten behoeve van werknemersorganisaties

2. Vakbondsverlof

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

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

4. Vakbondscontributie

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

Artikel 20 Uitleg van de CAO

1. Algemeen

De uitleg van deze CAO berust bij partijen.

Artikel 22 Dispensatie

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

Een dispensatieverzoek wordt alleen in behandeling genomen indien dit verzoek minimaal 14 dagen voordat de beoogde afwijking van een CAO-bepaling feitelijk aanvangt, is ingediend.

Van het bovenstaande lid kan slechts worden afgeweken als verzoeker kan aantonen dat het eerder indienen van een dergelijk verzoek niet mogelijk was.

Partijen zullen binnen drie weken na ontvangst van het dispensatieverzoek een uitspraak aan de verzoeker kenbaar maken. Een dispensatieverzoek wordt gehonoreerd indien partijen tot een eensluidend standpunt zijn gekomen.

Een dispensatieverzoek dient te worden gericht aan:

Partijen bij de CAO Railinfrastructuur

T.a.v. het secretariaat van Bouwend Nederland Vakgroep Railinfrastructuur

Postbus 340

2700 AH Zoetermeer

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

BIJLAGE 1 FUNCTIEGROEPEN RAILINFRASTRUCTUUR

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

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



Referentiefunctie (niet-uitvoerend)	Groep							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Administratief medewerker				X				
Calculator							X	
Hoofduitvoerder								X
Inkoper								X
KAM-coördinator							X	
Maatvoerder							X	
Magazijnbeheerder/logistiek medewerker				X				
Medewerker interne dienst		X						
Netwerkbeheerder							X	
Ontwerper								X
Onderhoudstechnicus							X	
Personeelsadviseur								X
Planner						X		
Projectvoorbereider/projectorganisator							X	
Salarisadministrateur							X	
Secretaresse					X			
Telefoniste/receptioniste			X					
Uitvoerder							X	
Werkenadministrateur/projectadministrateur						X		
Werkplekbeveiliging							X	
Werkvoorbereider							X	

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

Nota bene:

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

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

BIJLAGE 2 SALARISSCHALEN EN SALARISONTWIKKELING

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

SALARISSCHALEN I, voor personeel in dienst voor periode 6, 2005

Periodesalarissen I

Salaris Schaal	Per periode 7/2010		Per periode 4/2011	
	Inclusief 1,00%		Inclusief 0,25%	
	Start Salaris	Eind Salaris	Start Salaris	Eind Salaris
1	1.530,96	2.011,56	1.534,79	2.016,59
2	1.589,88	2.133,21	1.593,86	2.138,54
3	1.748,42	2.341,31	1.752,79	2.347,16
4	1.892,64	2.535,64	1.897,37	2.541,97
5	1.959,79	2.724,48	1.964,69	2.731,29
6	2.091,92	2.969,99	2.097,15	2.977,41
7	2.417,82	3.412,06	2.423,86	3.420,59
8	2.781,72	3.995,60	2.788,68	4.005,59



Uursalarissen I

Salaris Schaal	Per periode 7/2010			Per periode 4/2011		
	Inclusief 1,00%			Inclusief 0,25%		
	Start Salaris	Eind Salaris	Reis Uurloon	Start Salaris	Eind Salaris	Reis Uurloon
1	9,57	12,57	11,07	9,59	12,6	11,1
2	9,94	13,33	11,63	9,96	13,37	11,66
3	10,93	14,63	12,78	10,95	14,67	12,81
4	11,83	15,85	13,84	11,86	15,89	13,87
5	12,25	17,03	14,64	12,28	17,07	14,67
6	13,07	18,56	15,82	13,11	18,61	15,86
7	15,11	21,33	18,22	15,15	21,38	18,26
8	17,39	24,97	21,18	17,43	25,03	21,23

Inloopsalarisschalen I, periodesalarissen

Salaris Schaal	Per periode 7/2010			Per periode 4/2011		
	Inclusief 1,00%			Inclusief 0,25%		
	55%	70%	85%	55%	70%	85%
1	842,03	1.071,67	1.301,31	844,13	1.074,35	1.304,57
2	n.v.t.	1.112,92	1.351,40	n.v.t.	1.115,70	1.354,78
3	n.v.t.	1.223,89	1.486,16	n.v.t.	1.226,95	1.489,87
4	n.v.t.	1.324,85	1.608,74	n.v.t.	1.328,16	1.612,77
5	n.v.t.	1.371,86	1.665,82	n.v.t.	1.375,29	1.669,99
6	n.v.t.	1.464,35	1.778,13	n.v.t.	1.468,01	1.782,58
7	n.v.t.	1.692,47	2.055,15	n.v.t.	1.696,70	2.060,28
8	n.v.t.	1.947,21	2.364,46	n.v.t.	1.952,07	2.370,37

Inloopsalarisschalen I, uursalarissen

Salaris Schaal	Per periode 7/2010			Per periode 4/2010		
	Inclusief 1%			Inclusief 0,25%		
	55%	70%	85%	55%	70%	85%
1	5,26	6,70	8,13	5,28	6,71	8,15
2	n.v.t.	6,96	8,45	n.v.t.	6,97	8,47
3	n.v.t.	7,65	9,29	n.v.t.	7,67	9,31
4	n.v.t.	8,28	10,05	n.v.t.	8,30	10,08
5	n.v.t.	8,57	10,41	n.v.t.	8,60	10,44
6	n.v.t.	9,15	11,11	n.v.t.	9,18	11,14
7	n.v.t.	10,58	12,84	n.v.t.	10,60	12,88
8	n.v.t.	12,17	14,78	n.v.t.	12,20	14,81

SALARISSCHALEN II, voor personeel in dienst na periode 6, 2005

Periodesalarissen II

Salaris Schaal	Per periode 7/2010		Per periode 4/2011	
	Inclusief 1,00%		Inclusief 0,25%	
	Start Salaris	Eind Salaris	Start Salaris	Eind Salaris
1	1.454,41	1.810,38	1.458,05	1.814,91
2	1.510,38	1.919,90	1.514,16	1.924,70
3	1.661,01	2.107,18	1.665,16	2.112,45
4	1.798,01	2.282,05	1.802,51	2.287,76
5	1.861,80	2.452,02	1.866,46	2.458,15
6	1.987,32	2.673,00	1.992,28	2.679,68
7	2.296,92	3.070,85	2.302,66	3.078,53
8	2.642,63	3.596,04	2.649,24	3.605,03



Uursalarissen II

Salaris Schaal	Per periode 7/2010			Per periode 4/2011		
	Inclusief 1,00%			Inclusief 0,25%		
	Start Salaris	Eind Salaris	Reis Uurloon	Start Salaris	Eind Salaris	Reis Uurloon
1	9,09	11,31	10,20	9,11	11,34	10,23
2	9,44	12,00	10,72	9,46	12,03	10,75
3	10,38	13,17	11,78	10,41	13,20	11,81
4	11,24	14,26	12,75	11,27	14,30	12,78
5	11,64	15,33	13,48	11,67	15,36	13,51
6	12,42	16,71	14,56	12,45	16,75	14,60
7	14,36	19,19	16,77	14,39	19,24	16,82
8	16,52	22,48	19,50	16,56	22,53	19,54

Inloopsalarisschalen II, periodesalarissen

Salaris Schaal	Per periode 7/2010			Per periode 4/2011		
	Inclusief 1,00%			Inclusief 0,25%		
	55%	70%	85%	55%	70%	85%
1	799,93	1.018,09	1.236,25	801,93	1.020,63	1.239,34
2	n.v.t.	1.057,27	1.283,83	n.v.t.	1.059,91	1.287,04
3	n.v.t.	1.162,70	1.411,85	n.v.t.	1.165,61	1.415,38
4	n.v.t.	1.258,61	1.528,31	n.v.t.	1.261,75	1.532,13
5	n.v.t.	1.303,26	1.582,53	n.v.t.	1.306,52	1.586,49
6	n.v.t.	1.391,12	1.689,22	n.v.t.	1.394,60	1.693,44
7	n.v.t.	1.607,85	1.952,38	n.v.t.	1.611,86	1.957,26
8	n.v.t.	1.849,84	2.246,24	n.v.t.	1.854,47	2.251,86

Inloopsalarisschalen II, uursalarissen

Salaris Schaal	Per periode 7/2010			Per periode 4/2011		
	Inclusief 1,00%			Inclusief 0,25%		
	55%	70%	85%	55%	70%	85%
1	5,00	6,36	7,73	5,01	6,38	7,75
2	n.v.t.	6,61	8,02	n.v.t.	6,62	8,04
3	n.v.t.	7,27	8,82	n.v.t.	7,29	8,85
4	n.v.t.	7,87	9,55	n.v.t.	7,89	9,58
5	n.v.t.	8,15	9,89	n.v.t.	8,17	9,92
6	n.v.t.	8,69	10,56	n.v.t.	8,72	10,58
7	n.v.t.	10,05	12,20	n.v.t.	10,07	12,23
8	n.v.t.	11,56	14,04	n.v.t.	11,59	14,07

Salarisontwikkeling gedurende de looptijd van de CAO:

Per periode 7 2010 worden de periodesalarissen verhoogd met 1,00%;

Per periode 4 2011 worden de periodesalarissen verhoogd met 0,25%;

Verhogingen zijn inclusief prijscompensatie.

BIJLAGE 3 BEZWAARPROCEDURE FUNCTIE-INDELING

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

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

1. Interne behandeling

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



- a. de inhoud van de functie: bevat deze voldoende informatie om te komen tot een indeling. Zonodig wordt aanvullende informatie opgevraagd en toegevoegd aan de functieomschrijving.
- b. de juistheid van de indeling van de functie in de functiegroep.
De commissie bepaalt in een reglement haar samenstelling, werkwijze en besluitvorming.

De volgende drie punten zijn hierbij van toepassing.

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

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

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

2. Externe behandeling

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

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

- a. de bestuurder van de vakvereniging waarbij hij/zij is/zijn aangesloten. Deze zorgt voor het inschakelen van een functiewaarderingsdeskundige van de vakvereniging;
- b. diegene die formeel, namens het bedrijf het indelingsbesluit heeft vastgesteld.

Indien de functievervuller(s) niet aangesloten is/zijn bij een vakvereniging wordt het bezwaar kenbaar gemaakt bij diegene die formeel, namens het bedrijf het indelingsbesluit heeft vastgesteld.

De afwikkeling van het bezwaar vindt plaats door een adviseur van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN), de systeemhouder van de ORBA-methode.

Ingeval van inschakeling van een vakvereniging: door een functiewaarderingsdeskundige(n) van de vakbond(en) en een adviseur van de AWVN.

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

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

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

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

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

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



BIJLAGE 4 PREVENTIE, BEGELEIDING EN REÏNTEGRATIE

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

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

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

De werkgever laat zich bij het uitvoeren van het bovengenoemde beleid ondersteunen door Arbo-dienst en één of meer erkende reïntegratiebedrijven. Indien de Arbo-dienst daartoe in staat is, kunnen reïntegratietaken ook worden uitgevoerd door de Arbo-dienst van de werkgever.

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

Zonodig zal het reïntegratiebedrijf worden ingeschakeld om werkhervatting of reïntegratie van 13-de weeks zieken en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten mogelijk te maken. Indien het reïntegratiebedrijf naar de mening van de werknemer in gebreke blijft bij de uitvoering van de overeengekomen diensten, dan zal de werknemer zich in eerste instantie wenden tot de werkgever. De werkgever zal het reïntegratiebedrijf bewegen tot adequate uitvoering van de overeengekomen diensten. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg besluiten tot het inschakelen van een ander reïntegratiebedrijf. Slechts in het geval waarin de werknemer daarvoor zwaarwegende argumenten heeft, kan hij zelfstandig een ander reïntegratiebedrijf inschakelen op kosten van de werkgever. De werknemer kan daartoe pas overgaan na voorafgaand overleg met de werkgever. Indien de reïntegratietaken worden uitgevoerd door de Arbo-dienst, dan is het bovenstaande van overeenkomstige toepassing.

De keuze van het reïntegratiebedrijf/de reïntegratiebedrijven waarmee de werkgever gaat samenwerken wordt gemaakt in overleg met de Ondernemingsraad. Hetzelfde geldt voor het pakket van dienstverlening dat zal worden afgenomen.

BIJLAGE 6 PERSOONLIJKE ONTWIKKELING EN LOOPBAANBEGELEIDING

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

1. Loopbaanbegeleiding

Ten behoeve van loopbaanbegeleiding wordt een deel van het functioneringsgesprek ingericht om loopbaanvragen aan de orde te stellen. Uitgangspunt hierbij is dat loopbaanvragen (zowel gericht op de interne inzetbaarheid binnen de bedrijfstak als ook oriëntatie op de arbeidsmarkt buiten de bedrijfstak) door zowel werknemer als leidinggevende aan de orde gesteld kunnen worden. Treden dergelijke loopbaanvragen buiten het reguliere loopbaanpad, dan zal er binnen de organisatie een P.O.P. gesprek plaatsvinden. Vanuit dit P.O.P. gesprek zullen acties ingezet worden (het volgen van opleidingen, een assessment, loopbaanoriëntatie, etc.). Ten aanzien van de afweging te maken over de toekenning (van financiën) van de faciliteiten zullen, binnen het redelijke, zowel het individueel belang als het bedrijfsbelang mede in ogenschouw genomen worden. Bij het individueel belang treden aspecten op als de aantoonbare en realiseerbare ambitie tot functieverbreiding of hoger gekwalificeerde functie, dan wel tot het verleggen van de loopbaan op een ander spoor; bij het bedrijfsbelang spelen aspecten als het afwenden van arbeidsongeschiktheidsrisico, zowel binnen het kader van de preventie, bijvoorbeeld met behulp van de arbeidsongeschiktheidsindicator (zie bijlage 4) en periodiek geneeskundig onderzoek als van de begeleiding/reïntegratie bij langdurige arbeidsongeschiktheid of motivatieproblemen.



Werkgevers zullen zorgdragen voor het beschikbaar stellen van financiën ten behoeve van de realisatie van bovengenoemde plannen.

2. De procedure
Conform de WOR zal de uitbreiding van de reguliere functioneringsgesprekken naar loopbaangesprekken binnen de bedrijven in overleg en met akkoord van de Ondernemingsraden worden vormgegeven.
3. De financiën
Bij werkgever worden jaarlijks in vervolg op de functioneringsgesprekken opleidingsplannen samengesteld. Samen met de Ondernemingsraden zal binnen deze systematiek van opleidingsbudgettering en -volging inzichtelijk gemaakt worden hoe het verbijzonderde deel van het opleidingsbudget ten behoeve van de niet functiegerichte opleidingen is vormgegeven. Tevens dienen hierin afspraken te worden voorzien ter monitoring op de toewijzing van de (niet functiegebonden) opleidingen.
4. Randvoorwaarden
De P&O afdelingen binnen de bedrijven zullen adequaat moeten zijn toegerust om de begeleiding binnen de bedrijven ter hand te kunnen nemen.
De Ondernemingsraad zal voor werkgevers de partij zijn ten aanzien van overleg over de budgettering, de monitoring en de evaluatie van de loop van de procedure en het inzicht in de daadwerkelijke toewijzingen van faciliteiten.

BIJLAGE 8 CAO A LA CARTE/LEVENSLLOOPREGELING

1. Faciliteit

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

2. Spaarmogelijkheden

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

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

Indien en voor zover aan het einde van een refertejaar van de bovengenoemde onderwerpen nog uren open staan, heeft de werknemer naast de huidige mogelijkheden de mogelijkheid de uren aan te wenden voor de Levensloopregeling. Elke onderneming afzonderlijk heeft met haar Ondernemingsraad een bedrijfsregeling gemaakt waarin is opgenomen hoeveel uren er maximaal nog ingepland kunnen worden in een nieuw refertejaar.

Het te sparen brutoloon en de uren boven de 160 kunnen per periode gestort worden. Eenmaal per jaar geeft de werknemer aan of hij meedoet voor sparen van het brutoloon of uren boven de 160. Het maximaal te sparen bedrag per jaar in de levensloopregeling wordt vastgesteld conform de wettelijke mogelijkheden.

3. Opnamemogelijkheden

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

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

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



4. Sociale/fiscale regels

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

5. Waardering

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

BIJLAGE 11 REGELING ARBEIDSTIJDENMANAGEMENT

In aanvulling op de artikelen 6 en 8 van de Cao Railinfrastructuur met betrekking tot planning van diensten, compensatie-uren, reisen, roostervrije diensten en roostervrije uren, zijn partijen overeengekomen navolgende regeling per periode 4 van 2008 in te voeren:

Diensten worden gepland met een,

- a. over een periode van 4 weken gemeten, gemiddelde dienstlengte van 8 uur;
- b. minimale arbeidstijd van 6 uur (conform artikel 6.2.f).
2. Indien de gerealiseerde contracturen over een periode minder zijn dan de gemiddeld 8 uur per dienst,
 - a. kan het aantal contracturen uur aangevuld worden met uren uit tijdcompensatie, roostervrije uren en reisen, zodat er gemiddelde van 8 uur per dienst wordt bereikt; de aanvulling uit de diverse uursoorten kent een dwingende volgorde:
 1. tijdscompensatie uit het nachtvenster;
 2. roostervrije uren;
 3. reisen;
 - b. aanvulling is gelimiteerd over een totaal van maximaal 20 diensten en tot 160 uur;
 - c. indien minder uren kunnen worden gewerkt dan in de planning is aangegeven, worden de niet gewerkte uren toch gerekend tot het totaal van 160 uur per periode (artikel 6.2.b);
 - d. wanneer de arbeidstijd meer bedraagt dan de feitelijke geplande arbeidstijd, worden de meerdere uren geschreven als arbeidstijd en vergoed conform artikel 8.2.b (meeruren);
 - e. over het totaal van 13 perioden per kalenderjaar is het aantal in te leggen uren gemaximeerd op een totaal van 100.
3. Indien er tijdcompensatie-uren ter aanvulling van de dienstlengte worden ingelegd,
 - a. kunnen alleen tijdcompensatie-uren die zijn opgebouwd tot en met de betreffende periode worden ingelegd (dus niet vanuit nog toekomstig op te bouwen uren);
 - b. geldt dat er maximaal 60 uren aan tijdcompensatie per kalenderjaar kunnen worden ingelegd;
 - c. wordt er een toeslag van 60% toegepast.
4. Indien er vanuit roostervrije diensten uren ter aanvulling van de dienstlengte worden ingelegd,
 - a. geldt dat er maximaal 40 uren per kalenderjaar kunnen worden ingelegd;
 - b. zullen er ook uren vanuit een nog op te bouwen saldo kunnen worden ingelegd;
 - c. wordt er een toeslag van 60% toegepast.
5. Indien er reisen ter aanvulling van de dienstlengte worden ingelegd,
 - a. geldt onverkort dat het eerste reisuur conform artikel 8.6.a niet wordt vergoed, en derhalve niet kan dienen om de dienstlengte aan te vullen;
 - b. kan het eerste reisuur van een chauffeur (het zogenaamde 'chauffeursuur') niet gebruikt worden om de dienstlengte aan te vullen (maar wel de overige reisen van een chauffeur);
 - c. kunnen alleen reisen vanuit de betreffende week ter aanvulling worden ingelegd;
 - d. zal een reisuur dat ter aanvulling van de dienstlengte wordt gebruikt, vergoed worden tegen het reguliere uursalaris;
 - e. wordt er een toeslag van 60% toegepast.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 22 april 2011.

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 dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 23 april 2011 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 11 maart 2011

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

namens deze:

De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,

M.H.M. van der Goes.