



CAO DB Schenker Rail Nederland N.V.

Goederenvervoer over het spoor

1 april 2013 – 31 maart 2014

Inhoudsopgave:

1	Algemeen	3
1.1	Werkings sfeer	3
1.2	Begripsbepalingen	3
1.3	Looptijd	3
1.4	Nawerking	4
1.5	Tussentijds wijzigen	4
1.6	Verstrekken	4
1.7	Toepassen CAO voor uitzend-/inhuurkrachten	4
1.8	Incidenteel afwijken	4
1.9	Toepassen CAO bij uitlenen en inlenen van werknemers	4
1.10	Extern overleg	4
1.11	Bescherming werknemersvertegenwoordiging extern overleg	4
2.	Arbeidsverhouding	5
2.1	Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	5
2.2	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	5
2.3	Opzegtermijnen	5
2.4	Werkzaamheden verrichten op aangewezen plaats	5
2.5	Verrichten van andere dan de eigen functie	5
2.6	Werkzaamheden verrichten op elk tijdstip	5
2.7	Woonplaats	5
2.8	Einde arbeidsovereenkomst	6
3	Beloningen en inhoudingen	7
3.1	Beloningen	7
3.1.1	CAO-lonen	7
3.1.2	Uurloon en dagloon	7
3.1.3	Vakantiebijslag	7
3.1.4	Decemberuitkering	7
3.2	Salarissysteem	7
3.2.1	Indelen in salarisgroep	7
3.2.2	Vaststellen CAO-loon bij indiensttreden	7
3.2.3	Toekennen tredeverhoging salarisgroep 1 tot en met 7	8
3.2.4	Niet toekennen tredeverhoging salarisgroep 1 tot en met 7	8
3.2.5	Toekennen jaarlijkse verhoging CAO-loon salarisgroep 8 tot en met 11	8
3.2.6	Bevorderen	8
3.2.7	Samenloop bevorderen en (trede)verhoging	9
3.2.8	Niet toekennen maandbezoldiging bij afwezigheid werknemer	9
3.3	Inhoudingen	9
3.3.1	Pensioenpremie	9
3.3.2	WIA-exedent-premie	9
3.3.3	WGA- premie	9
3.4	Uitbetalen	9
3.4.1	Uitbetalen maandbezoldiging	9
3.5	Eenmalige uitkeringen	9
3.5.1	Jubileumgratificatie	9
3.5.2	Afscheidsuitkering	10
3.5.3	Uitkering bij overlijden	10
3.6	Vergoedingen	10
3.7	Functietoeslag machinisten Internationaal	10
3.8	Vergoeding 12-uurs-diensten	10
4	Arbeidsduur, arbeids- en rusttijden, afwezigheidvorm	11
4.1	Arbeidsduur	11
4.1.1	Contractuele arbeidsduur	11
4.1.2	Extra inzetten	11
4.1.3	Vrij op erkende feestdagen	11
4.2	Arbeids- en rusttijden	11
4.3	Betaald verlof	12
4.3.1	Aantal verlofuren	12
4.3.2	Vrije uren	12
4.3.3	Aanwending vrije uren	12

4.3.4	Overgangsegeling werktijdverkorting 55-jarigen en ouder	12
4.3.5	Vierdaagse werkweek	13
4.3.6	Vrijstelling nachtdiensten 57-jarigen en ouder	13
4.3.7	Regeling werktijdverkorting 60-jarigen en ouder	13
4.3.8	Verlofregeling	13
4.3.9	Verlof na reïntegratie met indeling in een lagere salarisgroep	14
4.3.10	Verlof bij tijdelijk sluiten	14
4.3.11	Opbouw verlofuren en vrije uren	14
4.3.12	Opbouw aanspraken op verlof en vrije uren wanneer werknemer geen dienst verricht	14
4.3.13	Opbouw verlof en vrije uren bij arbeidsongeschiktheid	14
4.3.14	Opnemen verlof en vrije uren	14
4.3.15	Sparen verlof en vrije uren	15
4.3.16	Overschrijven en verjaren verlof en vrije uren	15
4.3.17	Verlofaanspraken bij indiensttreden	15
4.3.18	Verlofaanspraken bij einde dienstverband	15
4.4	Bijzonder verlof	15
4.4.1	Buitengewoon verlof	15
4.4.2	Kortdurend Zorgverlof	16
4.4.3	Langdurig zorgverlof	16
4.5	Onbetaald verlof	16
4.5.1	Onbetaald verlof	16
4.5.2	Ouderschapsverlof	16
5	Sociale regelingen	17
5.1	Ziektekosten	17
5.2	Regeling klachtenbehandeling met betrekking tot seksuele intimidatie	17
5.3	Erkennen samenlevingsverbanden en samenhangende rechten	17
5.4	Bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	17
5.4.1	Aanspraken bij ziekte	17
5.4.2	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	18
5.5	Ongevallenverzekering	19
5.6	Pensioenregeling	19
5.7	Werkgelegenheid	19
5.7.1	Omvang werkgelegenheid	19
5.7.2	Behoud van werk	19
5.8	Duurzame inzetbaarheid	19
5.9	Afspraken bij functiewijziging	20
5.10	Gezondheidscheck	20
6	Overige bepalingen	21
6.1.1	Reiskosten woon-werk	21
6.1.2	Reiskostenvergoeding woon-werk bij overplaatsing	21
6.2	Employability	21
6.3	Alcohol-, medicijn- en drugsgebruik	22
6.4	Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds DB Schenker Rail Nederland N.V.	22
6.5	Nevenwerkzaamheden	22
7	Paritaire Commissie voor de CAO	22
7.1	Interpretatie	22
Overzicht Bijlagen	23	
Bijlage 1: Loontabellen	24	
Bijlage 2: Functies	25	
Bijlage 3: Arbeids- en rusttijdbepalingen	26	
Bijlage 4: Overzicht Voorzieningen	31	
Bijlage 5: Regeling Opfrisverlof	41	
Bijlage 6: Protocol Employability	42	
Bijlage 7: Zorgverlof	43	
Bijlage 8: Arbeidsomstandigheden	44	
Bijlage 9: Regeling Loopbaanbeleid DB Schenker Rail Nederland	45	
Bijlage 10: Specifieke afspraken per CAO	49	

1 Algemeen

1.1 Werkings sfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op DB Schenker Rail Nederland NV en werknemers van de in Nederland gevestigde onderneming.

1.2 Begripsbepalingen

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Partijen: DB Schenker Rail Nederland NV en de bij deze CAO betrokken vakorganisaties;
2. Werkgever: DB Schenker Rail Nederland NV;
3. Werknemer(s): ieder die door de werkgever in dienst is genomen voor onbepaalde tijd, voor een periode langer dan zes maanden of voor de tweede achtereenvolgende keer voor een periode korter dan zes maanden;
4. Vakorganisaties: de bij deze CAO betrokken vakorganisaties;
5. Medezeggenschaporgaan: de volgens de wettelijke voorschriften gekozen Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bij werkgever;
6. Arbeidstijd: de tijd gedurende welke de werknemers hun taak verrichten;
7. Dienst: de tijd gedurende welke de werknemer bemoeienis heeft met de spoorwegdienst;
8. Nachtdienst: dienst, waarin meer dan één uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 uur en 06:00 uur;
9. Dagdienst: elke dienst, die geen nachtdienst is;
10. Dagelijkse rusttijd: de tijd tussen twee diensten;
11. Pauze: een vooraf vastgelegde onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd van 30 minuten;
12. Week: de periode van zondag 00:00 uur tot en met de daarop volgende zondag 24:00 uur;
13. Basisrooster: een na instemming van het medezeggenschapsorgaan vastgesteld rooster, met een vooraf vastgestelde geldigheid, waarin het arbeids- en rusttijdenpatroon wordt vastgelegd;
14. Dienstrooster: het basisrooster met hieraan gekoppeld de werknemer op een roosterregel;
15. Amplitudediensten: diensten waarvoor in het basisrooster slechts vastgelegd wordt tussen welke twee tijdstippen de werkzaamheden kunnen plaatsvinden;
16. Rouleringsperiode: periode waarbinnen diensten in een vast roosterpatroon rouleren;
17. Standplaats: een door de werkgever schriftelijk vastgestelde locatie, waar een werknemer volgens basisrooster is ingedeeld. De huidige standplaatsen worden gedurende de looptijd van deze CAO niet opgeheven.
18. Opstapplaats: plaats anders dan de standplaats waarop de dienst kan aanvangen en eindigen, gelegen op maximaal de afstand woonplaats - standplaats plus 75 kilometer dan wel indien deze per trein bereikbaar is: de reistijd per trein woonplaats - standplaats plus 75 minuten; In uitzonderingsgevallen kan in overleg tussen werkgever en werknemer van genoemde afstand worden afgeweken.
19. Productie personeel buiten: de werknemers, die betrokken zijn bij het transport- en rangeerproces en de taak grotendeels buiten verrichten;
20. Niet-roostergebonden personeel: de werknemers die niet in een roulering zijn opgenomen, zoals managers, leidinggevenden, teamleiders, reserves en kantoorpersoneel;
21. Productiepersoneel binnen: alle werknemers die betrokken zijn bij de uitvoering van het goederen-volg proces, zowel coördinerend, plannend als administratief;
22. Kantoor- en leidinggevend personeel: alle werknemers die niet onder de categorieën productiepersoneel buiten en binnen vallen;
23. Partner:
 1. echtgeno(o)t(e) van de werknemer
 2. geregistreerd partner van de werknemer
 3. een persoon die met een werknemer samenleeft in door werkgever erkend samenlevingsverband als bedoeld in artikel 5.5
24. CAO-loon: één van de bedragen per contractuur vermeld in bijlage 1;
25. Contractuur: de eenheid van arbeidstijd per week zoals die vermeld staat in de arbeidsovereenkomst;
26. Toelagen: de aan het CAO-loon gelijkgestelde maandelijks te betalen toelagen te weten:
 - Persoonlijke toelagen
 - Arbeidsmarkttoeslag
27. Maandbezoldiging: het totaal van maandelijks te ontvangen:
 - CAO-loon, vermenigvuldigd met het aantal contracturen
 - Toelagen
28. Pensioengevend inkomen: maandbezoldiging, vakantiebijslag, decemberuitkering en hetgeen partijen als pensioengevend inkomen benoemen;

1.3 Looptijd

- 1 Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode 1 april 2013 tot en met 31 maart 2014
- 2 Opzeggen dient tenminste een maand voor de aflooptdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan alle partijen betrokken bij deze overeenkomst.

1.4 Nawerking

Wordt deze overeenkomst door opzeggen beëindigd, dan blijven de bepalingen van de overeenkomst van toepassing tot het tijdstip van inwerkingtreden van een nieuwe overeenkomst.

1.5 Tussentijds wijzigen

Tussentijdse verzoeken tot wijzigen van deze CAO zullen slechts in uiterste noodzaak aanhangig worden gemaakt. Over deze wijzigingen wordt onderhandeld in een periodiek overleg tussen partijen.

Partijen merken door hen goedgekeurde verslagen van deze bijeenkomsten, waarin zodanige overeenkomsten werden aangegaan, aan als onderhandse akten als bedoeld in artikel 3 wet CAO.

1.6 Verstreken

Deze CAO wordt geplaatst op intranet en wordt op verzoek verstrekt aan de werknemers.

1.7 Toepassen CAO voor uitzend-/inhuurkrachten

Er wordt gedurende de looptijd van de cao 2013-2014 geen gebruik gemaakt van uitzendkrachten in de buitendienst. Alleen in zeer dringende gevallen kan slechts in overleg met vakbonden gebruik gemaakt worden van uitzendkrachten in de buitendienst.

Een uitzend-/inhuurkracht wordt -vanaf het moment dat de werkzaamheden bij de werkgever onafgebroken 26 weken hebben geduurd- beloond met inachtneming van uitsluitend de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zoals genoemd in deze CAO. Onder primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden wordt verstaan: de financiële aanspraken als bedoeld in de paragraaf Beloningen en inhoudingen van deze CAO en de vrijetijdsaanspraken als genoemd in de paragraaf Arbeidsduur van deze CAO.

1.8 Incidenteel afwijken

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

1.9 Toepassen CAO bij uitlenen en inlenen van werknemers

Uitlenen van een werknemer aan een andere onderneming is mogelijk als de werknemer daarmee instemt. Deze CAO blijft hierbij voor de werknemer geldig.

Werkgever zal deze CAO toepassen op de ter beschikking gestelde werknemers en de door werkgever ter beschikking gestelde werknemers.

1.10 Extern overleg

- 1 Tussen partijen vindt overleg plaats over:
 - a) collectieve en individuele belangen van de werknemers.
 - b) de beleidsonderdelen waarvan in deze CAO is bepaald dat zij gelden voor werkgever.
- 2 Werkgever geeft aan de erkende vakorganisaties alle inlichtingen die zij voor een goede uitoefening van hun taak nodig hebben
- 3 Werkgever stelt aan de vakorganisaties ten behoeve van het goed functioneren van het overleg met hen de volgende faciliteiten in geld en tijd ter beschikking op jaarbasis:
 - per werknemer die lid is van een vakorganisatie een bedrag van € 52,18
 - voor organisatieverlof en het werk van vakbondscontactpersonen verlofdagen ter grootte van 24,25 % van het aantal leden. Voor dit verlof worden per vakorganisatie tickets ter beschikking gesteld voor het aantal dagen waarop zij recht hebben. Voor iedere dag opgenomen verlof betaalt de vakorganisatie een bedrag van € 28,36 aan werkgever. Indien de vakorganisatie over meer verloffaciliteiten wil beschikken kan zij deze bij de werkgever kopen tegen een dagtarief van € 113,45. Als peildatum geldt het aantal leden op 1 januari. De vakorganisaties doen uiterlijk 1 april opgave aan de werkgever van het aantal leden dat zij bij werkgever hebben
 - werknemers die zijn aangesloten bij een vakorganisatie kunnen, binnen de bestaande fiscale mogelijkheden, vakbondscontributie verrekenen met het bruto loon.⁴ De cao-afspraken inzake vakbondsfaciliteiten worden opgenomen in een interne procedure die op IMS wordt geplaatst.

1.11 Bescherming werknemersvertegenwoordiging extern overleg

- 1 Een werknemer die als vertegenwoordiger van een partij deelneemt aan enige vorm van extern overleg als in deze CAO omschreven, zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer.
- 2 Indien een werknemer van mening is dat werkgever in strijd handelt met het bepaalde in lid 1, kan hij schriftelijk aan werkgever verzoeken hiernaar onderzoek in te stellen.
Zo mogelijk binnen een maand na het indienen van dit verzoek deelt de werkgever de desbetreffende werknemer de uitslag hiervan mee, onder vermelding van de mogelijkheid van beroep op de Paritaire Commissie als bedoeld in artikel 7 en de termijn waarbinnen beroep kan worden ingesteld.

2. Arbeidsverhouding

2.1 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

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

2.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

- 1 Aan degene, die in een tijdelijke behoefte voorziet en geschikt is bevonden voor indiensttreding bij werkgever, wordt een arbeidsovereenkomst aangeboden voor bepaalde tijd,
- 2 Indien de arbeidsovereenkomst als bedoeld in het eerste lid voor twee jaar of meer wordt aangegaan, gelden de eerste twee maanden als proeftijd.
Indien de arbeidsovereenkomst voor een kortere periode wordt aangegaan, geldt de eerste maand als proeftijd.

2.3 Opzegtermijnen

- 1 Voor werknemer en werkgever geldt een gelijke opzegtermijn variërend van 1 tot 3 maanden.
De opzegtermijn is 1 maand, tenzij in de arbeidsovereenkomst een andere termijn is vastgelegd.
- 2 Bij opzegging kan de overeenkomst voor onbepaalde tijd slechts worden beëindigd tegen de eerste dag van een kalendermaand en met in acht nemen van de overeengekomen opzegtermijn, tenzij de werkgever op verzoek van de werknemer van deze termijn afstand doet.

2.4 Werkzaamheden verrichten op aangewezen plaats

- 1 De werknemer is verplicht desverlangd zijn werkzaamheden te verrichten op elke plaats waar werkgever zijn bedrijf uitoefent.
- 2 De werknemer heeft eenzelfde verplichting om zijn werkzaamheden te verrichten bij ondernemingen of instellingen die de werkgever hiertoe, in overleg met partijen, aanwijst.
- 3 Teneinde zo snel mogelijk te kunnen ingrijpen bij storing, ontwrichting van de spoorwegdienst of andere calamiteiten, kan werkgever voorschrijven dat bepaalde categorieën werknemers buiten de voor hen vastgestelde arbeidstijden bereikbaar moeten zijn. Het verplicht bereikbaar zijn in vrije tijd vindt plaats in overeenstemming met de bepalingen van de Arbeidstijdenwet en mag (in het geval van een gehele week bereikbaarheid) maximaal om de andere week worden opgelegd. Zoveel mogelijk moet worden voorkomen dat een werknemer op zijn verlofdag bereikbaar moet zijn. Een werknemer die geen bereikbaarheidsdienst heeft mag ten hoogste éénmaal per dag worden opgeroepen.
4. DB Schenker Rail NL staat open voor E-werken (waaronder thuiswerken), omdat dit de mogelijkheid biedt de output te vergroten, mobiliteitsproblemen te verminderen en de werk- privébalans te verbeteren. De werknemer kan een verzoek indienen om thuis te kunnen werken. Als na overleg met de leidinggevende en HRM blijkt dat de werknemer (in zijn functie) kan thuiswerken, dan faciliteert DB Schenker Rail NL het thuiswerken waar mogelijk. Samen met de leidinggevende worden vervolgens goede afspraken gemaakt en vastgelegd over de voorwaarden waaronder thuiswerken mogelijk is.

2.5 Verrichten van andere dan de eigen functie

- 1 Hoewel iedere werknemer een bepaalde functie heeft, moet de werknemer, als de werkgever hem dit opdraagt of het belang van werkgever dit in onvoorziene situaties vraagt, tijdelijk ook andere werkzaamheden verrichten.
- 2 Indien werknemer wordt opgedragen tijdelijk werkzaamheden te verrichten waardoor bij structurele verrichting een hogere salarisgroep van toepassing zou zijn, vindt dit voor maximaal 6 maanden plaats.
- 3 Na verloop van deze termijn wordt werknemer bevorderd, met inachtneming van artikel 3.2.6 en ingedeeld in de desbetreffende salarisgroep dan wel eindigen deze opgedragen werkzaamheden.
De werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden van stakers over te nemen.

2.6 Werkzaamheden verrichten op elk tijdstip

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

2.7 Woonplaats

1. De daartoe door werkgever aangewezen werknemer is verplicht te wonen binnen een door werkgever te bepalen afstand van de standplaats.
2. Van de in lid 1 bedoelde verplichting kan door werkgever tijdelijk ontheffing worden verleend. Deze ontheffing vervalt bij verplaatsing en kan bij wijziging in de omstandigheden worden ingetrokken.

3. De werknemer voor wie geen verplichting krachtens lid 1 geldt, met er voor zorgen, dat de dienstuitvoering niet in het gedrang komt door te wonen op een (te) grote afstand van het werk
Werkgever kan, met instemming en eventueel op initiatief van het desbetreffende overlegorgaan, hiervoor nadere regels vaststellen. Een werknemer die van plan is zich op een plaats te gaan vestigen die een lange reistijd vergt, moet hierover vooraf overleg plegen met zijn werkgever.
4. Van iedere adreswijziging van een werknemer en, indien dit van belang is, van zijn gezin moet de werknemer onmiddellijk mededeling doen aan zijn werkgever.

2.8 Einde arbeidsovereenkomst

- 1 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
- 2 Werknemer geboren voor 1 januari 1950 kan tot uiterlijk 3 maanden voor het bereiken van de voor hem geldende pensioenrichtleeftijd werkgever verzoeken de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Werkgever willigt dat verzoek in. De door het pensioenfonds gestelde regels zijn van toepassing.
- 3 De voortzetting uit lid 2 heeft een tijdelijk karakter en loopt uiterlijk tot:
 - het moment dat de pensioenuitkering van werknemer (inclusief Tijdelijk Overbruggingspensioen) door actuariële ophoging een niveau heeft bereikt van 90% van het laatst verdiende bruto inkomen;
 - de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

3 Beloningen en inhoudingen

3.1 Beloningen

Loon

3.1.1 CAO-lonen

De lonen per contractuur en voor 36-uurscontract vermeld in bijlage 1.
De CAO-lonen worden met ingang van 1 april 2013 verhoogd met 2,25%.

3.1.2 Uurloon en dagloon

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

3.1.3 Vakantiebijslag

1. De werknemer heeft jaarlijks aanspraak op een vakantiebijslag, die in de maand mei wordt uitbetaald.
De vakantiebijslag wordt gedurende de periode mei tot en met april per maand opgebouwd door reserveren van 8 procent van de maand bezoldiging
2. Het minimum van de vakantiebijslag bedraagt per 1 april 2013 € 4,17 per maand per contractuur.
De vakantiebijslag die volgens de in lid 1 bedoelde berekeningsmethode minder bedraagt dan de minimum vakantiebijslag, wordt verhoogd tot de minimum vakantiebijslag indien:
 - de werknemer 23 jaar of ouder is, of
 - de werknemer jonger dan 23 jaar is en een partner heeft, of recht heeft op kinderbijslag.

3.1.4 Decemberuitkering

1. De werknemer heeft jaarlijks aanspraak op een decemberuitkering, die in de maand december wordt uitbetaald. De decemberuitkering wordt gedurende het kalenderjaar per maand opgebouwd door een reservering van 3,75 procent van de maandbezoldiging.
2. De minimum decemberuitkering bedraagt per 1 april 2013 € 1,60 per maand per contractuur.
De decemberuitkering die volgens de in lid 1 bedoelde berekeningsmethode minder bedraagt dan de minimum decemberuitkering, wordt verhoogd tot de minimum decemberuitkering, indien:
 - de werknemer 23 jaar of ouder is, of
 - de werknemer jonger dan 23 jaar is en een partner heeft, of recht heeft op kinderbijslag.

3.2 Salarissysteem

Inschalen salarisgroep en vaststellen CAO-loon

3.2.1 Indelen in salarisgroep

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

3.2.2 Vaststellen CAO-loon bij indiensttreden

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

Verhogen loon

3.2.3 Toekennen tredeverhoging salarisgroep 1 tot en met 7

- 1 Aan de werknemer, ingedeeld in één van de salarisgroepen 1 tot en met 7, wordt op 1 januari van elk jaar de naast hogere trede toegekend. Deze toekenning vindt plaats indien de medewerker tenminste voldoende functioneert, blijkt uit de score B ('voldoende') of C ('zeer goed') van de MedewerkerGespreksCyclus. Daarnaast vindt de tredeverhoging plaats indien de MedewerkerGespreksCyclus niet tijdig is doorlopen.
- 2 Aan de werknemer kan een extra trede worden toegekend. De functievervulling moet daartoe aanleiding geven.
- 3 De salarisgroepen 1 tot en met 7 kennen een E-trede.
Werknemers komen onder de volgende voorwaarden voor deze E-trede in aanmerking:
 - minimaal 5 jaar op het maximum van de salarisgroep en
 - een positieve beoordeling.In het kader geldt als maximum van een salarisgroep de hoogste trede, niet de E-trede zijnde.

3.2.4 Niet toekennen tredeverhoging salarisgroep 1 tot en met 7

Er worden geen hogere treden in de salarisgroep toegekend per 1 januari van het kalenderjaar indien:

- a. de werknemer afwezig is. De hogere trede wordt wel toegekend indien de afwezigheid wordt veroorzaakt door ziekte (1^e ziektejaar), dan wel betaald of onbetaald verlof.
- b. De werknemer is geschorst. Hervat de werknemer zijn werkzaamheden in de functie die hij verrichtte op het moment dat hij werd geschorst, dan kan de tredeverhoging alsnog, per oorspronkelijke datum, plaatsvinden.
- c. De werknemer een WIA uitkering geniet, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%
- d. De werknemer niet voldoet aan eisen van geschiktheid en/of gedrag, blijkt uit een 'onvoldoende'(A)) uit het Beoordelingsgesprek van de MedewerkerGespreksCyclus (mede) gebaseerd op verbeterpunten die zijn aangegeven in het Functioneringsgesprek. Het besluit tot uitsluiten moet zijn gebaseerd op het volledig doorlopen van de drie MGC-gesprekken, alsmede een extra functioneringsgesprek. Tussen het eerste en het tweede (functionerings)gesprek moet tenminste drie maanden verstreken zijn. Het tweede gesprek zal niet eerder plaatsvinden dan 3 maanden voor de datum van tredeverhoging. Indien werknemer van mening is dat werkgever de procedure niet juist heeft toegepast, kan hij in beroep gaan bij de Paritaire Commissie als bedoeld in artikel 7.
- e. Er twijfel bestaat of de werknemer voldoet aan de eisen van geschiktheid en/of gedrag. De tredeverhoging kan dan tijdelijk worden opgeschort. Het opschortingbesluit wordt aan de werknemer tijdig bekend gemaakt. Binnen 6 maanden na de oorspronkelijke voor tredeverhoging aangewezen datum moet een definitief besluit worden genomen, op basis van een nieuw functioneringsgesprek, of de opschorting wordt omgezet in een uitsluiting. Als niet tijdig een besluit wordt genomen, dan vindt alsnog per oorspronkelijke datum de tredeverhoging plaats.
- f. De werknemer wel beschikbaar is, maar de functie waarin hij laatstelijk is benoemd niet, (meer) uitoefent, tenzij werkgever de veroorzaker hiervan is. Hervat de werknemer zijn werkzaamheden in de hiervoor vermelde functie dan kan de tredeverhoging alsnog per oorspronkelijke datum plaatsvinden.

3.2.5 Toekennen jaarlijkse verhoging CAO-loon salarisgroep 8 tot en met 11

Aan de werknemer ingedeeld in salarisgroep 8 tot en met 11 wordt niet eerder een jaarlijkse verhoging toegekend, dan nadat het functioneren van de werknemer is beoordeeld. Bij mate van verhoging wordt rekening gehouden met het oordeel over het functioneren. De verhoging gaat in per 1 januari.

- 1 De verhoging kan variëren van nul tot en met zes procent van het eindbedrag van de desbetreffende salarisgroep. Het maximaal te bereiken CAO-loon bedraagt 100 procent van het eindbedrag van de salarisgroep.
- 2 Er wordt geen verhoging toegekend indien:
 - a de werknemer afwezig is. De verhoging wordt wel toegekend indien de afwezigheid wordt veroorzaakt door ziekte (in het 1^e ziektejaar), dan wel betaald of onbetaald verlof.
 - b de werknemer is geschorst. Hervat de werknemer zijn werkzaamheden in de functie die hij verrichtte op het moment dat hij werd geschorst dan kan de verhoging alsnog, per oorspronkelijke datum, plaatsvinden.
 - c de werknemer een WIA-uitkering geniet, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%
 - d de werknemer wel beschikbaar is, maar de functie waarin hij laatstelijk is benoemd niet (meer) uitoefent, tenzij werkgever de veroorzaker hiervan is. Hervat de werknemer zijn werkzaamheden in de hiervoor vermelde functie dan kan de verhoging alsnog per oorspronkelijke datum plaatsvinden.

3.2.6 Bevorderen

- 1 De overgang naar een hogere salarisgroep vindt voor de salarisgroepen 1 tot en met 6 plaats volgens het overgangsschema opgenomen in bijlage 1. Als geen overgang is aangegeven, dan vindt de overgang horizontaal plaats.
- 2 Overgang naar een hogere salarisgroep voor de salarisgroepen 7 tot en met 10 vindt plaats door het oude CAO-loon te verhogen met de helft van het verschil van de beginbedragen van de oude en de nieuwe salarisgroep.

- 3 Bevorderen kan pas plaatsvinden als de werknemer de hem opgedragen werkzaamheden volledig uitvoert.
- 4 Werkgever kan in overleg met partijen of het medezeggenschapsorgaan nadere regels vaststellen over het bevorderen.

3.2.7 Samenloop bevorderen en (trede)verhoging

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

3.2.8 Niet toekennen maandbezoldiging bij afwezigheid werknemer

Een werknemer heeft geen aanspraak op een maandbezoldiging over de periode waarin hij afwezig is. De werknemer heeft wanneer hij afwezig is, toch aanspraak op de maandbezoldiging ingeval hij voorlopig is geschorst.

3.3 Inhoudingen

3.3.1 Pensioenpremie

- 1 Op het pensioengevend inkomen wordt bij de werknemer een pensioenpremie ingehouden. Deze pensioenpremie wordt ingehouden voor zover het pensioengevend inkomen een vrijgesteld bedrag (de zogenaamde franchise) overschrijdt.
- 2 DB Schenker Rail Nederland is aangesloten bij het Spoorwegpensioenfonds. Voor werknemers geldt de pensioenregeling van het Compartiment Railvervoer van het Spoorwegpensioenfonds. Van de totaal af te dragen pensioenpremie wordt 1/3 gefinancierd door de werknemer en 2/3 door de werkgever. Conform de uitspraak van de arbitrage commissie wordt voor de medewerkers DB Schenker Rail NL NV. het premiepad NS gevolgd.
- 3 Bij extra betaald verlof en onbetaald verlof dat uitsluitend in het persoonlijk belang van de werknemer wordt verleend en dat een tijdvak van 14 aaneengesloten kalenderdagen overschrijdt, komt de totale pensioenpremie (werkgevers- en werknemersdeel) voor rekening van de werknemer.

3.3.2 WIA-exedent-premie

Op het pensioengevend inkomen wordt een WIA-exedent-premie ingehouden. Deze WIA-exedent-premie wordt ingehouden voor zover het pensioengevend inkomen een vrijgesteld bedrag (de zogenaamde franchise) overschrijdt.

De franchise is gelijk aan het maximum dagloon WIA op maandbasis. De hoogte van de WIA-exedent-premie wordt vastgesteld door de pensioenverzekeraar.

3.3.3 WGA- premie

Van de premie van verzekeringen tegen inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid (WGA premie) komt 0,045% voor rekening van werknemer.

3.4 Uitbetalen

3.4.1 Uitbetalen maandbezoldiging

- 1 De maandbezoldiging en vergoedingen in geld waarop de werknemer daarnaast aanspraak heeft, wordt uiterlijk de 15^e van de kalendermaand overgeschreven op een door de werknemer aan te wijzen bank- of girorekening.
- 2 Betalingen buiten Nederland geschieden in de muntsoort van het desbetreffende land tegen de voor een half jaar geldende wisselkoers per 1 januari dan wel 1 juli van enig jaar.

3.5 Eenmalige uitkeringen

3.5.1 Jubileumgratificatie

- 1 Aan de werknemer die, na 31 maart 1991, sedert indiensttreding twaalf en een half jaar in dienst van de werkgever is geweest, wordt een gratificatie verleend ten bedrage van een kwart van zijn maandbezoldiging. De diensttijd moet onafgebroken zijn en aaneensluiten, tenzij er naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat hiervan af te wijken. Indien er sprake is van een reïntegratie in een lagere salarisgroep wordt er voor de berekening van de hoogte van de uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte CAO-loon, dat de werknemer op de dag voor reïntegratie genoot.

- 2 Aan de werknemer die sedert indiensttreding gedurende 25 respectievelijk 40 jaren in dienst van werkgever is geweest, wordt een gratificatie verleend van eenmaal zijn maandbezoldiging. De dienstdtijd moet onafgebroken zijn en aaneensluiten, tenzij er naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat hiervan af te wijken. Indien er sprake is van een reïntegratie in een lagere salarisgroep op of na 1 januari 1996 wordt er voor de berekening van de hoogte van de uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte CAO-loon, dat de werknemer op de dag voor reïntegratie genoot.
- 3 De jubileumgratificatie wordt naar evenredigheid vastgesteld op basis van het aantal contracturen per periode. De evenredigheid voor perioden die liggen voor 1997 geschied op basis van de deelfactor.

3.5.2 Afscheidsuitkering

Een werknemer die voor de eerste van de maand waarin hij of zij de leeftijd bereikt van 65 jaar, een 25- of 40-jarig dienstjubileum zou hebben gevierd, ontvangt bij eerder ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid, Vut, pensioen of een regeling voor vervroegde uittreding die in overleg tussen werkgever en vakorganisaties als onderdeel van een bedrijfseigen regeling tot stand is gekomen, een afscheidsuitkering, indien het dienstjubileum zou worden bereikt binnen 5 jaar na de datum van ontslag.

Deze afscheidsuitkering is een pro rata jubileumgratificatie.

3.5.3 Uitkering bij overlijden

De wettelijke overlijdensuitkering wordt, indien betrokkene meer verdiende dan het maximum dagloon als bedoeld in artikel 9 van de coördinatiewet, door werkgever aangevuld tot 100% van het laatstverdiende pensioengevend inkomen. Betaling van de uitkering geschiedt voor zover mogelijk in een bedrag ineens.

3.6 Vergoedingen

Werkgever kent

- a een vergoeding voor werken onder bijzondere omstandigheden;
- b een vergoeding van reis- en verblijfkosten;
- c een vergoeding van verhuis- en transportkosten;
- d andere vergoedingen in geld en compensaties in tijd;

Voor een volledig overzicht van de vergoedingen wordt verwezen naar Bijlage 4.

3.7 Functietoeslag machinisten Internationaal

De werknemer die is benoemd in de functie machinist Internationaal ontvangt een vaste maandelijkse toeslag.

Deze bedraagt per 1 april 2013 € 173,36.

Met ingang van 1 april 2007 is deze functietoeslag pensioengevend.

3.8 Vergoeding 12-uurs-diensten

De werknemer die opgenomen is in het rooster met 12-uursdiensten, ontvangt een vaste maandelijkse vergoeding van € 215,50 bruto. De werknemer die incidenteel diensten uitvoert in dit rooster waarbij de dienstlengte tenminste 10,5 uur bedraagt inclusief pauze(s), ontvangt een vergoeding van € 20,-- bruto per dienst.

De maandelijkse vergoeding voor 12-uursdiensten bedraagt nimmer meer dan € 215,50 bruto per maand.

4 Arbeidsduur, arbeids- en rusttijden, afwezigheidvorm

4.1 Arbeidsduur

4.1.1 Contractuele arbeidsduur

- 1 De contractuele arbeidsduur is gelijk aan het aantal uren in de arbeidsovereenkomst met de werknemer en bedraagt maximaal gemiddeld 36 uur per week.
- 2 Indien in een arbeidsovereenkomst geen aantal uren worden genoemd, dan wordt deze arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor gemiddeld 36 uur per week.
- 3 Werkgever kan voor individuele functies, in overleg met de betrokken werknemer, bepalen dat in lid 1 genoemde contractuele arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week wordt overschreden. De overschrijding bedraagt maximaal gemiddeld 4 uren per week. Omvang en duur van de overschrijding, aangeduid met de term functie-uren, worden schriftelijk vastgelegd.
- 4 Per kalenderjaar kunnen, op verzoek van de werknemer, maximaal 16 functie-uren worden uitbetaald tegen uurloon.
- 5 Functie-uren worden, onder aftrek van de eventueel conform lid 4 uitbetaalde functie-uren, naar keuze van de werknemer aangewend in de pensioenregeling of de Regeling Opfrisverlof (bijlage 5 bij deze CAO).
- 6 De werknemer ontvangt jaarlijks een overzicht van de opgebouwde functie-uren in tijd en geld.

4.1.2 Extra inzetten

- 1 Om knelpunten in de personeelsbezetting als gevolg van fluctuaties in de vervoersomvang en/of de afwezigheid van werknemers in verband met ziekte, cursussen en andere afwezigheid anders dan verlof op te lossen, kan werkgever onder de hierna te noemen voorwaarden werknemers verzoeken een extra inzet te verrichten op een dag waarop hij volgens de donderdagse weekindeling vrij zou zijn.
- 2 Deze regeling is van toepassing op werknemers in salarisgroepen 1 tot en met 8 en in de salarisgroepen 9 tot en met 11 voor zover deze in een rooster met onregelmatige diensten zijn opgenomen.
- 3 Werkgever inventariseert onder de betreffende werknemers wie in voorkomende gevallen benaderd wil worden voor het verrichten van een extra inzet. Werkgever zal voor een ieder inzichtelijk publiceren wie beschikbaar is voor extra inzetten en wie in de afgelopen periode extra inzetten heeft verricht.
- 4 Indien de werkgever een extra dienst moet stellen, gaat hij na of onder zijn eigen groep vrijwilligers iemand in staat en bereid is de inzet te verrichten. Indien dit niet het geval is, gaat hij na of in een naburige locatie/afdeling een vrijwilliger in staat en bereid is de extra dienst te doen. Indien ook dit niet het geval is, kan de werkgever als uiterste maatregel een vrijetijdsaanspraak intrekken. Voor de beoordeling of een medewerker in staat is een extra inzet te verrichten gelden wat betreft de arbeids- en rusttijden slechts de harde kaders van de Arbeidstijdenwet en de bijbehorende uitvoeringsbesluiten.
- 5 De financiële en andere compensaties voor het verrichten van een extra inzet zijn opgenomen in het Overzicht Voorzieningen (Bijlage 4).

4.1.3 Vrij op erkende feestdagen

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

4.2 Arbeids- en rusttijden

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

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

4.3 Betaald verlof

4.3.1 Aantal verlofuren

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

4.3.2 Vrije uren

- 1 Een werknemer die is ingedeeld in één van de salarisgroepen 1 tot en met 7, heeft per contractuur per kalenderjaar recht op een aantal vrije uren met behoud van bezoldiging zoals in onderstaand schema weergegeven:

Ingaande het jaar waarin de leeftijd wordt bereikt van:

-	t/m	18	1,25 uren maal de contracturen van de werknemer
19	t/m	29	1,05 uren maal de contracturen van de werknemer
30	t/m	39	1,25 uren maal de contracturen van de werknemer
40	t/m	44	1,45 uren maal de contracturen van de werknemer
45	t/m	49	1,65 uren maal de contracturen van de werknemer
50	t/m	54	2,45 uren maal de contracturen van de werknemer
55	t/m	59	2,85 uren maal de contracturen van de werknemer
60	en ouder		3,05 uren maal de contracturen van de werknemer

- 2 Een werknemer die is of in de loop van een kalenderjaar wordt ingedeeld in één van de salarisgroepen 8 tot en met 11, heeft per contractuur per kalenderjaar recht op een aantal vrije uren met behoud van bezoldiging zoals in onderstaand schema weergegeven:

Ingaande het jaar waarin de leeftijd wordt bereikt van:

-	t/m	29	1,25 uren maal de contracturen van de werknemer
30	t/m	39	1,45 uren maal de contracturen van de werknemer
40	t/m	44	1,65 uren maal de contracturen van de werknemer
45	t/m	49	1,85 uren maal de contracturen van de werknemer
50	t/m	54	2,65 uren maal de contracturen van de werknemer
55	t/m	59	2,85 uren maal de contracturen van de werknemer
60	en ouder		3,05 uren maal de contracturen van de werknemer

4.3.3 Aanwending vrije uren

Om te voldoen aan het gestelde in artikel 7:634 lid 1 BW betreffende de minimum aanspraak op vakantie, moeten vrije uren in voorkomende gevallen gebruikt worden ter aanvulling van e verlofuren, genoemd in artikel 4.3.1 Vrije uren kunnen worden genoten op eenzelfde wijze als verlofuren.

Mits werkgever er mee instemt:

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

4.3.4 Overgangsegregeling werktijdverkorting 55-jarigen en ouder

- 1 Deze overgangsregeling is van toepassing op medewerkers die op 31 december 2007 gebruik maken van deze regeling, of uiterlijk geboren zijn in 1952.
- 2 Een werknemer met een contractuele arbeidsduur van 36 uur, die 55 jaar wordt, kan aanspraak maken op het recht om maximaal 4 dagen per week met een gemiddelde arbeidstijd van 8 uur per dag te werken met behoud van bezoldiging door inzet van hieronder aangegeven mogelijkheden (lid 3 en 4). Dit recht ontstaat per 1 juni van het jaar, waarin deze leeftijd wordt bereikt.
- 3 Deze beperking van het aantal inzetten wordt mogelijk gemaakt door de combinatie van:
- de reeds in het rooster van de werknemer vastgelegde roostervrije dagen
 - feestdagen waarop de werknemer recht heeft.
 - De voor het jaar resterende vrije dagen die nodig zijn om op vier inzetten per week te komen, worden bereikt door het toekennen van extra vrije uren door werkgever en vervolgens het afboeken van verlof-/vrije uren
- 4 Werkgever kent de volgende extra vrije uren toe:
- 4 doordeweekse feestdagen in enig jaar: 90 extra uren
 - 5 doordeweekse feestdagen in enig jaar: 85 extra uren
 - 6 doordeweekse feestdagen in enig jaar: 80 extra uren

- 7 doordeweekse feestdagen in enig jaar: 75 extra uren
- 8 doordeweekse feestdagen in enig jaar: 70 extra uren
- 5 Voor werknemers die op 1 juni voor het eerst gebruik maken van de regeling geldt een berekening naar rato, op basis van lid 3.
- 6 In plaats van het inzetten van verlof-/vrije uren kan werknemer ook kiezen voor opnemen van onbetaald verlof.
- 7 In geval van ziekte zullen de dagen niet worden gecompenseerd.
- 8 Deze regeling geldt niet voor medewerkers in lange dienstenroosters.
- 9 In 2008 worden aan medewerkers die de leeftijd van 55 jaar bereiken, 2/3 van het aantal extra verlofuren uit de bestaande 55+ regeling toegekend. In 2009 worden aan medewerkers die de leeftijd van 55 jaar bereiken, 1/3 van het aantal extra verlofuren uit de bestaande 55+ regeling toegekend. In 2010 zal er geen extra verlofuren worden toegekend voor medewerkers die de leeftijd van 55 jaar bereiken.
- 10 Werknemer heeft zelf beschikking over verlof- en vrije uren en mogen deze zelf aanvragen. Op voorwaarde dat de werknemer deze minimaal 2 maanden van te voren aanvraagt bij de Centrale Dienstindeling. Indien werknemer de verlof- en vrije uren niet opneemt, zullen deze ingedeeld worden door de Centrale dienstindeling.

4.3.5 Vierdaagse werkweek

1. Dit artikel vervangt alle eerdere afspraken omtrent een 4-daagse werkweek zoals deze hebben gegolden in eerdere CAO's met uitzondering van hetgeen bepaald is in artikel 4.3.4.
2. Medewerkers die de 55-jarige leeftijd hebben bereikt, worden in de gelegenheid gesteld 32 uur per week te werken (4*8 uur danwel passend binnen roostergroep/locatie) met behoud van salaris, opbouw vakantie-uren en pensioen op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur. Werkgever en werknemer dragen beide bij om deze constructie mogelijk te maken. De werknemer wendt hiertoe zijn vrije uren (bovenwettelijk verlof) aan (102,6 voor 55-59 jarigen en 109,8 uren voor 60 jaar en ouder). De werkgever financiert de overige uren om tot 208 uren (52*4) per jaar te komen. De werkgever zorgt er in deze constructie voor dat de werknemer vrijgeroosterd is op doordeweekse feestdagen.
3. In geval van ziekte op de dag waarop niet wordt gewerkt door toepassing van dit artikel, zal deze dag niet worden gecompenseerd.
4. Aan een verzoek deelname geldt een aanvraagtermijn van tenminste twee maanden.
5. Deeltijd-werknemers kunnen ook aan deze regeling deelnemen. Voor hen zijn de termijnen zoals vermeld in de Wet Aanpassing Arbeidsduur van toepassing. Een werknemer dient daartoe tenminste twee jaren als fulltimer te hebben gewerkt alvorens te kunnen deelnemen aan deze regeling.

4.3.6 Vrijstelling nachtdiensten 57-jarigen en ouder

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

4.3.7 Regeling werktijdverkorting 60-jarigen en ouder

- 1 Al dan niet in aanvulling op gebruikmaking van de faciliteit die in artikel 4.3.4 en 4.3.5 wordt geboden, kan een werknemer, met ingang van de kalenderweek waarin hij 60 wordt, verzoeken om een werktijdverkorting per gewerkte dag.
- 2 Deze werktijdverkorting bedraagt maximaal 30 minuten per dag. Bij niet volgebouwde roosters kan dit maximum lager zijn.
- 3 De werknemer kan kiezen tussen:
 - een dagelijkse verkorting van de werktijd (als dit in het patroon past).
 - opsparen van de werktijdverkorting tot een hele of halve vrije dienst.
- 4 De werktijdverkorting wordt als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens: verlof, ziekte, arbeidsongeschiktheid of feestdag.
- 5 Bij cursus, activiteiten in het kader van het Medezeggenschapsorgaan e.d. bepaald de feitelijke duur hiervan of de werktijdverkorting is verleend.
- 6 In alle andere gevallen van afwezigheid blijft de aanspraak bestaan.

4.3.8 Verlofregeling

- 1 De werknemer heeft recht op een aaneengesloten afwezigheidsperiode van 21 kalenderdagen, desgewenst gelegen in de maanden mei tot en met september.
- 2 Werkgever zal bevorderen dat werknemers met schoolgaande kinderen desgewenst tijdens de zomerschoolvakanties verlof kunnen krijgen. Indien de voortgang van de bedrijfsprocessen hiertoe noodzaakt, zal (met instemming van het Medezeggenschapsorgaan) in een meerjarenrooster een roulatie worden vastgesteld.
- 3 Werknemers die in enig jaar niet in de zomervakantie het door hen gewenste verlof van maximaal 21 kalenderdagen kunnen genieten, krijgen voorrang bij de verlening van verlof tijdens de schoolvakanties in voor- en najaar.

- 4 Per bedrijfsonderdeel/rooster kan, met instemming van het Medezeggenschapsorgaan, van het bepaalde in dit artikel worden afgeweken.
- 5 Werkgever zal het gegarandeerde verlof voor 1 januari van enig jaar zoveel mogelijk inplannen en bij ruimte boven de rode streep zal het principe gelden wie het eerst komt die het eerst maalt. De rode streep zal worden vastgesteld in het lokale overleg tussen management en de verlofcommissie. Dit betekent dat snipperverlof ingeschreven boven de rode streep status van gegarandeerd verlof krijgt, wel dient dit aangevraagd te zijn vóór de dinsdag van de opvolgende week. Snipperverlof dat onder de rode streep wordt bijgeschreven kan nooit worden gegarandeerd. Toezicht en controle op de kwaliteit van de verlofaanspraken en de procedure die gevolgd is, zal door de ondernemingsraad uitgeoefend.

4.3.9 Verlof na reïntegratie met indeling in een lagere salarisgroep

Een werknemer die voor zijn functie arbeidsongeschikt is en in een lagere salarisgroep wordt gereïntegreerd, behoudt aanspraak op het aantal verlofuren en/of vrije uren dat geldt voor de salarisgroep waarin hij voor de reïntegratie was ingedeeld.

4.3.10 Verlof bij tijdelijk sluiten

Bij tijdelijk sluiten van de onderneming (of een gedeelte daarvan) bij onvoldoende werk is de werkgever bevoegd, in overleg met het medezeggenschapsorgaan, te bepalen dat ten hoogste 4 dagen afwezigheid van dienst als verlof worden aangemerkt. De dagen moeten zoveel mogelijk aaneensluitend zijn.

4.3.11 Opbouw verlofuren en vrije uren

De verlofrechten en de rechten op vrije uren als bedoeld in artikel 4.3.1 en artikel 4.3.2 worden gedurende het kalenderjaar opgebouwd.

4.3.12 Opbouw aanspraken op verlof en vrije uren wanneer werknemer geen dienst verricht

- 1 De werknemer bouwt geen aanspraken op verlof en vrije uren op over de periode waarover hij geen aanspraak heeft op maandbezoldiging wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid.
- 2 De werknemer bouwt echter wel aanspraken op verlof en vrije uren op over de periode waarin de werknemer geen recht heeft op maand bezoldiging:
 - in de gevallen en onder de voorwaarde genoemd in artikel 7:635 BW
 - over de eerste 22 werkdagen van onbetaald verlof.

4.3.13 Opbouw verlof en vrije uren bij arbeidsongeschiktheid

Tijdens arbeidsongeschiktheid vindt opbouw van verlof en vrije uren plaats conform de bepalingen voor de wettelijke vakantiedagen in het artikel 7:634 lid 1 BW. Opbouw van vrije uren (zijnde bovenwettelijke vakantieuren) bij arbeidsongeschiktheid vindt plaats conform het regime van wettelijke vakantiedagen.

4.3.14 Opnemen verlof en vrije uren

- 1 Verlof en vrije uren worden in uren en minuten afgeboekt.
- 2 Verlof en vrije uren kunnen op aanvraag worden verleend of door werkgever worden aangewezen. Aangevraagd verlof of aangevraagde vrije uren worden verleend, tenzij het dienstbelang of de in lid 4 genoemde verlofvolgorde zich daartegen verzet. Aanwijzing vindt niet plaats zonder overleg met de werknemer.
- 3 Werkgever is bevoegd in overleg met het Medezeggenschapsorgaan tijdvakken aan te wijzen, binnen welke periode het verlof voor bepaalde groepen werknemers wordt vastgesteld.
- 4 Werkgever kan in overleg met het Medezeggenschapsorgaan nadere regels betreffende het verlenen van verlof en vrije uren vaststellen. Daarbij geldt de volgende prioriteitsvolgorde:
 - -gegarandeerd zomerverlof en buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 4.4.1 lid 1 en van artikel 4.4.1 lid 4 de letters a, b, c, en e;
 - Organisatieverlof;
 - verplicht verlof in voor- en najaar voor werknemers waarvoor verlofspreiding geldt;
 - alle overig betaald en onbetaald verlof en vrije uren in volgorde van aanvraag, tenzij door werkgever in overleg met het Medezeggenschapsorgaan hiervan wordt afgeweken.
- 5 Bij het bepalen van het aantal op te nemen verlof - en vrije uren wordt uitgegaan van de lengte van de werktijd die de werknemer op de desbetreffende dag volgens zijn werktijdregeling had moeten werken. Voor reservepersoneel wordt, uitgaande van de basissystematiek van de 36-urige werkweek, voor een hele dag 8 uur afgeboekt. Wanneer afwijkingen van de basissystematiek worden overeengekomen met het Medezeggenschapsorgaan, wordt de afschrijving navenant aangepast.
- 6 Verlof- en vrije uren worden meegenomen in/bij de vaststelling van het weektotaal.

4.3.15 Sparen verlof en vrije uren.

Verlof en vrije uren kunnen worden opgespaard met een maximum van 470 uren.

Voordat wordt gespaard moet in overleg met de werkgever het moment van opnemen worden vastgesteld.

4.3.16 Overschrijven en verjaren verlof en vrije uren

- 1 Indien de verlofuren of de vrije uren niet of niet geheel in het desbetreffende kalenderjaar zijn verleend, heeft werkgever de bevoegdheid om deze voor 1 mei van het daaropvolgende kalenderjaar aan te wijzen, tenzij een afspraak conform artikel 4.3.15 is gemaakt.
- 2 In afwijking van de wettelijke bepalingen verjaren de aanspraken op niet genoten verlof en vrije uren vijf jaren na het tijdstip waarop de aanspraak is ontstaan, tenzij een afspraak conform artikel 4.3.15 is gemaakt.

4.3.17 Verlofaanspraken bij indiensttreden

De werknemer die aantoonbaar door zijn vorige werkgever niet-verleende verlofdagen zijn uitbetaald, heeft aanspraak op onbetaald verlof tot maximaal het aantal uitbetaalde verlofdagen. Deze dagen worden overeenkomstig (de geest van) deze CAO in uren omgezet.

4.3.18 Verlofaanspraken bij einde dienstverband

Werkgever zal bij einde dienstverband:

- de verlofuren/vrije uren waarop de werknemer nog aanspraak heeft, uitbetalen tegen uurloon (inclusief vakantiebijslag en december uitkering); desgewenst ontvangt de werknemer een bewijs waarop het aantal uitbetaalde uren is vermeld;
- de te veel genoten verlofuren/vrije uren met de werknemer verrekenen. Deze verrekening vindt niet plaats als de dienstbetrekking eindigt door overlijden van de werknemer of in geval van ontslag wegens arbeidsongeschiktheid.

4.4 Bijzonder verlof

4.4.1 Buitengewoon verlof

- 1 Naar aanleiding van de in lid 2 genoemde gebeurtenissen wordt op aanvraag van de werknemer verlof met doorbetaling van de maand bezoldiging verleend. Per gebeurtenis is de omvang van het verlof vermeld. Indien de omvang van het verlof meer dan één dienst bedraagt, dan wordt het verlof ononderbroken verleend. Vrije dagen en feestdagen zijn in dit verband geen onderbrekingen. Voor werknemers die, als gevolg van het feit dat zij minder dan gemiddeld 36 uur per week werken, per week minder dagen werken dan gebruikelijk, is bij het desbetreffende onderdeel, geldt het volgende: tussenliggende kalenderdagen, waarop geen dienst wordt verricht, worden in dit verband als dienst aangemerkt.
- 2 Gebeurtenissen waarvoor buitengewoon verlof wordt verleend zijn:

a	ondertrouw van de werknemer	1 dienst
b	huwelijk van de werknemer	4 diensten
c	25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer	1 dienst
d	overlijden van partner	4 diensten
e	overlijden van inwonende bloed- en aanverwanten in de 1e graad van de werknemer of van de partner	4 diensten
f	overlijden van bloed- en aanverwanten in de 1e graad van de werknemer of van de partner, anders dan bedoeld in e	2 diensten
g	bevalling van de partner/geboorte van een levenloos kind	2 diensten
h	25-, 40-, en 50-jarig dienstjubiläum van werknemer	1 dienst
i	verhuizing in geval van verplaatsing of indiensttreding, mits het dienstbelang zich daar niet tegen verzet en recht bestaat op verhuiskostenvergoeding (Bijlage 4)	4 diensten
- 3 Naar aanleiding van de in lid 4 genoemde gebeurtenissen wordt op aanvraag van de werknemer verlof met doorbetaling van de maandbezoldiging verleend. Per gebeurtenis is de omvang van het verlof vermeld.

Indien de omvang van het verlof meer dan één dienst bedraagt, dan wordt het verlof ononderbroken verleend. Vrije dagen en feestdagen zijn in dit verband geen onderbrekingen.

Voor werknemers die, als gevolg van het feit dat zij minder dan gemiddeld 36 uur werken per week, minder dagen werken dan gebruikelijk is bij het desbetreffende onderdeel, geldt het volgende: tussenliggende kalenderdagen, waarop geen dienst wordt verricht worden in dit verband als dienst aangemerkt.

- 4 Buitengewoon verlof wordt verleend in direct verband met de volgende gebeurtenissen:
- | | | |
|---|--|------------|
| a | huwelijk van bloed- of aanverwanten in de 1e en 2e graad van de werknemer of van de partner | 1 dienst |
| b | 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van (pleeg-/stief)ouders van de werknemer of van de partner | 1 dienst |
| c | overlijden van bloed- en aanverwanten in de 2e en 3e graad van de werknemer of van de partner | 1 dienst |
| d | bloeddonatie, voor zover het dienstbelang zich daartegen niet verzet: een aantal door werkgever vast te stellen uren. Onder bloeddonatie wordt niet begrepen (her-)keuring door de bloedbank. | |
| e | cursussen ter voorbereiding op de pensionering of de vervroegde uittreding: max. Aanspraak op dit verlof kan op zijn vroegst 2 jaar voor de ontslagdatum ontstaan. | 5 diensten |
| f | adoptie: maximaal 10 diensten, als de noodzaak voor het verlof wordt aangetoond. | |
| g | het leiden van/assisteren van de leiding bij meerdaagse activiteiten van sociaal-culturele aard. Per activiteit wordt een derde deel verlof verleend, mits: <ul style="list-style-type: none">- die activiteiten tenminste drie achtereenvolgende dagen duren;- de werknemer gedurende het hele jaar als vrijwilliger in vrije tijd werkzaam is en regelmatig aan die activiteiten leiding geeft. | |
- Per kalenderjaar worden maximaal drie diensten verlof verleend. Deze regeling is niet van toepassing op gerichte activiteiten zoals sporttoernooien, trainingskampen en dergelijke.
- 5 In aanvulling op het bepaalde in artikel 4.4.1 sub 4 geldt dat ook buitengewoon verlof voor een nader door werkgever vast te stellen aantal uren wordt verleend voor het door bestuursleden verrichten van werkzaamheden overeenkomstig door werkgever gestelde regels, ten behoeve van verenigingen die in het belang van werknemers werkzaam zijn, zoals de Spoorweg Welzijnsvereniging, Herstellingsoord 'Villandry'.

4.4.2 Kortdurend Zorgverlof

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

4.4.3 Langdurig zorgverlof

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

4.5 Onbetaald verlof

4.5.1 Onbetaald verlof

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

4.5.2 Ouderschapsverlof

In de wet Arbeid en Zorg vervatte regeling ouderschapsverlof is bepalend voor werkgever.

5 Sociale regelingen

5.1 Ziektekosten

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

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

5.2 Regeling klachtenbehandeling met betrekking tot seksuele intimidatie

Werkgever stelt in overleg met het Medezeggenschapsorgaan een regeling vast voor de behandeling binnen de onderneming van klachten met betrekking tot seksuele intimidatie. Deze regeling voorziet in ieder geval in een onafhankelijke beoordeling van een dergelijke klacht door een vertrouwenspersoon of een daartoe ingestelde klachtencommissie.

5.3 Erkennen samenlevingsverbanden en samenhangende rechten

1 Werkgever erkent een samenlevingsverband van een werknemer en degene met wie de werknemer samenleeft, indien zij:

- beiden ongehuwd zijn
- geen bloedverwanten in de opgaande of nederdalende lijn zijn
- geen broer(s) en/of zuster(s) zijn
- een gemeenschappelijke huishouding voeren
- een door de werkgever voorgeschreven model-verklaring hebben ingeleverd
- een recente verklaring van de gemeente hebben overgelegd waaruit het adres en de burgerlijke staat van beiden blijken
- een der onderstaande overeenkomsten overleggen waaruit de intentie van duurzaam samenleven blijkt:
 - * een samenlevingsovereenkomst
 - * een vaststellingsovereenkomst al dan niet onderdeel van een andere overeenkomst
 - * een verblijfsbeding
 - * een verklaring van een notaris dat hij een samenlevingsovereenkomst, vaststellingsovereenkomst of verblijfsbeding heeft opgesteld en verleden
 - * in enkele gevallen een kansovereenkomst
 - * in enkele gevallen een maatschapsovereenkomst.

De desbetreffende overeenkomst c.q. het verblijfsbeding moet blijken uit een akte die is opgesteld en verleden door een notaris, of uit een onderhandse akte aan de voet waarvan een notaris verklaart de echtheid van de handtekeningen gecertificeerd te hebben.

- 2 De werkgever behandelt de werknemer die een geregistreerd partnerschap, zoals bedoeld in artikel 1:80a e.v. BW is aangegaan, gelijk aan de werknemer die gehuwd is, mits een akte van de burgerlijke stand omtrent dit partnerschap wordt overlegd en voor zover de wet aan dat partnerschap gevolgen verbindt.
- 3 Door het erkennen worden rechten en faciliteiten die voor gehuwden gelden ook toegekend aan hen die aan bovengenoemde voorwaarden voldoen, voor zover de wet en de door de werkgever met derden gesloten overeenkomsten dat toelaten.
- 4 De erkenning vervalt, zodra de werknemer en/of de partner niet meer voldoen aan de voorwaarden die aan de erkenning ten grondslag liggen.

5.4 Bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

5.4.1 Aanspraken bij ziekte

- 1 De werknemer die door ziekte is verhinderd zijn arbeid te verrichten ontvangt gedurende de eerste 52 weken 100% van het loon.
- 2 De werknemer die door ziekte is verhinderd om zijn arbeid (volledig) te verrichten, na het eerste ziektejaar gedurende een tijdvak van 52 weken recht op 70% van het loon. De werknemer heeft daarnaast recht op een toeslag van 30% van het loon indien hij zich maximaal inspant voor zijn reïntegratieverplichtingen in het verlengde van de Wet Verbetering Poortwachter.

- 3 Onder het in lid 1 genoemde loon wordt verstaan de maandbezoldiging, de eventuele netto-netto toelage en het bedrag Derving secundaire arbeidsvoorwaarden als bedoeld in onderdeel e van Bijlage 4, alle zoals die gelden op de dag voorafgaand aan de eerste ziektedag.
- 4 Op de in lid 1 en lid 2 genoemde wettelijke en bovenwettelijke aanspraken worden alle aan de werknemer toegekende nieuwe of verhogingen van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in verband met zijn ziekte in mindering gebracht.
- 5 Hetgeen over na de dag van overlijden gelegen tijdvakken aan uitkering als bedoeld in lid 1 en 2 is uitbetaald, wordt verrekend met de uitkering bij overlijden.

5.4.2 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

- 1 Onder arbeidsongeschiktheid wordt verstaan het geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn in de zin van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)
- 2 Aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid
De aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid (werknemer met een IVA-uitkering) worden in beginsel ondergebracht bij het Compartiment Railvervoer van SPF Beheer volgens de daar geldende regeling. Er bestaat recht op een aanspraak van 75% van het loon.
- 3 Onder het in lid 2 genoemde loon wordt verstaan de maandbezoldiging, de eventuele netto-netto toelage en het bedrag Derving secundaire arbeidsvoorwaarden als bedoeld in onderdeel e van Bijlage 4, alle zoals die gelden op de dag voorafgaand aan de eerste ziektedag
- 4 Aanspraken bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
 - a) De werknemer met een (WGA-) arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35-80% ontvangt, op voorwaarde dat de werknemer zich naar vermogen maximaal inspant voor reïntegratie:
 - gedurende de loongerelateerde fase in de WGA over de niet gewerkte uren een aanvulling van werkgever tot 75% van het loon dat zij verdienen direct voorafgaande aan hun ziekte. Gewerkte uren worden volledig uitbetaald
 - in geval werknemer aan het einde van de loongerelateerde fase van de WGA het werk voor minimaal 50% van zijn restcapaciteit hervat heeft, over niet gewerkte uren een aanvulling van werkgever tot 75% van het loon dat zij verdienen direct voorafgaande aan hun ziekte. Gewerkte uren worden volledig uitbetaald.
 - in geval werknemer aan het einde van de loongerelateerde fase van de WGA het werk voor minder dan 50% van zijn restcapaciteit hervat heeft, zal werkgever het aantal uren uitbreiden tot 50% van de restcapaciteit. Deze uitbreiding kan ook bij een andere werkgever plaatsvinden.
 - b) In geval werknemer het werk niet (gedeeltelijk) hervat heeft na 2 jaar ziekte, zal werkgever slechts ontslag aanvragen indien:
 - werknemer zich niet of slechts beperkt heeft ingespannen om werk bij werkgever of elders te verwerven
 - werkgever aan kan tonen dat voor werknemer, ondanks maximale inspanning van de werkgever, geen passende functie bij de werkgever aanwezig is
 - c) De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer waarvan het dienstverband als gevolg van het ontbreken van voor hem gangbare arbeid is beëindigd, heeft recht op een eenmalige uitkering.
De hoogte van deze eenmalige uitkering bedraagt de uitkomst van 3 maanden 93%, vervolgens 9 maanden 83% en voorts 73% van het laatstverdiende pensioengevend inkomen op maandbasis, te berekenen over de loongerelateerde WGA-fase, verminderd met 70% van het dagloon WIA over de desbetreffende periode zoals dat geldt op de dag van ontslag.
 - d) Verhaal van uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid
De werkgever is niet tot de in art. 5.5.2 genoemde betalingen verplicht, voor zover zij niet berusten op dwingendrechtelijke verplichtingen waaronder begrepen uitkeringen krachtens de Ziektewet, indien de werknemer terzake van zijn ziekte of arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegenover derden kan doen gelden.
De werkgever zal echter de in art. 5.5.2 bedoelde betalingen bij wijze van voorschot voldoen, indien de werknemer de vordering tot schadevergoeding aan de werkgever cedeert.
De werknemer is verplicht alle relevante gegevens te verstrekken, die verband houden met het kunnen uitoefenen van de cessie, alsmede het verhaalsrecht als bedoeld in de wet. De werknemer is verplicht om werkgever onmiddellijk te informeren over elke beslissing van het UWV in de uitvoering van de WIA

e) Arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%

Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, ontvangen over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan hun ziekte en over de niet gewerkte uren:

- 90% in het derde 'ziektejaar'
- 80% in het vierde 'ziektejaar'
- 70% in het vijfde 'ziektejaar'
- 60% in het zesde 'ziektejaar'
- 50% in het zevende 'ziektejaar'
- in volgende 'ziektejaren': over gewerkte uren 100% van het inkomen direct voorafgaande aan hun ziekte.

5.5 Ongevallenverzekering

1. Werkgever sluit ten behoeve van zijn werknemers een ongevallenverzekering af. De kosten van deze verzekering komen ten laste van werkgever.
2. De verzekering voorziet tenminste in een uitkering van € 45.378 bruto in geval van overlijden of van gehele blijvende invaliditeit als gevolg van een ongeval dan wel een gedeelte van dit bedrag bij gedeeltelijke blijvende invaliditeit als gevolg van een ongeval.

5.6 Pensioenregeling

1. Voor werknemers die vallen onder deze CAO geldt een ouderdoms-, invaliditeits- en nabestaandenpensioen. De aanspraken worden in beginsel ondergebracht bij het Spoorwegpensioenfonds volgens de daar geldende regeling. Onderbrenging elders is in overleg met het Medezeggenschapsorgaan mogelijk, mits de aanspraken minimaal gelijkwaardig zijn aan de regelingen van het Spoorwegpensioenfonds.
2. Werknemer kan aanspraak maken op deeltijdpensioen, zoals wordt gefaciliteerd door het Spoorwegpensioenfonds.

5.7 Werkgelegenheid

5.7.1 Omvang werkgelegenheid

DB Schenker Rail Nederland verklaart alles in het werk te stellen om de bestaande activiteiten en de daarmee verbonden de werkgelegenheid bij de werkgever te handhaven op een omvang die minimaal gelijk is aan die welke geldt bij het afsluiten van deze cao.

Wanneer de werkgever van oordeel is dat hij zich op enig moment niet aan deze inspanningsverplichting kan houden én er sprake is van een wijziging conform art. 25 WOR, treedt de werkgever in overleg met de vakorganisaties om afspraken te maken over de sociale gevolgen voor de werknemers.

5.7.2 Behoud van werk

Om behoud van werk waar te maken, zal de werkgever zich maximaal inspannen om werknemers om-, her- en bij te scholen, waardoor de werknemers inzetbaar blijven binnen de onderneming.

Uitgangspunt is dat de werknemer werk behoudt bij één van de DB-bedrijven in Nederland en/of de grensstreek. Mocht zich de situatie voordoen dat er ondanks alle benodigde inspanningen door werkgever en werknemer binnen 12 maanden na de aankondiging van het vervallen van de functie geen passend werk binnen de DB-bedrijven in Nederland en/of de grensstreek beschikbaar is, dan wordt de werknemer om- her- en/of bijgeschoold voor een functie buiten de DB-bedrijven in Nederland en/of de grensstreek. Onder passend werk wordt verstaan: een functie die maximaal één functiegroep hoger of lager is dan de functiegroep waarin de functie van de werknemer is ingedeeld.

Van werknemers wordt in dit kader verwacht dat zij loyaal zullen meewerken aan het op peil houden van hun kennis en vaardigheden, om daarmee hun inzetbaarheid te vergroten.

5.8 Duurzame inzetbaarheid

1. DB Schenker Rail Nederland is bereid locatiegebonden personeel in te zetten op logische punten en afhankelijk van het aanbod van het werk.

2. De in de cao-werkgroep 'locatiegebonden reserve' vastgestelde locatiespecifieke reservepercentages worden als norm gehanteerd.

5.9 Afspraken bij functiewijziging

Functies waarvan de inhoud als gevolg van de wijziging van de organisatie meer dan 25% wijzigt, tot uiting komend in gewijzigde functie-eisen en/of een gewijzigd functieniveau, worden gezien als een nieuwe functie.

De Ondernemingsraad beoordeelt of een functie meer dan 25% is gewijzigd. Bij een wijziging van meer dan 25% stelt de werkgever alles in staat om de werknemer gedurende 12 maanden om- en bijgeschoold en geschikt te maken voor deze nieuwe functie.

Door objectieve toets, bij voorkeur een assessment, wordt vastgesteld of de werknemer het vereiste eindniveau van de functie heeft bereikt. Indien de medewerker na een jaar niet geschikt is voor de nieuwe functie, zal een passende functie aangeboden worden.

Passende functie: Een identieke functie is uit oogpunt van het werk bezien altijd passend. Ook passend is een sterk verwante functie, waarvoor slechts enige werktijd of maximaal twaalf maanden scholing nodig is.

5.10 Gezondheidscheck

DB Schenker Rail NL vergoedt de kosten van een gezondheidscheck voor zover dit niet vanuit (het aanvullende pakket van) de zorgverzekering wordt betaald.

- De deelname aan een gezondheidscheck zal op vrijwillige basis geschieden en de uitkomsten van de gezondheidschecks worden alleen aan de medewerker teruggekoppeld.
- Indien de medewerker dit wenst, zal hij/zij omtrent (door hem/haar bepaalde) uitkomsten met de leidinggevende een gesprek kunnen aangaan over de bijdrage die DB Schenker Rail NL mogelijk kan leveren aan het verbeteren van de gezondheid van de werknemer. Voor werknemers in veiligheidsfuncties geldt, dat zij vooraf toestemming verlenen voor het verstrekken van de uitkomsten van het onderzoek aan de werkgever voor zover deze gegevens van invloed zijn op de uitoefening van hun functie.

6 Overige bepalingen

6.1.1 Reiskosten woon-werk

Voor werknemers zijn de Reisfaciliteiten Nederland voor werknemers van de Sociale Eenheid NS van overeenkomstige toepassing. Dit geldt voor werknemers in dienst vóór 1 juli 2007

Met ingang van 1 juli 2007 is de nieuwe reiskosten regeling ingevoerd. Er bestaat recht op een vergoeding tot maximaal 40 km van de standplaats. Werknemers krijgen de keuze tussen de regeling woon-werk of vrij vervoer. Recht op keuze voor vrij vervoer blijft bestaan zolang voldaan wordt aan fiscale voorwaarden. Voor werknemers in dienst op 30 juni 2007 blijft het recht op keuze voor vrij vervoer bestaan. Werknemers in dienst vanaf 1 juni 2007 hebben geen recht op vrij vervoer.

Alle bestaande reiskostenregelingen woon-werk zijn per 1 juli 2007 komen te vervallen. Mogelijke negatieve verschillen met de nieuwe regeling zijn eenmalig vastgesteld. Uitgangspunt daarbij is dat dit bedrag in 4 jaar met 25% per jaar wordt afgebouwd.

Medewerkers met lease-auto die vrij vervoer wensen te behouden, betalen de eigen bijdrage en belasting over de kaartwaarde maandelijks via het salaris.

Werkgever kan werknemers met mobiele functie die geen vrij vervoer (meer) hebben, een reispas verstrekken waarmee zakelijk per trein gereisd (of gepassagierd) kan worden. Kosten zakelijk reizen komen voor rekening van werkgever.

Medewerkers die verhuizen krijgen recht op de volledige verhuiskostenvergoeding indien zij vóór 1 juli 2009 verhuizen. Daarbij geldt als voorwaarde dat de reistijd met minimaal 50% verminderd dient te worden.

6.1.2 Reiskostenvergoeding woon-werk bij overplaatsing

Bij een gedwongen overplaatsing van personeel of bij het verplaatsen van de standplaats geldt dat werknemers in aanmerking komen voor een vergoeding tot maximaal 60 kilometer van de afstand woonplaats-standplaats nieuw. De volgende gewenningsregel geldt: De eventueel meerdere kilometers (> 60 km) worden gedurende het eerste jaar vergoed tegen €0,19. In het tweede jaar worden deze meerdere kilometers voor 2/3 vergoed en in het derde jaar worden deze meerdere kilometers voor 1/3 vergoed. Dit bedrag vervalt bij een verhuizing waarbij de afstand naar de standplaats wordt vergroot. Indien de afstand naar de standplaats bij verhuizing wordt verkleind, zal het bedrag worden aangepast gedurende het resterende deel van de afbouwperiode.

6.2 Employability

- 1 Met inachtneming van het Protocol Employability (Bijlage 6) wordt een bedrijfsontwikkelingsplan opgesteld waarover jaarlijks met inachtneming van de WOR overleg wordt gevoerd met het Medezeggenschapsorgaan.
- 2 De werknemer kan zijn leidinggevende vragen om voor hem een op maat gesneden persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies te laten maken door een in overleg tussen werkgever en vakorganisaties vast te stellen instantie die hierover adviezen geeft. Werkgever honoreert dit verzoek en betaalt ééns per drie jaar de kosten van het onderzoek, mits werknemer daarvoor (als medefinanciering) de benodigde tijd tot een maximum van 8 uren vrijetijdsaanpakken ter beschikking stelt.
- 3 Als het in het vorige lid bedoelde ontwikkelings- en loopbaanadvies een P-opleiding (zoals bedoeld in onderdeel c van het Overzicht Voorzieningen) aanbeveelt, zal werkgever die opleiding faciliteren. Op 2 aspecten wordt daarbij afgeweken van de regeling P-faciliteiten:
 - de kostenvergoeding zal 65% zijn;
 - terugvordering bij vertrek zal achterwege blijven.

6.3 Alcohol-, medicijn- en drugsgebruik

- 1 De werknemer onthoudt zich tijdens de dienst van het gebruik van alcoholische en/of bewustzijnsbeïnvloedende middelen die een nadelige uitwerking kunnen hebben op de geschiktheid tot de uitvoering van de arbeid of waardoor het aanzien van werkgever en/of de bedrijfstak kan worden geschaad.
- 2 De werknemer is bij aanvang dienst vrij van de invloed van bovengenoemde middelen.
- 3 Een werknemer die kennelijk onder invloed van bewustzijnsbeïnvloedende middelen verkeert, wordt niet tot de dienst toegelaten.
- 4 De werknemers zijn verplicht, wanneer ze constateren dat een in dienst zijnde werknemer van een bedrijf dat spoorvervoer of daaraan gerelateerde activiteiten verricht, onverschillig tot welk bedrijf die behoort, kennelijk onder invloed van bewustzijnsbeïnvloedende middelen verkeert, dient werkgever daar van onmiddellijk in kennis te stellen.
- 5 De werknemer zal in voorkomende gevallen met zijn behandelend arts de consequenties bespreken van het gebruik van beïnvloedende geneesmiddelen voor de geschiktheid tot dienstuitvoering. Hij zal zijn werkgever en de door zijn werkgever ingehuurde Arbodienst in geval van beïnvloeding daarvan direct in kennis stellen.

6.4 Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds DB Schenker Rail Nederland N.V.

Er is een Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds waarvan het bestuur op paritaire wijze is samengesteld. Doelstelling, werkwijzen e.d. van de Stichting zijn vastgelegd in statuten.

6.5 Nevenwerkzaamheden

Het verrichten van nevenwerkzaamheden ten behoeve van railvervoer en/of ander, tachograafplichtig vervoer is aan de werknemer niet toegestaan, tenzij hij hiervoor schriftelijke toestemming van zijn manager heeft gekregen. De werkgever kan aan zijn toestemming voorwaarden verbinden.

Het verrichten van andere nevenwerkzaamheden is toegestaan voor zover het individu de in de ATW opgenomen bepalingen niet overtreedt en de goede dienstuitvoering dan wel andere belangen van werkgever niet worden geschaad. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt in eerste instantie bij de werknemer.

De directie kan voor individuele werknemers, voor bepaalde groepen werknemers dan wel voor nader vast te stellen werkzaamheden nadere regels vaststellen. Voor niet roostergebonden deeltijders wordt een uitzondering gemaakt, indien de werkgever de deeltijder geen voltijds contract aan kan bieden.

7 Paritaire Commissie voor de CAO

7.1 Interpretatie

- 1 Een verzoek om te beslissen in een geschil tussen werkgever en werknemer over de interpretatie van deze CAO. kan uitsluitend schriftelijk bij de CAO-partijen worden ingediend. Een dergelijk verzoek kan worden ingediend door partijen, organisaties tot partijen behorend en individuele werkgevers en werknemers. Het verzoek wordt besproken door partijen in het vakbondsoverleg dat regulier plaats vindt. De beslissing, volgt uiterlijk binnen twee maanden nadat het geschil aan haar is voorgelegd. Er volgt geen besluit dan nadat de bij het geschil betrokken werkgever en werknemer dan wel degenen die hen rechtsgeldig vertegenwoordigen in de gelegenheid heeft gesteld hun standpunten schriftelijk uiteen te zetten. Partijen in het vakbondsoverleg kunnen besluiten de werkgever en werknemer in de gelegenheid te stellen hun standpunten mondeling nader toe te lichten. De beslissing heeft kracht van bindend advies.
- 2 Partijen in het vakbondsoverleg besluiten bij gewone meerderheid van stemmen in een vergadering waarbij tenminste twee werkgevers- en twee werknemersvertegenwoordigers aanwezig zijn. Elk van de aanwezige leden brengt één stem uit, met dien verstande dat bij dispariteit in de aanwezigheid van werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers elk van de leden zoveel stemmen uitbrengt als leden van de andere vertegenwoordiging aanwezig zijn. Indien de stemmen staken, doen de partijen in het vakbondsoverleg geen uitspraak. In dit geval staat het betrokken partijen vrij om het geschil aan de bevoegde rechter voor te leggen.

Overzicht Bijlagen

Bijlagen bij deze overeenkomst zijn:

- Bijlage 1: Loontabellen**
- Bijlage 2: Functies**
- Bijlage 3: Arbeids- en rusttijden**
- Bijlage 4: Overzicht Voorzieningen**
- Bijlage 5: Regeling Opfrisverlof**
- Bijlage 6: Protocol Employability**
- Bijlage 7: Zorgverlof**
- Bijlage 8: Arbeidsomstandigheden**
- Bijlage 9: Regeling Loopbaanbeleid DB Schenker Rail Nederland N.V.**
- Bijlage 10: Specifieke afspraken CAO 2009-2010, CAO 2010 -2012 en CAO 2012-2013**

Bijlage 2: Functies

In onderstaand schema staan de vastgestelde referentie-functies vanuit het functiewaarderingssysteem ORBA vermeld. Zodra het functiewaarderingssysteem ORBA is geïmplementeerd, worden de vastgestelde ORBA-functies vermeld in deze bijlage.

Functie	Functiegroep
Machinist BB	3
Wagencontroleur	4
Machinist BB/Wagencontroleur/	4
Machinist VB/Wagencontroleur	4
Medewerker Goederenadministratie	4
Medewerker Boekhouding	4
Machinist Internationaal	5
Procescoördinator	5
Medewerker CSC	5
Senior medewerker Goederenadministratie	5
Medewerker Personeelsinzet en Administratie	5
Medewerker Sales support	5
Senior medewerker Servicedesk	5
Senior medewerker Boekhouding	5
Medewerker HRM	5
Management Assistente	5
Senior medewerker planning	6
Teamleider CSC	7
Teamleider Internationaal Verrekenen	7
Adviseur Regelgeving, Spoorwegveiligheid & Arbo	8
Accountmanager	8
Teamleider ICT CBA	8
Hoofd Financiële Administratie	8
Materiaalbeheerder	9
Manager Locations Management	10
Manager Resource Management	10
Manager QSHEC	10

Bijlage 3: Arbeids- en rusttijdbepalingen

Onderwerp	Norm/bepaling
1. Algemeen	
a. CAO	In de CAO worden kaders vastgelegd. Voor zover deze kaders een wettelijke basis hebben, zijn deze hard. Van aanvullende CAO-afspraken mag in overleg tussen lokaal management en betrokken werknemers worden afgeweken indien dit door betrokken werknemers en management algemeen wordt gedragen. Er komen afspraken tot stand die waarborgen geven voor de procedure waarlangs dergelijke afwijkingen tot stand komen. Het Medezeggenschapsorgaan houdt toezicht op de juiste toepassing van deze procedure-afspraken.
b. Geldigheid	De arbeid- en rusttijdbepalingen en afspraken in deze bijlage blijven onverkort van kracht totdat CAO partijen anders overeenkomen, ongeacht het eindigen van de huidige of toekomstige looptijd van de CAO. De in dit overzicht opgenomen normen en bepalingen gelden voor personeel van 18 jaar en ouder. Overige bepalingen zie Burgerlijk Wetboek (o.a. zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof)
c. Periodes ATW	De rusttijdbepalingen in het schema genoemde periodes van 24 uur, 7x24 uur, 9x24 uur begint op het eerste moment, dat de werknemer arbeid verricht. Dit betekent, dat ieder begin van een dienst als meetpunt geldt om te bepalen of de daarop volgende periode van 24 uur, 7x24 uur of 9x24 uur rusttijd door de werknemer wordt gegeven/genoten.
2. Arbeidstijden	
a. Arbeidstijd per 'gewone' dienst	<ul style="list-style-type: none"> - Minimaal 5 uur en maximaal 8,5 uur (excl. pauze, reistijd en overwerk) - Gemiddeld één maal per maand en maximaal 12 keer per jaar mag de arbeidstijd maximaal 9 uur zijn - Nachtdiensten die starten tussen 04.00 en 05.00 uur hebben een maximale arbeidstijd van 7,5 uur <p>Gemiddeld één maal per maand en maximaal 12 keer per jaar mag de arbeidstijd minder dan 5 uur zijn, maar minimaal 4 uur zijn</p>
b. Vrijwilliger regeling langere diensten	<p>Werkgever kan langere diensten stellen. In dat geval gelden de volgende bepalingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimaal 5,5 uur en maximaal 10 uur in dagdiensten of 9,00 uur in nachtdiensten (excl. pauze, reistijd en overwerk) - Nachtdiensten die starten tussen 04.00 en 05.00 uur hebben een maximale arbeidstijd van 7,5 uur - Gemiddeld één maal per maand en maximaal 12 keer per jaar mag de arbeidstijd minder dan 5,5 uur zijn, maar minimaal 4 uur zijn <p>Indien werkgever wil overgaan tot het inroosteren van langere diensten, doet hij hiervoor onder de betrokken werknemers een uitvraag. Indien zich meer vrijwilligers melden dan er nodig zijn om het rooster te vullen, zal aanwijzing op basis van anciënniteit plaatsvinden.</p> <p>Een mix van korte en lange diensten is vrijwillig mogelijk, in overleg met roostervertegenwoordigers.</p>
c. 12 uursdiensten	<ul style="list-style-type: none"> • De Arbeidstijdenwet is het kader waarbinnen zich deze diensten met een lengte van maximaal 12-uur bewegen. (begin-, eind- en rusttijden volgens CAO). • 12-uursdiensten vinden op vrijwillige basis plaats en zijn ten behoeve van het internationaal verkeer, zijnde grensoverschrijdend verkeer. • Een dienst zal als gevolg van een eventueel extra reistijd van en naar de opstapplaats niet langer duren dan 12 uur. • Er is sprake van gemiddeld 7 inzetten per 2 weken. • Alleen personeel, dat zich daartoe schriftelijk heeft aangemeld wordt in beschouwing genomen om deze 12-uursdiensten te verrichten. • Vrijwilligers die deze diensten verrichten verplichten zich dit te doen voor een periode van tenminste 1 jaar. Dit met een opzegtermijn van 3 maanden, geldig zowel voor werknemers als voor werkgevers. • 12-uursdiensten vangen niet eerder aan dan 05.00 uur. • 12-uursdiensten (dag) eindigen niet later dan 01.00 uur. • Maximaal 1 keer per maand met een maximum van 12 keer per jaar mogen deze diensten uiterlijk om 08.00 uur eindigen.

Onderwerp	Norm/bepaling
d. Maximum arbeidstijd per week/periode in basisrooster	<p data-bbox="199 1568 231 1771">Uitgangspunten:</p> <ul data-bbox="231 116 758 1771" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="231 1209 263 1771">• Basisrooster voldoet aan de roosterregels. <li data-bbox="263 116 375 1771">Gemiddeld werkt de werknemer niet meer dan 36 uur per week binnen het rooster te berekenen over een periode van 13 weken. Ter bepaling hiervan wordt het aantal weken van een roosterroulatie gedeeld door het aantal uren dat de werknemer volgens die roulatie staat ingeroosterd. Het rooster mag dan gemiddeld niet meer dan 36 uur per week zijn. <li data-bbox="375 116 422 1771">• Het beginpunt van de telling is de eerste week van elk basisrooster. Het basisrooster is dus niet gekoppeld aan kalenderweken. <li data-bbox="422 116 454 1771">• De fluctuatie tussen opeenvolgende weken zal worden beperkt door de volgende regel: <ul data-bbox="454 116 566 1771" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="454 761 486 1771">- In een week mag in een rooster maximaal 48 uur arbeidstijd worden verricht. <li data-bbox="486 627 518 1771">- In twee opeenvolgende weken van dat rooster mag de arbeidstijd maximaal 76 uur zijn. <li data-bbox="518 873 550 1771">- Het aantal korte diensten zal maximaal 9 inzetten per 2 weken zijn. <li data-bbox="550 1064 582 1771">- Bij lange diensten maximaal 8 inzetten in 2 weken. <li data-bbox="582 116 614 1771">• Het intrekken van een vrije tijdsaanspraak kan uitsluitend in overleg en op basis van vrijwilligheid geschieden. <li data-bbox="614 116 662 1771">• Het rooster is 28 dagen van te voren bekend bij werknemer. Het cyclisch rooster bevat naast de stipdagen en vrije dagen ook de arbeidstijden. <li data-bbox="662 116 726 1771">• De Donderdagse Weekindeling (DW) is bepalend voor de daadwerkelijke arbeidstijden; deze arbeidstijden kunnen afwijken van de arbeidstijden van het rooster. <li data-bbox="726 116 758 1771">• In de roosteropbouw wordt geen gebruik gemaakt van de uitzonderingsregels uit de Arbeidstijdenwet. <p data-bbox="790 1568 821 1771"><u>Verrekenregels</u></p> <p data-bbox="821 116 885 1771">Een medewerker kan te maken krijgen met overuren indien gemeten over een periode van 13 weken er meer uren gewerkt worden dan de uren die door de planning voor deze periode zijn vastgesteld.</p> <p data-bbox="885 116 917 1771">Als begin voor de periode van verrekening van 13 weken geldt de start van een nieuwe roostercyclus</p> <p data-bbox="949 116 1013 1771">In geval van uitloop dienst wordt toeslag overuren uitbetaald; de meergewerkte uren worden meegenomen in de dertienwekelijkse afrekening</p> <p data-bbox="1045 116 1077 1771">De medewerker kan kiezen voor geld of voor tijd.</p> <ul data-bbox="1109 116 1380 1771" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1109 1646 1141 1771">• Geld: <ul data-bbox="1141 116 1236 1771" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1141 1086 1173 1771">- Betaling tegen uurloon van de meergewerkte uren. <li data-bbox="1173 1108 1204 1771">- Toeslag overuren bij niet geplande uitloop dienst <li data-bbox="1204 1220 1236 1771">- Eventueel toeslag onregelmatig werken <li data-bbox="1252 1668 1284 1771">• Tijd: <ul data-bbox="1284 116 1380 1771" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1284 1131 1316 1771">- toeslag overuren bij niet geplande uitloop dienst <li data-bbox="1316 1556 1348 1771">- in tijd terug <li data-bbox="1348 1243 1380 1771">- eventueel toeslag onregelmatig werken

Onderwerp	Norm/bepaling
	<p>Werken op een vrije dag (zie ook Overzicht Voorzieningen)</p> <p>De medewerker kan kiezen voor geld of voor tijd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geld: • Uitbetaling van overuren op basis van uurloon van de gewerkte tijd plus 75 of 100 % á uurloon. • Tijd: <ul style="list-style-type: none"> Toeslag overuren over gewerkte tijd. In tijd terug Eventueel vergoeding voor onregelmatig werken
e. Overwerk	Bij overwerk mag maximaal 2 uur bij de arbeidstijd worden opgeteld. In nachtdiensten mag de arbeidstijd maximaal 10 uur zijn.
3. Minimum rusttijden	
a. Wekelijkse rust	<ul style="list-style-type: none"> - Hetzij 36 uur per periode van 7x24 uur, - hetzij 60 uur per periode van 9x24 uur. - Een losse vrije dag telt voor 30 uur. Twee of meer aaneengesloten vrije dagen tellen ieder voor 24 uur
b. Dagelijkse rusttijd diensten t/m 02:00 uur	11 uur
c. Dagelijkse rusttijd nachtdiensten eindigend na 02:00 uur	14 uur (voor diensten die geheel of gedeeltelijk tussen 02:00 en 06:00 uur liggen)
d. Rusttijd Mcn bij overnachting in het buitenland.	Voor machinisten geldt dat de rusttijd bij overnachting in het buitenland wordt beperkt tot maximaal 16 uur. Na deze 16 uur wordt uurloon betaald.
4. Zondagsarbeid, "Zondagsbepaling" en "Rood weekend"	
Zondags bepaling	<ul style="list-style-type: none"> - 4 vrije zondagen per 13 weken zowel voorwaarts als achterwaarts - 13 vrije zondagen per 52 weken zowel voorwaarts als achterwaarts
Vrij weekend	<p>In 3 weken 1 vrij weekend van 60 uur, de tijd omvattende van zaterdag 00:00 uur tot en met maandag 04:00 uur ("Rood weekend").</p> <p>Diensten die zaterdag tussen 00:00 uur en 02:00 uur eindigen worden gemaximeerd op 12 per jaar met een maximum van 1 per maand.</p> <p>Een eerstvolgende dienst mag daarbij niet eerder beginnen dan maandag 15:00 uur daaropvolgend.</p> <p>Met instemming van de OR zijn roosters met minder dan eenmaal per 3 weken een vrij weekend of een splitsing van het weekend mogelijk. Hierdoor ontstaat de verplichting op jaarbasis 18 vrije dagen vast te leggen die geheel of gedeeltelijk de zaterdag omvatten en een lengte van 30 uur</p>
5. Arbeidstijden in de nachtdienst	
a. Minimum rust nachtdienst eindigend na 02:00 uur	14 uur
b. Minimum rust na 3 of meer nachtdiensten	48 uur
c. Eindtijd nachtdiensten	Voor machinisten geldt, dat een nachtdienst waarin de periode van 02:00 tot en met 04:00 uur gelegen is, niet eindigt na 07:00 uur. Per individuele werknemer kan zo'n dienst echter gemiddeld 1 keer per maand - met een maximum van 12 keer per kalenderjaar - uiterlijk om

Onderwerp	Norm/bepaling
machinisten	08.00 uur eindigen. Voor werknemers op wie de "Regeling lange diensten" (zie 2.b hiervoor) van toepassing is, kan zo'n dienst gemiddeld 2 keer per maand - met een maximum van 24 keer per jaar - uiterlijk om 08.00 uur eindigen.
d. Maximum arbeidstijd nachtdienst	8,5 uur "gewone diensten" (excl. pauze, reistijd en overwerk) 9 uur "Regeling lange diensten" (excl. pauze, reistijd en overwerk)
e. Maximum aantal opeenvolgende nachtdiensten	7
f. Maximum aantal nachtdiensten ATB	42 per 13 weken (35 gemiddeld), 140 per 52 weken, 52 per 13 weken voor nachtdiensten op of voor 02.00 uur eindigend
g. Overgang nacht/dag	Indien nachtdienst geheel of gedeeltelijk de tijd omvat van 02.00 uur tot 04.00 uur dient er voorafgaand aan de daaropvolgende dienst die aanvangt voor 12.00 uur sprake te zijn van minimaal 3 vrije dagen, minimaal 72 uur
6. Overige bepalingen	
a. Amplitude diensten	Diensten waarvoor in het basisrooster slechts vastgelegd wordt tussen welke tijdstippen de arbeid kan plaatsvinden, de feitelijke aanvang en einde dienst worden uiterlijk een dag voorafgaand aan de dienst bekend gemaakt
b. Aantal inzetten/diensten per periode	<ul style="list-style-type: none"> - 9 inzetten per 2 weken of 10 inzetten per 2 weken met het wekelijkse werkpatroon van 4 x 8 uur en 1 x 4 uur (geldt alleen voor niet-roostergebonden personeel). - bij lange diensten 8 inzetten per 2 weken
c. Feestdagen	Erkende feestdagen zijn paasmaandag, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag alsmede tenzij deze op een zaterdag of zondag vallen, nieuwjaarsdag, Koninginnedag, Bevrijdingsdag, 1 ^{ste} en 2 ^{de} kerstdag. Indien mogelijk is men vrij. Recht op compensatie in geld of tijd (door toevoeging van het aantal uren aan het saldo vrijetijdsaanpakken) ontstaat als men werkt of volgens basisrooster vrij is, bij ziekte wordt de dag als verleend beschouwd.
7. Pauze	
a. Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> - Pauze zo veel mogelijk in diensten opnemen en vastleggen in roulering/roosters. Pauze is geen arbeidstijd - De lengte van de pauze is ongeacht de lengte van de dienst 30 minuten - Geen pauze bij arbeidstijd minder dan 5 uur en 30 minuten <p>Voor productiemedewerkers in de buitendienst geldt een doorbetaalde pauze. Dit betekent dat, alhoewel pauze geen arbeidstijd is, in de in artikel 4.1.1 van de CAO genoemde gemiddeld 36-urige werkweek de pauze is opgenomen. Er vindt geen schaft plaats tijdens het passagieren. Indien dit niet mogelijk is, dan wordt dit eerst voorgelegd aan de roostercommissie. Er wordt een vergoeding verstrekt ten bedrage van € 25,- netto als 'scafft tijdens het passagieren' onvermijdelijk is. De verlening, ligging en duur van de pauze worden niet gegarandeerd. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de regeling 'afwijking pauzeverplichting', die is opgenomen in het Arbeidstijdenbesluit. Voor het bepalen van de ligging van de pauze worden de volgende punten afgewogen:</p> <ul style="list-style-type: none"> . halverwege de dienst . gangbaar etenstijdstip . na een maximale arbeidstijd van ongeveer 5 uur. <ul style="list-style-type: none"> - Voor procescoördinerende functies geldt alleen een doorbetaalde pauze indien sprake is van eenmansbezetting en er geen mogelijkheid is tot behoorlijke waarneming van de taak tijdens de pauze. Per organisatie-onderdeel wordt vooraf afgesproken of

Onderwerp	Norm/bepaling
	pauzeverlening mogelijk is.
8. Mededeling arbeidstijden. De donderdagse weekindeling (DW) ATB.	De DW is de basisafpraak tussen werkgever en werknemer. De werkgever kan van dit dienst- of basisrooster afwijken als dit noodzakelijk is.
a. Algemeen	Uiterlijk donderdag 24:00 uur moeten de afwijkingen op daarop volgende week in de DW zijn opgenomen. De werkgever bouwt zodanige waarborgen in dat de DW een maximale zekerheid voor de werknemer biedt.
b. Mededeling en uitgangspunt	Bij begin zomertijd mag worden afgeweken met instemming van de werknemer van de dagelijkse alsook de wekelijkse rusttijd.
c. Begin zomertijd	Zo veel mogelijk dient de DW in stand te worden gehouden, verschuiven of intrekken van vrije dagen dient zoveel mogelijk voorkomen te worden.
d. Na de DW	Na hersteld melden kan de werknemer anders dan het oorspronkelijke patroon worden ingezet, dit om de reserves/collega's te beschermen conform uitgangspunt.
e. Ruilen diensten	Ruilen van diensten mag alleen met toestemming van de werkgever vooraf en als dit niet strijdig is met de ATW en CAO.
f. Internationaal rijden	De intentie is uitgesproken dat op het buitenland slechts wordt gereden tot aan het volgende 'Logisch ontkoppelpunt' en vervolgens het 50% - 50% principe. De intentie van DB Schenker is om bij internationaal rijden in één dienst 'uit en thuis' te zijn en overnachtingen zoveel mogelijk te beperken.
g. Tijdelijke afwijking nieuwe transporten	DBSR NL heeft de mogelijkheid voor het inregelen van nieuwe (inter)nationale transporten tijdelijk gedurende maximaal 8 weken af te wijken van de kaders zoals die in de CAO zijn vastgelegd voor de arbeidstijden. Er wordt te allen tijde binnen de kaders van de ArbeidsTijdenWet (ATW) gebleven. DBSR NL informeert de vakbonden hierover vooraf. Inhoudelijke afspraken omtrent de afwijking van de CAO in dit verband worden in samenspraak met de OR gemaakt. Werknemers zijn op basis van de CAO niet te verplichten te werken buiten de in de CAO vastgestelde kaders voor arbeidstijden.

Bijlage 4: Overzicht Voorzieningen

Inhoud

A Vergoeding voor het werken onder bijzondere omstandigheden

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

B Opleidingen

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

C Vergoedingen reis- en verblijfkosten

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

D Verhuizing

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

E Garantiereregelingen

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

F Persoonlijke schade bij bedrijfsongevallen

A. Vergoedingen voor het werken onder bijzondere omstandigheden

De hierna genoemde vergoedingen zijn van toepassing tenzij:

- werknemer is ingedeeld in salarisgroep 9 of hoger (voor een aantal vergoedingen gelden uitzonderingen)
- werknemer voor werkgever in het buitenland werkzaam is
- werknemer thuis werkzaamheden verricht voor werkgever

1 Werken op onregelmatige tijden

In aanvulling op A niet van toepassing voor werknemers in salarisgroep 8 die niet roostergebonden werken

Voor het werken op bepaalde tijden krijgt werknemer een vergoeding.

Per 1 april 2013:

Dienstdag	van	Tot	bedrag	bedrag voor F	bedrag Na F	Nachtdienst die geheel of gedeeltelijk 02:00 tot 04:00 omvatten
Zondag of feestdag (F)	00:00	24:00	7,07	7,07	7,07	
Maandag	00:00	06:00	7,07	7,07	7,07	
	06:00	07:30	6,03	6,03	6,03	7,07
	07:30	18:00				
	18:00	23:00	3,54	3,54	3,54	
	23:00	24:00	7,07	7,07	7,07	
Dinsdag tot en met Donderdag	00:00	06:00	7,07	7,07	7,07	
	06:00	07:30	3,54	3,54	6,03	7,07
	07:30	18:00				
	18:00	23:00	3,54	5,54	3,54	
	23:00	24:00	7,07	7,07	7,07	
Vrijdag	00:00	06:00	7,07	7,07	7,07	
	06:00	07:30	3,54	3,54	6,03	7,07
	07:30	18:00				
	18:00	23:00	6,03	6,03	6,03	
	23:00	24:00	7,07	7,07	7,07	
Zaterdag	00:00	06:00	7,07	7,07	7,07	7,07
	06:00	23:00	6,03	6,03	6,03	
	23:00	24:00	7,07	7,07	7,07	

Stagiaires

Deze regeling geldt ook voor stagiaires en buitenlandse studenten.

2 Verplicht bereikbaar in vrije tijd

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

Per 1 april 2013: € 13,80

3 Wijziging na DW

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

Per 1 april 2013: € 22,10

4 Oproep

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

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

5 Maaltijdvergoeding

De maaltijdvergoeding bedraagt € 25,00. Het recht op maaltijdvergoeding bestaat bij een dienst die langer duurt dan 9.45 uur waarbij gedurende het gehele tijdvak 12.00 uur tot 14.00 uur dan wel gedurende het gehele tijdvak 18.00 uur tot 21.00 uur gewerkt wordt. De vergoeding wordt óók verstrekt voor diensten die vóór 12.00 beginnen en na 18.30 uur eindigen. Het recht op de vergoeding geldt voor medewerkers in de salarisgroepen 1 t/m 5 en voor medewerkers in salarisgroep 6 die als machinist werkzaam zijn.

6 Verrichten extra inzet

Deze vergoeding geldt voor werknemers in salarisgroep 1 t/m 7 en alleen voor werknemers in salarisgroep 8 en hoger indien zij roostergebonden werken

Voor de gewerkte uren tijdens een extra dienst als bedoeld in artikel 4.1.2 van de CAO krijgt werknemer een toeslag op zijn uurloon. Voor de uren tussen maandag 07.00 en vrijdag 22.00 uur is deze toeslag 75% van het uurloon. Voor de uren tussen vrijdag 22.00 en maandag 07.00 uur is deze toeslag 100%.

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

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

7 Overuren

Zie bijlage 3 paragraaf 2d

Voor ieder overuur ontvangt de werknemer een toeslag:

Per 1 april 2013: € 9,70

8 Dienst doen op erkende feestdagen

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

Per 1 april 2013: €29,19

9 Vergoeding kleine consumpties

Als tegemoetkoming voor uitgaven voor kleine consumpties, krijgt de werknemer maandelijks een vast bedrag van € 10,-. Voor deeltijdmedewerkers geldt een evenredig bedrag. De vergoeding wordt niet toegekend als de medewerker langer dan 2 maanden om welke reden dan ook, feitelijk niet werkt. Koffie- en theevoorziening is met ingang van de cao 2013-2014 op elke DB Schenker Rail-locatie in Nederland gratis. Daar waar koffie en thee gratis worden verstrekt, zal de vergoeding kleine consumpties niet worden uitgekeerd als de OR hiermee akkoord is gegaan.

Toelichting:

De wijziging met ingang van de cao 2013-2014 heeft tot gevolg dat de toepassing van deze vergoeding met betrekking tot de standplaatsen zoals van kracht voorafgaand aan deze cao-afspraken blijft gehandhaafd. Dat betekent dat werknemers met standplaats Utrecht niet in aanmerking komen voor deze vergoeding. Medewerkers met standplaats Utrecht die voor de uitoefening van hun werkzaamheden een dienstreis naar het buitenland moeten afleggen, kunnen conform de cao-bepalingen en declaratierichtlijnen op basis van redelijkheid en billijkheid gemaakte kosten voor kleine consumpties declareren.

10 BBW vergoeding

De volgende tarieven zullen worden gehanteerd:

Per 1 april 2013

Tarief	Funcities	Hoogte
Laag	Machinist VB/wagencontroleur.	€ 15,66 bruto p.m.
Midden	Rangeerder Wagenmeester Machinist BB	€ 36,80 bruto p.m.
Hoog	Indien een combinatie van deze functies wordt vervuld	€ 41,37 bruto p.m.

Voor deeltijdmedewerkers geldt een evenredig bedrag.

Machinisten VB/wagencontroleur die tijdens hun dienst werkzaamheden verrichten als rangeerder en/of wagenmeester, ontvangen de BBW-vergoeding Hoog.

11 BHV-vergoeding

Medewerkers die BHV-bevoegd zijn en worden ingezet als BHV-er, ontvangen een BHV-vergoeding van € 12,50 bruto per maand.

B Opleidingen

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

1 B-opleidingen

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

- De uren waar op theoriedagen en tijdens verblijf in een conferentieoord daadwerkelijk een opleiding wordt genoten, gelden als arbeidstijd, met een maximum van 8 uur per dag.
- De vergoedingen uit hoofdstuk A zijn op deze dagen niet van toepassing.
- Op praktijkdagen zijn de arbeids- en rusttijden bepalingen van deze CAO van toepassing. Praktijkdagen zijn dagen van instructie, heractivering, weglernen of andere gerichte praktische opleiding. Op deze dagen zijn de vergoedingen van hoofdstuk A wel van toepassing.
- Als werknemer voor het volgen van de opleiding meer dan twee uur extra reistijd op een dag heeft, mag hij voor de meerdere minuten boven de 2 uren declareren.
- Voor het maken van huiswerk in vrije tijd wordt geen vergoeding gegeven, als sprake is van een onevenredige zware belasting door studie en huiswerk, kan werkgever een gedeeltelijke compensatie in tijd of geld toekennen.
- Voor rekening van de werkgever komen:
 - Cursusgelden,
 - Examengelden,
 - Door het opleidingsinstituut opgegeven leermiddelen en hulpmiddelen (werknemer krijgt deze in bruikleen)
 - Bijkomende kosten van verblijf in een conferentieoord op declaratiebasis tot een maximum van € 7,50.

2 P-Opleidingen

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

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

3 Voorwaarden bij het toekennen van voorzieningen bij opleidingen.

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

4 Afwijkende afspraken

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

C Vergoedingen reis- en verblijfkosten

1 Dienstreizen

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

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

De kilometervergoeding bedraagt per 1 april 2013 € 0,35 bruto per kilometer.

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

2 Indiensttreding/verplaatsing niet op verzoek

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

Reiskosten

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

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

De Kilometervergoeding bedraagt per 1 april 2013 € 0,35 bruto per kilometer.

Kosten tijdelijke huisvesting.

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

3 Tijdelijke verplaatsing

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

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

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

De Kilometervergoeding bedraagt per 1 april 2013 € 0,35 bruto per kilometer.

4 Opstapplaatsenregeling

Indien werkzaamheden plaatsvinden vanaf opstapplaats wordt de meerdere reistijd vergoed. De meerdere reistijd is het verschil tussen de reistijd woonplaats-standplaats en de reistijd woonplaats-opstapplaats. Er wordt daarbij nooit meer dan de feitelijk gereden tijd tussen woonplaats en opstapplaats vergoed. Voor de extra reistijd kan werknemer per 1 kilometer één minuut declareren.

Bij het dienstdoen op een opstapplaats met gebruik van eigen vervoer worden de meerkilometers vergoed tegen de vergoeding dienststreizen. De meerdere kilometers zijn het verschil tussen de kilometers woonplaats-standplaats en de kilometers woonplaats-opstapplaats. Er wordt daarbij nooit meer dan de feitelijk gereden kilometers tussen woonplaats en opstapplaats vergoed.

Bij een extra inzet of bij een oproep voor storing of ongeval worden de reiskosten woonplaats-standplaats vergoed tegen € 0,19. De meerdere kilometers worden vergoed tegen de vergoeding dienststreizen. De meerdere kilometers zijn het verschil tussen de kilometers woonplaats-standplaats en de kilometers woonplaats-werkplek. Er wordt daarbij nooit meer dan de feitelijk gereden kilometers tussen woonplaats en werkplek vergoed.

DB Schenker zal vervoer beschikbaar stellen, indien nodig, om de medewerker naar de opstapplaats te vervoeren.

5 *Overnachten buiten de standplaats.*

Indien een werknemer tot en met functieschaal 5 tussen twee diensten niet terugkeert op zijn standplaats en daardoor elders dient te overnachten, gelden de volgende voorzieningen:

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

De kosten van deze voorzieningen komen voor rekening van werkgever.

- b) per overnachting buiten standplaats ontvangt een werknemer een toeslag van € 34,10 netto als compensatie van het ongemak
- c) Indien een werknemer buiten standplaats overnacht, krijgt deze recht op een vergoeding van 16 euro netto voor een warme maaltijd, tenzij deze vanwege de werkgever wordt verstrekt. Indien geen bon kan worden overlegd, zal er sprake zijn van een bruto vergoeding.

D Verhuizing

1 *Verhuiskosten*

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

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

2 *Dubbele woninghuur*

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

Voorwaarden

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

Hoogte van de vergoeding

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

3 *Hogere huur (huurgewenning)*

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

Voorwaarden

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

Hoogte van de vergoeding

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

Die bedraagt:

- in het eerste jaar: 90% van het netto huurverschil;
- in het tweede jaar: 70% van het netto huurverschil;
- in het derde jaar: 50% van het netto huurverschil;

E Garantiereregelingen

1 Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (DS)

1.1 Onderwerp

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

1.2 Voorwaarden en hoogte van de vergoeding

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

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

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

1.3 Basis en hoogte van de DS-uitkering

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

Iedere maand wordt dit bedrag opnieuw vastgesteld.

De meetellende vergoedingen bij de vaststelling van dit gemiddelde zijn:

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

Op een dag dat u in aanmerking komt voor DS, kunt u de hierboven genoemde vergoedingen niet declareren. De hoogte van de DS-uitkering voor een niet-verrichte dienst conform lid 1.2 bedraagt het bovenvermelde uur-gemiddelde * het aantal uren van de dienst zoals die het laatst is voorgeschreven.

1.4 Salarisgroep 9 t/m 11

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

1.5 Bijzondere situatie

Indien bij tijdelijke werkzaamheden, gericht op reïntegratie, het totaal van CAO-loon en SAV, dat u zou ontvangen als u definitief in de desbetreffende functie zou zijn herplaatst, groter is dan het totaal van CAO-loon en DS dat u ontvangt, kunt u verzoeken om een aanvullende uitkering tot het eerstgenoemde totaal.

2 Vermindering inkomen bij ander werk (TVI)

2.1 Onderwerp

Door wijziging in uw werkomstandigheden (bijvoorbeeld een ander roosterpatroon of het volgen van een bedrijfsopleiding) kunnen de SAV-inkomsten sterk verminderen. U kunt dan in aanmerking komen voor een uitkering tegemoetkoming vermindering inkomen (TVI).

2.2 Berekeningsmethodiek

Bij de berekening spelen de volgende gegevens een rol:

Jaarinkomen TVI:

dit is het jaarinkomen van het voorafgaande kalenderjaar. Tot dit jaarinkomen behoren: 12 x CAO-loon, vakantiebijslag, decemberuitkering en de volgende SAV-elementen: vergoeding voor werken op onregelmatige tijden, BBW, bereikbaarheid (mits dit een vast inkomensbestanddeel is), feestdagtoeslag, derving SAV en de TVI.

Het aantal contracturen per jaar:

dit is het aantal uren dat volgens contract in het voorafgaande jaar is gewerkt. Voor een werknemer met een 36-uurs contract is dit 12 maanden * 36 uur = 432.

Basis TVI-garantie:

De basis van de TVI-garantie wordt verkregen door het *Jaarinkomen TVI* te delen door het *aantal contracturen per jaar*. De basis TVI-garantie wordt éénmaal per jaar (in de maand december) vastgesteld en geldt voor het volgende kalenderjaar.

Maandgarantie TVI:

de maandgarantie TVI wordt iedere maand als volgt vastgesteld: $(95,5\% * \text{basis TVI-garantie} * \text{aantal contracturen van de lopende maand})$.

Terughaalgrens TVI:

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

Maandinkomen voor de TVI-berekening:

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

TVI-saldo:

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

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

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

2.3 Bijzonderheden bij de berekening

- Als het maandinkomen hoger wordt als gevolg van bevordering of tredeverhoging, wordt de terughaalgrens TVI aangepast en gelijkgesteld aan het nieuwe maandinkomen exclusief SAV. Dit alleen als terughaalgrens TVI lager is dan het nieuwe CAO-loon incl. vakantiebijslag en decemberuitkering.
- Op 1 januari van ieder kalenderjaar wordt het saldo uitgekeerde en ingehouden TVI op 0 gesteld.

Als het inkomen van het afgelopen jaar (1) hoger was dan het inkomen van het daaraan voorafgaande jaar (2) wordt het verschil tussen (1) en (2) tot maximaal het TVI-saldo naar het nieuwe jaar overgebracht.

- c. Werkgever verzorgt uitkering en inhouding TVI.
- d. U ontvangt geen TVI over de periode van buitengewoon en/of onbetaald verlof.
- e. Bij verlaging van uw CAO-loon wordt de maandgarantie TVI aangepast. Dit leidt dus niet tot TVI-uitkering.

2.4 *Werknemers van 55 jaar en ouder*

De TVI-regeling geldt ook als op u de garantieregeling voor inkomensvermindering van oudere werknemers (zie paragraaf 3) van toepassing is.

2.5 *Salarisgroep 9 en hoger*

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

2.6 *Deeltijdwerkers en min/max-contractanten*

De TVI-regeling is op u van toepassing.

3 Inkomensvermindering van oudere werknemers (GLOW)

3.1 *Onderwerp*

Vanaf het jaar waarin u 55 jaar wordt, geldt voor u een garantie-inkomen. Als u vanaf deze leeftijd minder onregelmatig werkt, waardoor SAV-inkomsten wegvallen, ontvangt u minimaal dit garantie-inkomen, gebaseerd op de Garantieregeling voor inkomensvermindering van oudere werknemers (GLOW).

3.2 *Voorwaarden*

- U bent 55 jaar of ouder. De regeling geldt vanaf 1 januari van het jaar waarin u 55 wordt.
- U bent ingedeeld in één van de salarisgroepen 1 t/m 8.
- U ontving in het voorgaande jaar geen herplaatsings-/reïntegratietoelage.
- U bent niet herplaatst/gereïntegreerd in het jaar dat u 55 jaar werd of later, of om andere redenen in een lagere salarisgroep of trede ingedeeld.

3.3 *Basis GLOW-regeling en hoogte van de uitkering*

De basis van het garantie-inkomen GLOW wordt gevormd door het gemiddelde van het pensioengevend inkomen per contractuur over de 5 voorafgaande kalenderjaren, vermenigvuldigd met een van uw leeftijd afhankelijk percentage.

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

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

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

De hoogte van de garantie-uitkering is het verschil tussen het garantie-inkomen en het pensioengevend inkomen per kalenderjaar. De garantie-uitkering telt mee in de berekeningsgrondslag voor pensioen. Werkgever verzorgt uitkering en inhouding. Om te voorkomen dat u een jaar op een eventuele uitkering moet wachten, wordt per maand een uitkering gedaan volgens het zogenaamde rekening-courant systeem. Als daardoor te veel wordt uitgekeerd, kan ook een inhouding plaatsvinden.

F Persoonlijke schade

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

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

Bijlage 5: Regeling Opfrisverlof

1. Algemeen

Werknemers kunnen functie-uren en vrije uren (met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.3.3 van de CAO) gebruiken om éénmalig in een periode van 5 jaar gedurende maximaal 6 maanden (doorbetaald) verlof te genieten. Dit verlof wordt aangeduid met de term "Opfrisverlof".

Om te kunnen sparen voor "Opfrisverlof" is schriftelijk toestemming van de werkgever nodig. De toestemming is onderdeel- en functiegebonden.

2. Opbouw saldo opfrisverlof

Het saldo opfrisverlof kan alleen ontstaan door het (in tijd) sparen door de werknemer van functie-uren en vrije uren, met inachtneming van artikel 4.3.3 van de CAO.

3. Genieten opfrisverlof

Opfrisverlof kan gedurende een ononderbroken periode van maximaal 6 maanden éénmalig in een periode van 5 jaar worden genomen. Deze periode moet, in overleg met de werkgever, worden vastgelegd bij de aanvang van het sparen voor opfrisverlof.

Indien aan het einde van de opfrisverlofperiode (door ziekte of anderszins) nog een saldo functie-uren bestaat, dan wordt dit saldo in waarde toegevoegd aan de (pre-)-pensioeneringsregeling.

4. Saldo opfrisverlof bij wisseling functie en/of wisseling bedrijfsonderdeel

Bij wisseling van functie en/of wisseling van concernonderdeel wordt door de nieuwe werkgever in overleg met de betrokken medewerker bepaald of de bestaande afspraak wordt gecontinueerd of niet. Bij niet-continuering wordt:

- of de waarde van het opgebouwde saldo Opfrisverlof toegevoegd aan de (pre-)-pensioeneringsregeling;
- of het saldo blijft staan ter opneming in tijd (periode vaststelling in overleg).

Bij continuering van de afspraak wordt door gespaard tot het in artikel 1 genoemde maximum.

5. Beëindiging arbeidsovereenkomst

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkgever wordt een eventueel bestaand saldo gespaarde tijd voor Opfrisverlof in waarde toegevoegd aan de pensioeneringsregeling.

Bijlage 6: Protocol Employability

Partijen,

Overwegende dat

- * een algemene tendens naar flexibilisering zichtbaar is, waarin de 24-uurs economie opkomt en snelle veranderingen in technologie, techniek en communicatie er aanleiding toe geven dat mensen sneller van baan of functie veranderen;
- * werkgever temidden van die veranderingen voortdurend in beweging en ontwikkeling is, en zal blijven;
- * voor werkgever nu meer dan ooit snelle en effectieve aanpassing aan veranderende vragen van de markt en de klanten noodzakelijk is;
- * dat voor werkgever optimale inzetbaarheid van medewerkers een groot goed is, net zoals dat voor iedere medewerker voor de eigen inzetbaarheid geldt;
- * dat flexibiliteit zonder werkzekerheid geen optimale inzetbaarheid oplevert;
- * dat het mogelijk is twee doelen tegelijk te dienen, te weten optimale inzetbaarheid vanuit werkgever gezien, en werkzekerheid en waardering voor mensen die flexibel, mobiel en creatief willen zijn;

spreken het volgende uit:

1. In hun werkgever-/werknemer-relatie hebben werkgever en de medewerker elk een mate van verantwoordelijkheid voor het inzetbaar zijn en blijven van de medewerker.
2. Werkgever geeft zijn verantwoordelijkheid o.m. op de hierna beschreven manier vorm.
 - a. Leidinggevenden maken de inzetbaarheid van de werknemer, en met name wat er zou moeten gebeuren om die in stand te houden, tot vast onderdeel van de gesprekken in het kader van de 'Medewerker GespreksCyclus (MGC).
 - b. Leidinggevenden stimuleren scholing en opleiding van werknemer, het lopen van stage en het opdoen van ervaring buiten de eigen werkplek; ook het verbreden van functies kan in dit kader worden gezien.
 - c. Leidinggevenden stimuleren maatregelen die er aan bijdragen dat werknemers in principe slechts bepaalde tijd dezelfde functie vervullen, opdat het besef dat doorstroom zowel voor medewerker als bedrijf een punt van bewuste overweging moet zijn zich bij beide goed ontwikkelt.
 - d. In dit verband stelt een leidinggevende op verzoek van de medewerker deze eens in de 3 jaar in de gelegenheid bij een in overleg tussen partijen vast te stellen instantie die hierover adviezen geeft een voor hem op maat gesneden persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies te laten maken op kosten van werkgever (zie wel 3d).
 - e. Als het in d bedoelde ontwikkelings- en loopbaanadvies een P-opleiding aanbeveelt, zal de leidinggevende die faciliteren.
3. Van de medewerker wordt verwacht dat hij aan zijn verantwoordelijkheid o.a. op de hierna beschreven manier vorm geeft:
 - a. De medewerker stelt zich er op in dat hij een omschreven functie in principe voor bepaalde tijd vervult, en moet zich steeds afvragen of hij zich (nog) terecht de juiste mens op de juiste plaats mag voelen; ook als de mogelijkheid van functieverbreiding aan de orde komt neemt hij dat serieus welwillend in overweging.
 - b. Aan B-opleidingen die de leidinggevende voor de medewerker (en m.n. voor het behoud van diens inzetbaarheid) nuttig oordeelt doet de medewerker zonder voorbehoud naar beste vermogen mee; aan eventueel daaraan verbonden toetsen en examens eveneens.
 - c. Adviezen van de leidinggevende om, anders dan via een B-opleiding, zelf actie tot behoud van inzetbaarheid te ondernemen -bv. het inwinnen van een advies bij een instantie als bedoeld in 2d- legt de medewerker niet zonder opgave van redenen naast zich neer.
 - d. Zoals werkgever aan het persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies bijdraagt door het te betalen, zo draagt de medewerker daaraan bij door er 1 dag vrijetijdsaanspraken voor in te leveren.
 - e. Als het in 2d bedoeld ontwikkelings- en loopbaanadvies een P-opleiding aanbeveelt zal de medewerker die gaan volgen en naar beste vermogen proberen te voltooien.
4. Werkgever maakt het voor het Medezeggenschapsorgaan en voor de vakbonden mogelijk tenminste één keer per jaar gedocumenteerd de ontwikkelingen op het gebied van de employability van de medewerkers.

Bijlage 7: Zorgverlof

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

Bijlage 8: Arbeidsomstandigheden

- 1 Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE)
De werkgever stelt een plan van aanpak op. Over de uitvoering van het plan van aanpak wordt jaarlijks schriftelijk gerapporteerd aan het Medezeggenschapsorgaan.
De werkgever voert over de jaarlijkse rapportage vooraf overleg met het medezeggenschapsorgaan. Bij dit overleg komt in ieder geval aan de orde het al dan niet meer actueel zijn van de RIE.
De werkgever zorgt ervoor dat iedere werknemer kennis kan nemen van de inventarisatie en evaluatie, met inbegrip van de lijst van arbeidsongevallen.
- 2 Daglicht op het werk
Op de arbeidsplaatsen dient voldoende daglicht binnen te komen. Het gezamenlijk oppervlak van de lichtopeningen bedraagt tenminste 1/20 van het vloeroppervlak van de betreffende ruimte.
- 3 Klimaat op het werk
Er dient sprake te zijn van een behaaglijk binnenklimaat die geen schade toebrengt aan de gezondheid. De concrete grenswaarden voor behaaglijk binnenklimaat dienen te worden opgenomen in arbobeleidsregels.
Hinderlijke tocht op de arbeidsplaats moet worden vermeden.
- 4 Afmetingen werkplek
De afmetingen en het luchtvolume van de arbeidsplaats zijn zodanig dat de werknemer zonder gevaar voor de veiligheid of de gezondheid zijn arbeid kan verrichten.
De afmetingen van de arbeidsplaats zijn zodanig dat de werknemer bij het verrichten van zijn arbeid over voldoende bewegingsruimte beschikt.

Bijlage 9: Regeling Loopbaanbeleid DB Schenker Rail Nederland

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1.1 Decentrale afspraken

1. Naast, in aanvulling op, of als uitwerking van de in deze bijlage opgenomen bepalingen kunnen tussen daartoe bevoegde managers en vakbonden afspraken worden gemaakt. Deze afspraken hebben de status van CAO-afpraak.
2. Voor groepen werknemers kunnen tussen daartoe bevoegde managers en vakbonden loopbaanpaden worden afgesproken. Deze afspraken hebben de status van CAO-afpraak.
3. Bepalingen van de Regeling Loopbaanbeleid, zoals die op 31 december 1993 golden en waarvan tussen partijen de afspraak is gemaakt dat die op decentraal niveau kunnen worden gewijzigd, blijven onverkort als CAO-bepaling bestaan, tenzij in overleg tussen daartoe bevoegde managers en vakbonden anders wordt bepaald.

Artikel 1.2 Bijzondere situaties

Voor bijzondere situaties, zoals reorganisaties, kunnen partijen bij de CAO-bepalingen tijdelijk buiten toepassing verklaren of tijdelijk andere of aanvullende afspraken maken.

Hoofdstuk 2 Regels m.b.t. het vervullen van vacatures

Artikel 2.1. Interne werving

1. Bij het aanvullen van vacatures gaat in principe interne werving vóór externe werving.
2. In bijzondere gevallen kan hiervan worden afgeweken, na overleg met het Medezeggenschapsorgaan.
3. Ten aanzien van het functiegroepniveau behorend bij de vacante functie wordt werknemers bij sollicitatie geen beperkingen opgelegd.

Artikel 2.2 Richtlijnen externe werving

De relatie tussen vooropleiding, aannemingsniveau en niveau van de bestemmingsfunctie dient aan te sluiten bij de situatie op de arbeidsmarkt. Als richtlijn bij de externe werving geldt het volgende schema.

bestemmingsniveau salarisgroep	vooropleiding	aannemingsniveau salarisgroep	Trede
1/2/3	LO/LO+/LAVO	1	afhankelijk van leeftijd;
2/3/4	LBO/MAVO	1/2	boven 21 jaar elke 2 jaar
3/4/5	MBO/HAVO	1/2/3	één trede hoger.
6/7	VWO	4/5	
8/9	HBO	6	trede 8 (bij 4-j. opl.)

Artikel 2.3 Open of gesloten procedure

Interne aanvulling van vacatures vindt in principe plaats via open uitvraag ('open procedure').

Een 'gesloten procedure', waarbij het management zonder uitvraag rechtstreeks een kandidaat voor benoeming voordraagt, wordt slechts toegepast wanneer dit op grond van gemaakte afspraken met het Medezeggenschapsorgaan of andere argumenten noodzakelijk is. De toepassing van een gesloten procedure vindt plaats na overleg met het Medezeggenschapsorgaan.

Hoofdstuk 3 Regels m.b.t. benoemingen

Artikel 3.1. Verplaatsing

Bij benoeming via interne werving in een andere functie moet de feitelijke verplaatsing naar die functie worden gerealiseerd binnen de periode van de opzegtermijn die voor de werknemer in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd. In overleg tussen de afstaande manager, de werknemer en de ontvangende manager kan een andere termijn worden overeengekomen.

Artikel 3.2. Positieregeling

1. Onder positieregeling wordt verstaan de schriftelijke vastlegging van de gevolgen van de benoeming van een werknemer op een functie, ingedeeld in een lagere functiegroep dan de salarisgroep waarin de werknemer is ingedeeld.
2. Van een positieregeling is geen sprake in het geval van herplaatsing na afkeuring voor de oorspronkelijke functie.
3. Voor een positieregeling komen in aanmerking werknemers van 55 jaar en ouder die:
 - a. niet meer een functie van een zwaarder niveau kunnen vervullen;
 - b. door reorganisatie overcompleet zijn gekomen en waarvoor op reisaftand geen in de eigen salarisgroep ingedeelde functie beschikbaar is of valt te verwachten; door omstandigheden buiten hun schuld zijn benoemd op een functie van een lager niveau dan de eigen salarisgroep terwijl er geen aanbod van een functie op het niveau van de eigen salarisgroep valt te verwachten.
4. Een werknemer waarop een positieregeling van toepassing is, komt alleen in aanmerking voor tredeverhoging, overeenkomstig het in de CAO gestelde, wanneer de positieregeling het gevolg is van reorganisatie.
5. Een werknemer die (nog) niet voor positieregeling in aanmerking komt
 - * moet steeds in beschouwing worden genomen wanneer een functie beschikbaar komt die is ingedeeld op het niveau van de salarisgroep van die werknemer;
 - * telt bij het vaststellen van overcompleet bij reorganisatie mee in de eigen salarisgroep;
 - * komt voor tredeverhoging in aanmerking overeenkomstig het in de CAO gestelde.

Hoofdstuk 4 Regels m.b.t. bevordering

Artikel 4.1. Beleidsbevordering

De werkgever is bevoegd om op andere gronden dan de functiezwaarte een werknemer te bevorderen.

Artikel 4.2. Bevordering van salarisgroep 1 naar salarisgroep 2

Een werknemer die is ingedeeld in salarisgroep 1 kan - ongeacht andere mogelijkheden tot bevordering - worden bevorderd naar salarisgroep 2 wanneer:

- a. de werknemer de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt en
- b. de diensttijd tenminste 10 jaar bedraagt (gerekend vanaf de datum voor de diensttijdvolgorde) en
- c. de huidige functie tot tevredenheid wordt vervuld.

Artikel 4.3 Bevordering op verklaring

Het kan voorkomen dat een werknemer zonder daaraan schuldig te zijn niet in de daarvoor bestemde tijd kan voldoen aan de eisen om voor bevordering in aanmerking te komen. Wanneer de werknemer naar verwachting zal gaan voldoen aan die eisen, kan deze "op verklaring" worden bevorderd. Daarbij verbindt de werknemer zich door het ondertekenen van een verklaring, op straffe van terugstelling, op een nader overeen te komen tijdstip alsnog aan de gestelde eisen te zullen voldoen.

Artikel 4.4. Ingangsdatum van de bevordering

Als ingangsdatum van een bevordering geldt in het algemeen de eerste dag van de maand, volgend op die waarin het Hoofd van het bedrijfsonderdeel heeft vastgesteld dat de werknemer aan alle gestelde functie-eisen voldoet.

Artikel 4.5. Bevordering met terugwerkende kracht

1. Een bevordering kan met terugwerkende kracht worden toegekend wanneer de functie van de werknemer in een hogere functiegroep is ingedeeld. Als richtlijn voor de terugwerkende kracht geldt de datum van ondertekening van de functiebeschrijving van de nieuw ingedeelde functie.
2. Een werknemer, die in verband met het vervullen van militaire verplichtingen onbetaald verlof geniet, kan bij terugkeer uit militaire dienst met terugwerkende kracht worden bevorderd. Die bevordering vindt plaats, als de werknemer aan de eisen terzake van opleiding en ervaring heeft voldaan. De terugwerkende kracht geldt tot het moment waarop de werknemer op grond van het loopbaanpad zou zijn bevorderd als hij geen onbetaald verlof in verband met het vervullen van militaire verplichtingen had genoten.
3. Een bevordering kan met terugwerkende kracht worden toegepast als daarvoor naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.

Hoofdstuk 5 Medewerker Gesprekscyclus MGC

Artikel 5.1 Context

Per 1 januari 2012 is de Medewerker Gesprekscyclus (MGC) ingevoerd. Als gevolg daarvan is dit hoofdstuk herschreven.

Artikel 5.1 Doel

Iedere medewerker moet -om een bijdrage te kunnen leveren aan de doelstellingen van DB Schenker Rail Nederland- op objectieve en uniforme wijze weten welke resultaten (WAT) er verwacht worden en de manier waarop deze (kunnen) worden bereikt (HOE). Dit gebeurt door middel van periodieke gesprekken en de vastlegging hiervan.

Artikel 5.2 De MGC-gesprekken

1. Plangesprek

In het plangesprek worden afspraken gemaakt over welke resultaten worden verwacht en op welke wijze. De leidinggevende stelt de gewenste output vast (resultaatgebied/prestatie-indicator/target) voor komend jaar aan de hand van de afdelingsdoelstellingen, het meest recente beoordelingsgesprek en eventuele ontwikkelbehoeften van de werknemer. Deze output moet altijd vertaald zijn in SMART afspraken.

Tevens wordt afgesproken hoe (aan de hand van welke competenties, kennis en vaardigheden) de werknemer deze output gaat behalen. Waar is behoefte aan ontwikkeling, verbetering, opleiding? Ook deze afspraken moeten SMART gemaakt worden.

2. Functioneringsgesprek

In het functioneringsgesprek wordt de voortgang van de afspraken besproken tussen leidinggevende en werknemer. Dit is een tweerichtingsgesprek. Het is mogelijk om nieuwe afspraken te maken en/of gemaakte afspraken bij te stellen.

3. Beoordelingsgesprek

Aan het einde van het jaar wordt beoordeeld of de werknemer de overeengekomen prestaties gerealiseerd heeft. Dit is een eenrichtingsgesprek vanuit de leidinggevende.

Artikel 5.3 Klachten- en beroepsprocedure

Heeft de werknemer een klacht over een gesprek met zijn leidinggevende in het kader van de Gesprekscyclus, dan geldt de volgende procedure:

Indien de werknemer het niet eens met de resultaatafspraken, de vastlegging van de gesprekken of het (eind)oordeel, dan moet hij hierover binnen twee weken na vaststelling in gesprek gaan met de leidinggevende. De leidinggevende moet een onderbouwing geven voor de afspraken, de vastlegging en/of zijn beoordeling. Komen leidinggevende en werknemer er samen niet uit, dan kan de werknemer een extra gesprek aanvragen met zijn leidinggevende en de HRM-adviseur. Tijdens dit gesprek kan de werknemer zich laten bijstaan door een vertrouwenspersoon. Indien de werknemer zich niet in de uitkomsten van dit tweede gesprek kan vinden, dan kan hij binnen twee weken formeel bezwaar aantekenen bij de manager HRM. De manager HRM brengt een bindend eindoordeel uit, na het horen van alle partijen. Indien de werknemer van mening is dat deze procedure niet zorgvuldig is doorlopen, kan deze tegen het uit de conclusies blijkende oordeel van de naast-hogere manager danwel van de manager HRM, binnen de termijn van 30 dagen na ontvangst van het betreffende oordeel in beroep gaan bij de Paritaire Commissie als bedoeld in deze CAO.

Hoofdstuk 6 Raamregeling Loopbaangesprek

De Medewerker Gesprekscyclus biedt gelegenheid wensen ten aanzien van loopbaanontwikkeling op structurele wijze in te bedden en een periodiek gespreksonderwerp tussen leidinggevende en werknemer. De inhoud van dit hoofdstuk is daardoor geborgd in de MGC en is als apart hoofdstuk komen te vervallen.

Bijlage 10: Specifieke afspraken per CAO

Specifieke afspraken CAO 2009-2010

Opleidingsplan

Voor het onderhouden en verder versterken van het vakmanschap zal een opleidingsplan worden opgesteld. Er komt een paritaire werkgroep die inhoud aan het opleidingsplan zal geven.

Roosters en afrekenperiode

De OR werkgroep HRM zal worden belast met de controle op de naleving van de roosters. Er zal naar worden gestreefd het saldo van de plus-en minuren in de afrekenperiode te laten bewegen tussen + 18 uur en – 18 uur.

Afrekenperiode meeruren

Een werkgroep zal worden belast met de controle op de naleving van de roosters.

Specifieke afspraken CAO 2010-2012

Verhelderen en vereenvoudigen CAO

Vakbonden en de directie willen graag de CAO verhelderen en vereenvoudigen.

In de huidige CAO staan diverse artikelen die achterhaald, onvolledig of multi- uitlegbaar zijn. Vakbonden en de directie zullen een werkgroep op richten om verbeteringen voor te bereiden die worden meegenomen in de besprekingen over de CAO 2012.

ORBA

Het functie waarderingssysteem ORBA wordt ingevoerd. Dit vindt plaats in overleg met vakbonden en ondernemingsraad.

Specifieke afspraken CAO 2012-2013

Reiskosten

Een werkgroep bestaande uit een vertegenwoordiging van vakbonden en DBSR NL bestuderen de mogelijkheden om alle reisbewegingen te reduceren.

Specifieke afspraken CAO 2013-2014

Inschaling machinist VB

In het kader van de invoering van het nieuwe functiegebouw ORBA hebben partijen afgesproken dat nieuwe werknemers die gedurende de looptijd van deze CAO 2013-2014 worden aangesteld als Machinist VB, worden aangenomen in salarisschaal 5.

Levensfasebewust beleid

Partijen maken gedurende de looptijd van deze cao afspraken over het inzetbaar houden van werknemers. Hiertoe wordt levensfasebewust beleid uitgewerkt voor diverse doelgroepen, waaronder oudere werknemers.

Functiewaardering

De uitvoering van mentor-taken, meerdere buitenlandbevoegdheden en taken van Project-machinisten wordt meegenomen in de onderhoudsprocedure van de Functiewaarderingsmethodiek ORBA. De uitkomst van de wegingen is uiterlijk 1 oktober 2013 gereed;

Roosters/slimmer werken

De cao-werkgroep 'Nieuw roosterproces' heeft als opdracht de oorzaken van inefficiëntie in de diensten te analyseren en aan te geven met welke werkwijze dit vermeden kan worden. Deze nieuwe werkwijze dient door de werkgroep zo zorgvuldig en nauwkeurig mogelijk gedefinieerd te worden met inachtneming van werkbare sociale kaders en inzetbepalingen. De partijen conformeren zich aan de uitkomst van de werkgroep. Deze nieuwe werkwijze dient uiterlijk in oktober 2013 geïmplementeerd te zijn;

Maatwerk

- Een werkgroep bestaande uit een vertegenwoordiging van vakbonden en DBSR NL bestudeert de mogelijkheden van de flexibilisering van arbeidsvoorwaarden van werknemers in salarisschaal 8 en hoger ter voorbereiding op cao-afspraken 2014;
- Partijen hebben een studieafpraak gemaakt voor invoering van een Persoonlijk Keuzebudget ter voorbereiding op cao-afspraken 2014.

Aldus overeengekomen en door partijen getekend te Utrecht op 10 oktober 2013.

DB Schenker Rail Nederland N.V.

Moreelsepark 1
3511 EP UTRECHT
030-2354001

drs. A. Klompe, CEO

F. Holz, CFO

FNV Bondgenoten

Varrolaan 100
3584 BW UTRECHT
030-2738222

J. Lohle

CNV Vakmensen

Tiberdreef 4
3561 GG UTRECHT
030-7511500

J. Piqué

A. van Wijngaarden, voorzitter

