

# Collectieve Arbeidsovereenkomst

1 januari 2006 tot en met 30 juni 2007

Tussen de ondergetekenden:

Holland Railconsult BV,  
als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten,  
CNV Bedrijvenbond,  
Vereniging van Hoger Spoorwegpersoneel,  
elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan, met inachtneming van de 'Doelstellingen sociaal beleid Holland Railconsult', zoals neergelegd in bijlage 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Copyright © 2006 CAO-partijen

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO.

## *Voorwoord*

Holland Railconsult wil uitgroeien tot een toonaangevende Europese onderneming. Maar dat lukt ons alleen als we ook een toonaangevend werkgever zijn. Holland Railconsult stimuleert dan ook de medewerkers die zich willen ontwikkelen, die zich richten op resultaat en die behalve in hun werk, ook voor hun arbeidsvoorwaarden verantwoordelijkheid nemen. Essentieel daarbij is dat werknemers en leidinggevendenden afspraken maken over rollen en verantwoordelijkheden. De basis daarvoor is het onderlinge vertrouwen, het goed met elkaar kunnen samenwerken en het gericht zijn op de wensen van de klant. Van je leidinggevende mag je verwachten dat hij jou ondersteunt in je ontwikkeling en zorgdraagt voor goede arbeidsomstandigheden. Aan de andere kant mag van jou worden verwacht dat je verantwoordelijkheid neemt voor het resultaat van je werk en bereid bent je verder te ontwikkelen. Daarbij is het halen en brengen van informatie van wezenlijk belang.

De kwaliteit van de onderlinge relatie tussen werknemer en leidinggevende is een gezamenlijke verantwoordelijkheid, waar we elkaar op kunnen aanspreken. Indien wenselijk of noodzakelijk kun je als werknemer terugvallen op de naast-hogere leidinggevende en aan de personeelsadviseur de rol van intermediair vragen. Maar steeds zal in open overleg tot een voor alle partijen bevredigende oplossing gezocht moeten worden.

Het werken bij Holland Railconsult wordt in toenemende mate gestuurd op basis van doelstellingen en minder door directe aansturing in de uitvoering. Daarom kun jij in de toekomst steeds meer mede het succes van Holland Railconsult bepalen. Je moet dan uiteraard de ruimte krijgen om zelf beslissingen te nemen. Tegelijkertijd zal het doen en laten van werknemers en leidinggevendenden getoetst moeten kunnen worden aan collectief bepaalde en gedragen normen en waarden. Dit komt onder meer tot uiting in de wijze van beoordelen.

Binnen Holland Railconsult gelden waarden waaraan het doen en laten van werknemers en leidinggevendenden wordt getoetst. Deze waarden zijn verwoord in drie kernbegrippen: Professioneel, Ondernemend en Mensgericht, afgekort tot POM. Holland Railconsult hecht veel waarde aan deze drie waarden. Ze geven richting aan ons gedrag en de meer commerciële koers die Holland Railconsult wil en moet varen om haar ambities te kunnen waarmaken.

Holland Railconsult acht een goede medezeggenschap van het personeel van groot belang bij het ondernemen. Dit uit zich niet alleen in de medewerkerparticipatie maar ook door waar enigszins mogelijk de OR bij belangrijke ontwikkelingen en besluiten te betrekken. De WOR geeft daartoe de formele basis waarop we in goede harmonie samenwerken met de OR bij het realiseren van de bedrijfsdoelstellingen.

## *Protocolafpraak*

### *Leeftijdsbewust personeelsbeleid*

CAO partijen onderkennen het probleem van de met de toenemende leeftijd afnemende belastbaarheid. Daarom vinden partijen het van groot belang om het leeftijdsbewuste aspect binnen het personeelsbeleid met grote voortvarendheid nader vorm te geven.

Een projectteam bestaande uit vertegenwoordigers van vakbonden en werkgever heeft in 2005 onderzoek verricht naar een passend leeftijdsbewust personeelsbeleid en daartoe een aantal maatregelen aanbevolen. Voor de uitvoering van deze maatregelen stelt Holland Railconsult gedurende de looptijd van deze CAO €180.000 beschikbaar.

## *Artikel 1      Werkingssfeer en definities*

### *1    Werkingssfeer*

a

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en waarvan de functie is ingedeeld of gezien de aard der werkzaamheden behoort te worden ingedeeld in de functiegroepen zoals genoemd in artikel 8, lid 1 en in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op stagiair(e)s en vakantiewerk(st)ers.

b

Protocolafspraken maken onlosmakelijk deel uit van deze CAO.

## 2 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

a

Werkgever:

Holland Railconsult BV;

b

Vakverenigingen:

FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond, Vereniging van Hoger Spoorwegpersoneel;

c

Werknemer:

iedere persoon die overeenkomstig het bepaalde in lid 1 van dit artikel onder de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst valt; daar waar werknemer wordt aangeduid, wordt daaronder eveneens verstaan werkneemster;

d

Partner:

1 echtgeno(o)t(e);

2 een persoon niet zijnde eerste- of tweedegraads familie die met een werknemer duurzaam samenleeft in een gemeenschappelijke huishouding blijkende uit:

partnerregistratie voor de burgerlijke stand;

of een daartoe strekkende notariële akte;

of een door beide partners ondertekende schriftelijke verklaring.

e

OR:

de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;

f

CAO:

deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen;

g

BW:

Burgerlijk Wetboek;

h

Maand:

een kalendermaand;

i

Jaar:

een kalenderjaar;

j

Maandsalaris:

het salaris zoals geregeld in bijlage 2 van deze CAO;

k

Jaarsalaris:

12 keer het maandsalaris;

l

Uursalaris:

1/166ste deel van het maandsalaris;

m Deeltijdfactor:

overeengekomen (gemiddeld) aantal uren per week 40

n Factor ADV:

40 uur = 1,048

38 uur 10 min.

## **Artikel 2** *Deeltijdarbeid*

### **1** *Arbeidsvoorwaarden naar rato*

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de overeengekomen arbeidsduur minder bedraagt dan bij een voltijd arbeidsovereenkomst van 40 uur per week op jaarbasis, zijn de bepalingen van de CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in de CAO anders is geregeld.

### **2** *Deeltijdarbeid*

Zoals geregeld in de Wet Aanpassing Arbeidsduur kan de werknemer bij de werkgever een verzoek indienen om minder (of meer) uren te werken. Dit verzoek moet tenminste vier maanden voor de beoogde ingangsdatum schriftelijk worden ingediend. De werkgever is verplicht om met de werknemer overleg te plegen over dit verzoek. De werkgever brengt werknemer schriftelijk van zijn beslissing op de hoogte. Hij doet dit zo mogelijk binnen vier weken nadat het verzoek is gedaan, maar uiterlijk een maand voor de beoogde ingangsdatum. De werkgever stemt in beginsel in met het verzoek van de werknemer, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen hieraan in de weg staan. Werkgever kan de door de werknemer gewenste spreiding wijzigen indien hij daarbij een zo groot belang heeft, dat de wensen van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moeten wijken.

## **Artikel 3** *Algemene verplichtingen van partijen bij deze CAO*

Partijen zullen deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen en geen actie voeren of steunen, die beoogt tijdens de looptijd wijziging te brengen in de CAO.

## **Artikel 4** *Algemene verplichtingen van de werkgever*

### **1** *Toepassing CAO*

De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze CAO. Uitsluitend in individuele gevallen kan de werkgever in voor de werknemer positieve zin van de CAO afwijken.

### **2** *Uitreiking CAO*

De werkgever zal aan de werknemer een exemplaar van de CAO, alsmede van de wijzigingen daarop, uitreiken.

### **3** *Arbeidsovereenkomst*

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin deze CAO integraal van toepassing wordt verklaard.

### **4** *Bescherming persoonsgegevens*

De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet Bescherming Persoonsgegevens zonder toestemming van de werknemer, geen zaken openbaar maken dan wel mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding is vereist.

### **5** *Periodiek overleg tussen partijen*

De werkgever zal ten minste twee keer per jaar overleg plegen met de vakverenigingen over de algemene gang van zaken in de onderneming, waarbij ook overige voor partijen van belang zijnde onderwerpen aan de orde kunnen komen.

### **6** *Rechtsbescherming kaderleden*

Kaderleden van de vakverenigingen, zoals bedoeld in artikel 1, lid 2 sub b van deze CAO, hebben dezelfde rechtsbescherming als OR-leden.

## **7 Fusie en reorganisatie**

Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag, zal de werkgever indien hij overweegt:

- een fusie aan te gaan;
- een bedrijfsonderdeel te sluiten;
- een belangrijke reorganisatie te treffen;

hierbij de sociale gevolgen betrekken. De werkgever zal de vakverenigingen, de OR en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de vakverenigingen overleg plegen indien voor een deel van het personeel daaruit sociale gevolgen voortvloeien.

## **8 Uitzendwerk**

De werkgever heeft niet de intentie gebruik te maken van uitzendkrachten met het doel te concurreren op arbeidsvoorwaarden.

# **Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werknemer**

## **1 Goed werknemerschap**

De werknemer zal de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien ge en uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

## **2 Uitvoering opgedragen werkzaamheden**

De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.

## **3 Tewerkstelling in het buitenland**

De werkgever kan de werknemer tijdelijk in het buitenland te werk stellen, met inachtneming van de bij de werkgever geldende 'Buitenlandregeling'.

## **4 Nevenwerkzaamheden**

a

De werknemer die voornemens is ten behoeve van derden of als zelfstandige arbeid te gaan verrichten, dient dit vooraf te melden aan de werkgever. Indien de nevenwerkzaamheden naar het oordeel van de werkgever schadelijk kunnen zijn voor een goede vervulling van de arbeidsovereenkomst of zakelijke belangen van de werkgever kunnen schaden, kan de werkgever de nevenwerkzaamheden geheel of gedeeltelijk verbieden of toestaan onder nader te stellen voorwaarden. De werkgever zal de werknemer van zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte stellen. De werkgever zal zijn toestemming niet op onredelijke gronden onthouden.

b

De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van verboden nevenwerkzaamheden en/of nevenwerkzaamheden die hij overeenkomstig sub a van dit artikellid ten onrechte niet heeft aangemeld, heeft geen aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen.

## **5 Geheimhouding**

a

Zowel tijdens de arbeidsovereenkomst als na beëindiging daarvan verplicht de werknemer zich tot volstrekte geheimhouding omtrent al die ondernemingsaangelegenheden waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te weten dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze aangelegenheden te zijner kennis zijn gekomen of gebracht.

b

De werknemer is tevens verplicht zich te houden aan de specifieke voorwaarden inzake geheimhouding welke door de werkgever worden overeengekomen met opdrachtgevers of toeleveranciers, indien en voorzover de werkgever deze voorwaarden aan de werknemer heeft medegedeeld of de werknemer anderszins van deze voorwaarden op de hoogte is.

## **6 Misbruik van positie**

De werknemer zal zich onthouden van:

a

Het direct of indirect deelnemen aan ten behoeve van de werkgever of diens opdrachtgevers door derden uit te voeren aannemingen van werken en/of te verrichten leveringen en/of diensten anders dan in het kader van de uitoefening van zijn functie;

b

Het direct of indirect aannemen van geschenken met handelswaarde, provisie of beloning afkomstig van derden, waarmee de werknemer door of vanwege zijn functie in aanraking komt;

c  
Het verplichten van andere werknemers van de werkgever tot het verrichten van persoonlijke diensten;

d  
Het gebruiken van eigendommen van de werkgever voor privé-doeleinden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.

## **7 Industriële en intellectuele eigendom**

a  
Modellen, berekeningen, tekeningen, beschrijvingen en overige documenten alsmede verkregen uitkomsten, uitgedachte werkwijzen, programmatuur, werken en overige informatie inclusief kopieën en reproducties van al het voornoemde, welke de werknemer in het kader van zijn functie ontwikkelt, vervaardigt, toepast, verwerft of waarover hij de beschikking krijgt, zijn het eigendom van de werkgever en zullen door de werknemer uitsluitend ten nutte van de werkgever worden aangewend.

b  
Tenzij schriftelijk anders overeengekomen heeft de werkgever het uitsluitende recht op alle auteurs-, octrooi-, model-, merk- en andere industriële en intellectuele eigendomsrechten die - al dan niet in samenwerking met derden - ontstaan in het kader van uitoefening van de arbeidsovereenkomst door de werknemer. De werknemer zal zijn medewerking verlenen aan het vestigen of overdragen van voornoemde rechten ten gunste van de werkgever.

c  
In beginsel vindt de werknemer in het krachtens de arbeidsovereenkomst genoten salaris vergoeding voor het gemis van de aan de werkgever toevallende rechten van industrieel en intellectueel eigendom.

d  
Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst is de werknemer gehouden tot onverwijlde teruggave van alle modellen, berekeningen, tekeningen, beschrijvingen en overige documenten alsmede computer-programma's en overige informatiedragers, inclusief kopieën en reproducties van al het voornoemde, welke eigendom zijn van de werkgever of van opdrachtgevers of toeleveranciers van de werkgever.

## **8 Concurrentiebeding**

De werkgever kan bij indiensttreding alsmede bij functiewijziging in de individuele arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding opnemen.

# **Artikel 6 Indienstneming en ontslag**

## **1 Proeftijd**

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.

## **2 Aard van de arbeidsovereenkomst**

Onverminderd het bepaalde in lid 1 van dit artikel, kan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt de aard van de arbeidsovereenkomst vermeld.

## **3 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

Inzake het einde van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het BW, voor zover daarvan hierna niet is afgeweken:

### **a Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**

Indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt voor werkgever en werknemer een gelijke opzegtermijn van één maand. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een voor de werkgever en werknemer gelijke opzegtermijn van twee of drie maanden worden overeengekomen. Lid 4 van artikel 7:672 BW is van overeenkomstige toepassing.

### **Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

1  
Indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege op de kalenderdatum of de laatste dag van het tijdvak of de tijdelijke werkzaamheden genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

2  
Indien in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de mogelijkheid tot tussentijdse opzegging is overeengekomen, is onderdeel a. van dit artikellid van overeenkomstige toepassing.

### **c Pensionering**

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist, tenzij werkgever instemt met een verzoek van werknemer tot voortzetting van de arbeidsovereenkomst.

## **Artikel 7 Arbeidsduur en werktijden**

### **1 Arbeidsduur**

Met inachtneming van de bij werkgever geldende regeling Arbeids- en rusttijden en pauzes bedraagt de normale arbeidsduur voor een voltijd arbeidsovereenkomst in beginsel acht uur per dag en 40 uur per week, maar kan worden bepaald op ten hoogste tien uur per dag, 200 uur per vier weken en 585 uur per kwartaal.

### **2 ADV-dagen**

a

De werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst heeft per jaar aanspraak op 12 ADV-dagen bij een 8-urige werkdag (= 96 ADV-uren voor voltijders).

b

De werknemer kan de werkgever verzoeken om per kalenderjaar 6 ADV-dagen (voor zowel deeltijders als voltijders) of 12 ADV-dagen (alleen voor deeltijders) te compenseren door middel van een toeslag op het maandsalaris. De werknemer die gebruik maakt van de regeling VOP, (artikel 7 lid 8) of van de overgangsregeling 55+ (Bijlage 3.3) is hiervan uitgesloten.

Voor de berekening van de compensatie van 12 ADV-dagen in geld, geldt de 'factor ADV', zoals aangegeven in artikel 1, lid 2 sub n. Voor de compensatie van 6 ADV-dagen wordt de 'factor ADV' navenant aangepast.

De gecompenseerde ADV-dagen maken onderdeel uit van de pensioengrondslag (overeenkomstig het pensioenreglement SPF) en van de grondslag voor de berekening van vakantietoelage, eindejaarsuitkering en winstafhankelijk uitkering.

De factor ADV wordt niet toegepast bij de berekening van aanspraken op vakantie, - ADV- en WVO-dagen.

c

De werknemer kan op zijn verzoek maximaal 12 ADV-dagen per jaar door de werkgever laten uitbetalen of de financiële waarde daarvan aanwenden voor opbouw extra pensioenvoorziening.

d

De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die in deeltijd reïntegreert, heeft aanspraak op ADV-dagen naar rato in tijd.

e

Vastgelegde ADV-dagen (collectief, individueel) worden als verleend beschouwd, wanneer de werknemer op die dag afwezig is wegens ziekte. Bij langdurige afwezigheid wegens ziekte wordt telkens per aaneengesloten periode van één maand één ADV-dag als verleend beschouwd, ook indien in deze periode één of meer ADV-dagen collectief zijn vastgelegd.

f

Gedurende het ouderschapsverlof heeft de werknemer aanspraak op ADV-dagen naar rato van de dan geldende feitelijke arbeidsduur.

### **3 Collectieve sluiting**

De werkgever kan in overleg met de OR besluiten tot een collectieve sluiting van de onderneming gedurende één of meer aaneengesloten dagen. De werknemer is in dat geval verplicht de daartoe benodigde ADV- en/of vakantiedagen op te nemen. Indien de werknemer in deeltijd werkt en zijn ADV-dagen op grond van artikel 7 lid 2 sub b compenseert, is ten behoeve van collectieve sluiting de opbouw van meeruren toegestaan.

### **4 Werk- en rusttijden**

Normaliter wordt gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 07.30 en 18.00 uur. Van toepassing is de met de OR overeengekomen regeling Arbeids- en rusttijden en pauzes.

### **5 Werkpatroon 4x9**

De werknemer kan de werkgever verzoeken om te werken volgens een vast werkpatroon van vier dagen van negen uur per week. Als voorwaarden gelden:

Effectuering geschiedt op individuele basis en mits het bedrijfsbelang een en ander toelaat.

Een werknemer die op zijn verzoek gebruik maakt van de mogelijkheid tot flexibele invulling van de werktijd, kan geen aanspraak maken op de overwerk- en inconvenientiebepalingen, voorzover die aanspraak een rechtstreeks gevolg is van die flexibele invulling.

Een structureel werkpatroon van vier dagen van negen uur per week is alleen in deeltijdverband mogelijk en met inachtneming van de wettelijk voorgeschreven rustpauzes.

De maxima, genoemd in artikel 7 lid 1 blijven onverkort van toepassing.

## **6 Afwijken reguliere werktijden**

De werknemer is gehouden ook buiten de voor hem geldende reguliere tijdstippen arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften, de bepalingen van deze CAO en de redelijkheid in acht neemt.

## **7 Werkijdverkorting voor ouderen (WVO)**

- a De werknemer van 50 jaar en ouder heeft per kalenderjaar aanspraak op 3 WVO-dagen.
- b Niet genoten WVO-dagen vervallen na de laatste dag van het betreffende kalenderjaar of bij einde dienstverband.
- c WVO-dagen worden voor de toepassing van artikel 12 lid 2 en lid 4 sub b van deze CAO gelijkgesteld aan vakantiedagen.

## **8 Voorbereiden op pensioen (VOP)**

- a De werknemer kan ter voorbereiding op de situatie van pensionering vanaf 2,5 jaar voor zijn beoogde pensioendatum zijn normale arbeidsduur met maximaal 20 % terugbrengen. De norm voor het aantal facturable uren van betrokkene vermindert daarbij evenredig.
- b Het maandsalaris wordt gerelateerd aan de verminderde arbeidsduur, waarbij de werkgever de helft van de verlaging compenseert door middel van een toeslag op het maandsalaris.
- c De bijdrage van de werkgever genoemd onder sub b is ten hoogste gerelateerd aan 10% van het maximumsalaris behorende bij salarisschaal I of salarisschaal 9 indien voor de werknemer de 'overgangsgaranties nieuwe salarisstructuur 2004' van toepassing is.
- d Bij (volledige of gedeeltelijke) deelname aan deze regeling vermindert het aantal ADV-dagen - zoals bedoeld in artikel 7 lid 2 sub a - met 2 dagen per jaar.
- e Bij (volledige of gedeeltelijke) deelname aan deze regeling vervalt de aanspraak op 3 WVO-dagen (artikel 7 lid 7).
- f Bij gebruik van de regeling VOP plegen werknemer en werkgever vooraf overleg over de invulling van het aantal te werken uren per week. Uitgangspunt daarbij is dat de werktijd zo veel mogelijk in hele en/of halve dagen wordt geconcentreerd. Afspraken over werktijden worden schriftelijk vastgelegd.
- g Gedurende de periode dat de werknemer gebruik maakt van de regeling VOP tot het moment waarop hij zijn pensioenleeftijd bereikt, loopt de opbouw van de pensioenrechten door, als ware de betrokken werknemer nog werkzaam op basis van het aantal uren, zoals gold vóór de hierboven bedoelde urenvermindering. In geval van wijziging van het pensioenreglement en/of het pensioenpremiebeleid van SPF kan de werkgever na overleg met de vakverenigingen overgaan tot aanpassing van het betreffende onderdeel over de opbouw van pensioenrechten.
- h Vermeerdering van de arbeidsduur binnen een periode van twee jaar voorafgaande aan het moment waarop de werknemer korter gaat werken, blijft buiten beschouwing bij de toepassing van dit artikel, wanneer de vermeerdering plaatsvindt op verzoek van de werknemer.
- i De werknemer kan de regeling VOP flexibel inzetten tot maximaal vier jaar voor de beoogde pensioendatum, onder voorwaarde van tenminste budget neutraliteit ten opzichte van gebruik van de regeling VOP gedurende 2,5 jaar.
- j Werknemers geboren vóór 1 januari 1958 en in dienst bij werkgever op 31 december 2005 kunnen in plaats van de regeling VOP gebruik maken van de overgangsregeling 55+ (Bijlage 3: overgangsmaatregelen).

## **Artikel 8      Functiegroepen, salarissysteem en beoordeling**

### **1 Algemeen**

- a De functies van werknemers zijn op basis van functiewaardering (ORBA-systeem) ingedeeld in een functiegroep conform bijlage 1.
- b Op de toewijzing van een functie aan de werknemer is een met de OR overeengekomen procedure voor functiebeschrijving, -indeling en -toewijzing van toepassing.



c

Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal met een minimum maandsalaris, een maximum maandsalaris en een persoonlijk maximum. Het maandsalaris kan ieder eurobedrag zijn van het beginbedrag tot en met het eindbedrag van de desbetreffende salarisgroep. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze CAO.

d

De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, alsmede zijn salaris.

e

In verband met de invoering van een nieuwe salarisstructuur per 1 januari 2004 gelden voor werknemers die voor deze datum in dienst waren bij werkgever overgangsgaranties, zoals opgenomen in bijlage 3.

## **2 Indeling in salarisschaal**

a

Bij indiensttreding en bij overgang naar een hogere functie wordt de werknemer in beginsel het minimum maandsalaris toegekend van de bij zijn functie behorende salarisschaal.

b

De werknemer die bij indiensttreding of bij overgang naar een hogere functie nog niet over de voor de functie vereiste deskundigheid en ervaring beschikt, kan in een lagere dan de bij die functie behorende salarisschaal worden ingedeeld (aanloopschaal).

## **3 Jaarlijkse beoordeling en bepaling salarisniveau**

a

Algemeen

De werkgever verplicht zich om per jaar ten minste één beoordelingsgesprek met de werknemer te houden binnen het kader van de beoordelingsregeling. De 'Bezwarenprocedure beoordeling' en een eindkwalificatie maken deel uit van de beoordelingsregeling. De resultaten van de beoordeling worden schriftelijk vastgelegd en aan de werknemer uitgereikt.

b Jaarlijkse salarisaanpassing

De verhoging in de salarisschalen varieert van 0% tot en met 5% over 75% van het maximum maandsalaris van de desbetreffende salarisschaal tot dit maximum is bereikt, afhankelijk van de eindkwalificatie in de schriftelijke beoordeling. Werknemers komen eerst voor deze verhoging in aanmerking als zij een half jaar bij werkgever in dienst zijn.

c De jaarlijkse salarisaanpassing op basis van functioneren geschiedt volgens onderstaande matrix.

Beoordeling	Verhoging (over 75 % van het maximum maandsalaris)
Onvoldoende	0%
Matig	1%
Goed	2,5%
Zeer goed	3,5%
Excellent	5%

d

De werknemer die het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt komt alleen in aanmerking voor doorgroei naar het persoonlijk maximum van de salarisschaal indien sprake is van een beoordeling 'zeer goed' of 'excellent'. De salarisaanpassing vindt als percentage van het feitelijke salaris als volgt plaats:

Beoordeling	Verhoging (over 75 % van het feitelijke salaris)
Zeer goed	2%
Excellent	3%

## **4 Overgang naar een hoger ingedeelde functie**

a

De werknemer die in een hoger ingedeelde functie wordt aangesteld, wordt met ingang van de daaropvolgende maand in de bijbehorende hogere salarisschaal ingedeeld.

b

Overgang naar een hogere salarisschaal vindt plaats door het oude maandsalaris te verhogen met minimaal 3% en maximaal 6% van het maximum maandsalaris van de nieuwe salarisschaal.

c

Voor de werknemer die bij overgang naar een hogere functie eerst in een aanloopschaal wordt geplaatst zoals bedoeld in artikel 8 lid 2, is de genoemde verhoging tussen 3% en 6% van toepassing op het moment van plaatsing in de bij de functie behorende salarisschaal.

d

De aanpassing van het salarisniveau op basis van de beoordeling en promotie tezamen, bedraagt in enig jaar niet meer dan 6% van het maximum maandsalaris van de nieuwe salarisschaal.

## 5 Waarneming

a

De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.

b

Indien de tijdelijke waarneming ten minste 1 maand heeft geduurd, heeft de werknemer recht op een toeslag vanaf de eerste dag van de waarneming. De hoogte van deze toeslag is gelijk aan het verschil tussen het eigen salaris en het salaris dat werknemer zou ontvangen indien werknemer naar de desbetreffende functie bevorderd zou worden.

## 6 Jeugdsalarissen

De werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het schaalsalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt, zoals opgenomen in bijlage 2 van deze CAO. Wijziging treedt op met ingang van de eerste dag van de maand waarin de werknemer een hogere leeftijd bereikt.

## 7 Loopbaangesprek

Ter realisering van het bij werkgever geldende loopbaanbeleid zal naast het jaarlijkse beoordelingsgesprek eenmaal in de drie jaar een loopbaangesprek met de werknemer plaatsvinden. Dit gesprek vindt plaats volgens de betreffende bij de werkgever geldende regeling.

## 8 Demotie

Indien blijkt dat de werknemer zijn functie niet meer naar behoren uit kan oefenen, dan zal de werkgever in overleg met de werknemer onderzoeken of herplaatsing in een meer passende functie mogelijk is. Bij herplaatsing van de werknemer in een functie met een lagere salarisschaal, zal het daaruit voor hem ontstane loonverschil in drie jaar worden afgebouwd door middel van een afnemende toeslag op het salaris van 75%, 50% en 25% van het salarisverschil. Procedures in het kader van (onvrijwillige) demotie, worden in overleg met de OR vastgesteld

## Artikel 9 Bijzondere beloningen

### 1 Toeslag voor het werken op inconveniente tijdstippen

a

De werknemer, die in opdracht van de werkgever arbeid verricht op tijdstippen die vallen buiten de normale werktijden als bedoeld in artikel 7 lid 4 van deze CAO, komt in aanmerking voor een toeslag.

b De toeslag bestaat uit:

	00.00 - 07.30	07.30 - 18.00	18.00 - 24.00
ma	60%	-	40%
di/wo/do/vrij	40%	-	40%
zat	40%	40%	40%
zon	60%	60%	60%
feest	60%	60%	60%

van het uursalaris. Voor de berekening van de toeslag wordt een uursalaris gehanteerd van minimaal € 13,75.

c

Voor werkzaamheden verricht tussen 00.00 en 07.30 uur en tussen 18.00 en 24.00 uur op maandag tot en met vrijdag wordt de toeslag slechts toegekend, indien de werkzaamheden zijn aangevangen voor 07.00 uur, respectievelijk zijn beëindigd na 18.30 uur.

## 2 Overwerk

a

Wanneer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht, waardoor de feitelijke arbeidsduur volgens de voor de werknemer geldende reguliere werktijden wordt overschreden, is wat betreft de meerdere uren sprake van overwerk. Overwerk wordt op weekbasis vastgesteld.

Incidentele afwijkingen van de reguliere werktijden van een half uur of minder per dag worden buiten beschouwing gelaten.

b

Indien overwerk voor de werknemer een ander dan incidenteel karakter krijgt, zal de werkgever ernaar streven maatregelen te treffen die dat overwerk voorkomen of althans zoveel mogelijk beperken.

c

De werknemer in salarisschaal A tot en met I (in de 'overgangsgaranties nieuwe salarisstructuur 2004' salarisschaal 1 tot en met 9) maakt aanspraak op compensatie van overuren naar keuze:

1 in tijd, in een verhouding één-op-één;

in geld, vermeerderd met een toeslag. De toeslag bestaat uit (exclusief de toeslag voor het werken op inconveniënte uren):

	00.00-07.30	07.30-18.00	18.00-24.00
ma	40%	40%	40%
di/wo/do/vrij	40%	40%	40%
zat	40%	40%	40%
zon	40%	40%	40%
feest	60%	60%	60%

De werknemer maakt zijn keuze in overleg met de werkgever. Voor de berekening van de toeslag wordt een uursalaris gehanteerd van minimaal € 13,75.

De compensatie in vrije tijd dient zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen drie maanden na het verrichten van het overwerk te worden opgenomen.

d

De werknemer in salarisschaal J (in de 'overgangsgaranties nieuwe salarisstructuur 2004' salarisschaal 10) en hoger heeft geen recht op compensatie van overwerk. In bijzondere omstandigheden kan door de werkgever evenwel een compensatie van overwerk voor werknemers ingedeeld in deze salarisschalen worden verleend. De compensatie kan worden getroffen, indien sprake is van voorzienbaar, omvangrijk en langduriger werken dan de gemiddelde contractuele arbeidsduur.

## 3 Meeruren deeltijdwerknemer

a

De deeltijdwerknemer die in opdracht van de werkgever meer werkt dan de in de arbeidsovereenkomst afgesproken arbeidsduur per week, maar niet het aantal uren per week overschrijdt behorende bij een voltijdarbeidsovereenkomst, krijgt deze uren uitbetaald tegen het normale uursalaris, verhoogd met vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en verlofaanspraken.

b

Indien de deeltijdwerknemer in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan de in de arbeidsovereenkomst afgesproken arbeidsduur én de uren buiten de reguliere werktijden van de vergelijkbare voltijd werknemer vallen, heeft de werknemer voor die uren recht op een overwerktoeslag.

## 4 Eindejaarsuitkering

In de maand december ontvangt de werknemer een uitkering ter grootte van 2,5% van de som van de in het betreffende jaar verdiende maandsalarissen.

## 5 *Winstafhankelijke uitkering*

a

De werkgever kent afhankelijk van de bedrijfsresultaten als percentage van de bedrijfsopbrengsten (ROS) in een boekjaar een winstafhankelijke uitkering toe ter hoogte van een percentage van de som van de in het betreffende jaar genoten maandsalarissen:

ROS	Uitkering
Vanaf 5%	1 %
Vanaf 6%	1,75 %
Vanaf 7%	2,25 %
Vanaf 8%	3 %
Vanaf 9%	3,5 %
Vanaf 10%	4 %

b

Bij de vaststelling van het onder lid a bedoelde ROS percentage wordt uitgegaan van bedrijfsresultaten en bedrijfsopbrengsten volgens de geconsolideerde winst- en verliesrekening van Holland Railconsult BV.

c

De winstafhankelijke uitkering is van toepassing op werknemers die op 1 december van het betreffende jaar bij de werkgever in dienst zijn. Indien tot een winstafhankelijke uitkering wordt besloten, wordt deze uiterlijk in april van het daaropvolgende jaar uitbetaald, indien en voor zover de jaarrekening van de werkgever op dat moment is opgesteld.

## 6 *Jubileumgratificatie*

a

Aan de werknemer die 12,5 jaar in dienst is, wordt een van inhoudingen vrijgestelde uitkering toegekend ter hoogte van een kwart van het maandsalaris.

b

Aan de werknemer die 25 of 40 jaar bij de werkgever in dienst is, wordt een van inhoudingen vrijgestelde uitkering toegekend ter hoogte van het maandsalaris.

c

Voor deeltijdwerkers wordt de jubileumgratificatie naar evenredigheid vastgesteld door middel van de deeltijdfactoren die per periode gelden. Dit houdt in dat de jaren waarin de betreffende medewerker in voltijd werkzaam is geweest volledig meetellen en de jaren waarin deze in deeltijd werkzaam is geweest, op basis van het deeltijdpercentage meetellen voor de berekening van gratificatie.

## 7 *Afscheidsuitkering*

Een werknemer die voor de eerste van de maand, waarin hij 65 jaar wordt een 25- of 40-jarig dienstjubileum zou hebben gevierd, ontvangt bij eerder ontslag ten gevolge van volledige arbeidsongeschiktheid of VUT/vervroegd pensioen een afscheidsuitkering, indien het dienstjubileum zou worden bereikt binnen 5 jaar na de datum van ontslag. Deze afscheidsuitkering is een pro rata jubileumgratificatie. Voor wat betreft de hoogte van de afscheidsuitkering is het bepaalde in lid 6 van dit artikel van overeenkomstige toepassing.

## 8 *Uitkering bij overlijden*

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 674 BW wordt aan de nagelaten betrekkingen van een overleden werknemer een overlijdensuitkering toegekend. De overlijdensuitkering bedraagt driemaal het laatstgenoten pensioengevend maandinkomen. Betaling van de uitkering geschiedt voor zover mogelijk in een bedrag ineens.

## 9 *Vergoeding bereikbaarheidsdienst*

a

Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan de tijdruimte die ligt tussen twee elkaar opvolgende diensten, waarin de werknemer verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten. Eén bereikbaarheidsdienst beslaat maximaal 24 uur.

b

De werknemer die in zijn vrije tijd bereikbaar moet zijn ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt:

maandag 18.00 uur tot vrijdag 24.00 uur: € 11,35 per bereikbaarheidsdienst

zaterdag 00.00 uur tot en met maandag 07.30 uur, alsmede zon- en feestdagen: € 22,70 per bereikbaarheidsdienst

c

Indien op vooraf aangevraagde verlof- of ADV-dagen in opdracht van de werkgever bereikbaarheidsdienst wordt verricht, wordt de hoge vergoeding toegekend. Bij een oproep worden de gewerkte uren met een vast minimum van een half uur met toepassing van de bepalingen van artikel 7 van de CAO, in tijd gecompenseerd, of uitbetaald. Hierbij gelden reistijd én feitelijk gewerkte tijd of het hiervoor genoemde vaste minimum van een half uur als gewerkte tijd.

### **10 Eenmalige bruto-uitkering**

De werkgever betaalt in de maand januari 2006 aan werknemers in dienst op zowel 31 december 2005 als op 1 januari 2006 een éénmalige bruto-uitkering van € 500 uit. Deze éénmalige bruto-uitkering is niet pensioengevend. Voor werknemers met een deeltijd arbeidsovereenkomst geldt de uitkering naar rato van hun dienstverband.

## **Artikel 10 Feestdagen**

a

Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan:

Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, de dag waarop de verjaardag van de Koning(-in) wordt gevierd, Bevrijdingsdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag.

b

Werknemers die niet-Christelijke feestdagen willen vieren, zullen in de gelegenheid worden gesteld hiervoor verlof op te nemen. Dit verlof komt ten laste van het saldo aan vakantiedagen en/of ADV-dagen van de betrokken werknemer.

c

Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzaken.

d

Indien op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het salaris over die feestdag normaal doorbetaald.

## **Artikel 11 Bijzondere vormen van verlof**

### **1 Doorbetaald verlof**

De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen mits hij zo mogelijk ten minste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft. Het recht op verlof bestaat alleen als de werknemer de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en de gebeurtenis op een werkdag plaatsvindt. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Overall waar in dit artikel huwelijk wordt vermeld, dient ook geregistreerd partnerschap te worden gelezen.

Het recht bestaat in de volgende gevallen:

a

Bij huwelijk van de werknemer:  
vier dagen;

b

Bij huwelijk van ouder, schoonouder, stief- of pleegouder, broer, zwager, zuster, schoonzuster, eigen-, adoptief-, stief-, pleeg- of kleinkind:  
één dag;

c

Bij bevalling van de partner:  
voor de duur van de bevalling maar minimaal twee dagen;

d

Bij overlijden van de partner, eigen-, adoptief-, stief- of pleegkind:  
de tijd tussen overlijden en teraardebestelling of crematie met een maximum van vijf dagen;

e

Bij overlijden van een huisgenoot, ouder, schoonouder, stief- of pleegouder, broer, zus, grootouder, grootouder van de partner, kleinkind, schoonzus, zwager, schoonzoon, schoondochter :

de tijd tussen overlijden en uitvaart met een maximum van twee dagen;

indien de werknemer belast is met de regeling van de uitvaart en/of nalatenschap:

de tijd tussen overlijden en teraardebestelling of crematie met een maximum van vijf dagen.

f

Bij overlijden van ooms, tantes, neven en nichten in de derde graad:  
één dag;

g

Bij 25- of 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer:  
één dag;

h

Bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders, stief- of pleegouders:  
één dag;

i

De dag van de feitelijke viering van het 25- of 40-jarig dienstjubileum:  
één dag;

j

Bij verhuizing voor zover naar het oordeel van de werkgever in het belang van het bedrijf:  
drie dagen;

k

Voor ondertrouw, voor aangifte van geregistreerd partnerschap:  
de daarvoor benodigde tijd, voor zover dit niet buiten de werktijd kan plaatsvinden en omzetting van dienst niet mogelijk is, met een maximum van één dag;

l

Wanneer de werknemer zijn arbeid niet kan verrichten wegens de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een door de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting: een korte naar billijkheid te berekenen tijd, voorzover dit niet buiten werktijd kan plaatsvinden. Het maandsalaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.

m

Voor noodzakelijke medische verzorging van de werknemer, zoals bezoek aan dokter of specialist:  
de daarvoor benodigde tijd, voor zover dit niet buiten werktijd kan plaatsvinden.

n

In zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft:  
de daarvoor benodigde tijd, voor zover dit niet buiten werktijd kan plaatsvinden.

## 2 *Arbeid en zorg*

Op grond van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer onder omstandigheden recht op de navolgende verlofvormen:

- 1 zwangerschaps- en bevallingsverlof (16 weken)
- 2 kraamverlof (2 werkdagen)
- 3 kortdurend zorgverlof (maximaal 10 dagen per jaar)
- 4 adoptieverlof (4 weken)
- 5 calamiteitenverlof (naar billijkheid)
- 6 ouderschapsverlof (maximaal 13 maal de overeengekomen arbeidsduur per week).

De wettelijke regeling is van toepassing. Over het opgenomen ouderschapsverlof neemt werkgever de volledige kosten voor de opbouw van het pensioen voor zijn rekening

## 3 *Sabbatical leave*

De werknemer kan eens in de 5 jaar gedurende maximaal 3 maanden aaneengesloten een (doorbetaald) sabbatical leave opnemen, mits hij daarvoor voldoende verlofsaldo heeft opgebouwd. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

a

De werknemer dient minimaal 2 jaar voor de gewenste verlofperiode schriftelijk een verzoek hiertoe in. Een verzoek zal worden gehonoreerd, tenzij hieraan naar het oordeel van de werkgever zwaarwegende bedrijfsbelangen in de weg staan.

b

De verlofperiode zal worden vastgelegd bij aanvang van het sparen van het benodigde verlofsaldo.

c

Het benodigde verlofsaldo kan worden opgebouwd door het per jaar sparen van de bovenwettelijke vakantiedagen, eventuele WVO-dagen en het toegestane aantal uit te betalen ADV-dagen. Deze dagen dienen voor het sabbatical leave te worden gewaarmerkt.

d

De werknemer kan in het jaar waarin de verlofperiode valt, de vakantie-, WVO- en ADV-aanspraken voor dat jaar aanwenden voor de verlofperiode. Dit geldt eveneens voor de aanspraken op onbetaald verlof voor dat jaar, zoals bedoeld in artikel 11 lid 4.

e

Het is mogelijk om in aansluiting op het ouderschapsverlof aanspraak te maken op uren die in het kader van de regeling in dit artikellid zijn gespaard.

f

Bij wisseling van functie en/of afdeling vindt zonodig overleg plaats voor wat betreft de afgesproken periode van verlof.

g

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal een eventueel bestaand verlofsaldo naar keuze van de werknemer worden uitbetaald of in waarde worden toegevoegd aan de pensioenregeling.

#### **4 Onbetaald verlof**

De werknemer kan per kalenderjaar maximaal 14 dagen (112 uur bij een voltijds arbeidsovereenkomst) onbetaald verlof opnemen. Een verzoek daartoe wordt gehonoreerd, tenzij hieraan naar het oordeel van de werkgever zwaarwegende bedrijfsbelangen in de weg staan.

#### **5 Verkorte werkweek**

De werkgever is niet gehouden het maandsalaris geheel of gedeeltelijk door te betalen in de navolgende gevallen:

a

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

b

De voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek).

## **Artikel 12 Vakantie**

### **1 Vakantiedagen**

a

Per jaar verwerft de werknemer met een voltijds arbeidsovereenkomst vakantiedagen met behoud van salaris overeenkomstig de volgende regeling:

Leeftijd	vakantiedagen*	vakantie-uren
t/m 18	25	200
19 t/m 29	24	192
30 t/m 39	25	200
40 t/m 44	26	208
45 t/m 49	27	216
50 t/m 54	28	224
55 t/m 59	30	240
60 en ouder	31	248

*\*Bij een acht-urige werkdag*

b

Op verzoek van de werknemer kunnen (kan een deel van) de vakantierechten boven het wettelijk minimum (= viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week) aan de werknemer worden uitbetaald, indien en voor zover het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever toelaat.

De werknemer kan de vakantierechten die uitgaan boven het wettelijk minimum op zijn verzoek aanwenden voor de opbouw van verlofsaldo voor een sabbatical leave zoals aangegeven in artikel 11 lid 3 of voor de opbouw van pensioen.

### **2 Evenredige vermindering vakantiedagen**

Indien de arbeidsovereenkomst in de loop van een kalenderjaar begint of eindigt wordt het aantal vakantiedagen voor dat kalenderjaar naar rato van de duur van de arbeidsovereenkomst in dat jaar verminderd en op hele uren afgerond.

### **3 Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden**

a

De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.

b

De werknemer verwerft echter wel vakantierechten indien hij zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten wegens:

- 1 volledige arbeidsongeschiktheid;
- 2 zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- 3 adoptieverlof;
- 4 het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
- 5 het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen vakantierechten;
- 6 het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- 7 onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst;
- 8 verlof als bedoeld in artikel 7: 643 BW (politiek verlof);
- 9 het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

In geval van volledige arbeidsongeschiktheid wordt vakantie verworven over de laatste zes maanden waarin geen arbeid is verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. Voor het overige is artikel 7: 635 lid 4 BW eveneens van toepassing.

In geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt vakantie verworven over de wettelijke periode. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in onderdeel a en b in meer dan één jaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

c

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van de mate waarin de werknemer arbeid verricht of bereid is de voor hem passende arbeid te verrichten.

#### **4 Opnemen van vakantiedagen**

- a De werknemer heeft recht op een aaneengesloten afwezigheidsperiode van 21 dagen.
- b De werkgever stelt de niet collectief vastgestelde vakantiedagen vast in overleg met de werknemer.
- c De werknemer dient de vakantiedagen zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin zij worden verworven. De werkgever zal de werknemer daartoe zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen. Indien de werknemer zijn vakantiedagen niet binnen drie maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de vakantie is verworven, heeft opgenomen en hij deze nog niet heeft aangemerkt voor enig in de CAO genoemde of andere in overleg vastgestelde doelstelling c.q. bestemming, stelt de werkgever in overleg met de werknemer vast op welke wijze en wanneer deze zullen worden opgenomen.

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

a

Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één van de redenen genoemd in artikel 11 lid 1 sub c, d, e, of f, en artikel 12 lid 3 sub b van deze CAO gelden niet als vakantiedagen.

b

Van een verhindering als hiervoor onder a bedoeld, dient de werknemer de werkgever in beginsel van tevoren doch in elk geval zo spoedig mogelijk in kennis te stellen.

c

Indien de werknemer ziek wordt gedurende vastgestelde vakantie of sabbatical leave, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld. Dit geldt uitsluitend indien de ziekte door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd, respectievelijk over die dagen loondoorbetaling behoort plaats te vinden of een wettelijke uitkering ter zake van arbeidsongeschiktheid is ontvangen.

d

Aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen die op grond van het in dit lid bepaalde niet als zodanig zijn gerekend, kunnen in overleg met de werkgever opnieuw worden vastgesteld.

#### **6 Vakantie bij uitdiensttreding**

a

De werknemer die uit dienst gaat, dient het resterende saldo vakantiedagen zodanig op te nemen dat de laatste vakantiedagen samenvallen met de laatste dag van de arbeidsovereenkomst. In overleg tussen werkgever en werknemer kan hiervan worden afgeweken.

b

De werkgever reikt de werknemer op diens verzoek bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.



## **7 Verjaring vakantierechten**

- a  
Vakantierechten die niet zijn opgenomen binnen 5 jaar na het einde van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, vervallen. Dit is niet van toepassing op vakantiedagen aan te wenden voor sabbatical leave.
- b  
ADV- en WVO-dagen die de werknemer heeft aangemerkt om voor sabbatical leave te gebruiken, vervallen niet.

## **Artikel 13 Vakantietoelage**

### **1 Vakantietoelagjaar**

Het vakantietoelagjaar loopt van 1 mei tot en met 30 april.

### **2 Vakantietoelage**

In de maand mei ontvangt de werknemer een vakantietoelage ter grootte van 8% van de som van de in het vakantietoelagjaar uitbetaalde maandsalarissen, inclusief de loondoorbetaling, uitkeringen en aanvullingen als bedoeld in artikel 14 van de CAO. Voor de werknemer van 21 jaar en ouder in voltijds dienstverband geldt een minimum bruto-vakantietoelage van € 1.585 per vakantietoelagjaar.

In de vakantietoelage zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

## **Artikel 14 Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

### **1 Eerste en tweede ziektejaar**

- a  
De werknemer die door ziekte is verhinderd de bedongen arbeid te verrichten heeft gedurende het eerste ziektejaar aanspraak op 100% van het maandinkomen en gedurende het tweede ziektejaar 70 % van het maandinkomen.
- b  
Onder het sub a genoemde inkomen wordt verstaan het maandsalaris en de eventuele netto-netto-toelage, zoals die gelden op de dag voorafgaand aan de eerste ziektedag, alsmede de gemiddeld per dag genoten regelmatige bijzondere beloningen (als bedoeld in artikel 9 lid 1) berekend over een periode van twaalf maanden voorafgaand aan de eerste ziektedag.
- c  
Maandelijks worden de vakantietoelage (als bedoeld in artikel 13 lid 2) en de eindejaarsuitkering (als bedoeld in artikel 9 lid 4) gereserveerd en op de volgens deze CAO bepaalde tijdstippen betaalbaar gesteld. De winstafhankelijke uitkering (als bedoeld in artikel 9 lid 5) wordt in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid berekend over het salarisdeel.
- d  
Indien het dienstverband van de werknemer eindigt op een moment vóór het einde van de maximale termijn zoals genoemd onder sub a dan eindigt op dat moment tevens de verplichting van de werkgever tot loondoorbetaling

### **2 Ziektegevallen van vóór 1 januari 2004**

Voor ziektegevallen van vóór 1 januari 2004 geldt dat onder arbeidsongeschiktheid wordt verstaan het geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).

- a  
Volledige arbeidsongeschiktheid
- De aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid zijn opgenomen in de Pensioenregeling Stichting Spoorwegpensioenfonds (zie het pensioenreglement).
- b Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die arbeid verricht of bereid is voor hem passende arbeid te verrichten heeft recht op een bovenwettelijke aanvulling. De bovenwettelijke aanvulling bedraagt het verschil tussen het oude inkomen (voor aanvang van ziekte) en het nieuwe inkomen.

Onder het oude inkomen wordt verstaan: het pensioengevend inkomen (als bedoeld in het pensioenreglement) op de dag voor aanvang van de ziekte, geïndexeerd overeenkomstig de salarisontwikkeling.

Onder het nieuwe inkomen wordt verstaan: het inkomen uit de nieuwe werkzaamheden samen met enige geldelijke uitkeringen waaronder die op grond van de WAO en pensioenregeling.

Maandelijks worden de vakantietoelage (als bedoeld in artikel 13 lid 2) en de eindejaarsuitkering (als bedoeld in artikel 9 lid 4) gereserveerd en op de volgens deze CAO bepaalde tijdstippen betaalbaar gesteld.

De winstafhankelijke uitkering (als bedoeld in artikel 9 lid 5) wordt in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid berekend over het salarisdeel, inclusief de bovenwettelijke aanvulling.

c

De gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer, waarvan het dienstverband als gevolg van het ontbreken van voor hem passende arbeid is beëindigd, heeft recht op een eenmalige uitkering.

d

De hoogte van de onder sub c genoemde eenmalige uitkering bedraagt de uitkomst van 3 maanden 93%, vervolgens 9 maanden 83% en voorts 73% van het laatstverdiende pensioengevend inkomen op maandbasis, te berekenen over de loongerelateerde WW-fase en verminderd met 70% van het dagloon WW over de desbetreffende periode, zoals dat geldt op de dag van ontslag.

e

De onder sub b bedoelde bovenwettelijke aanvulling wordt toegekend mits door de werknemer aan de voorwaarden in het reglement bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en reïntegratie is voldaan.

### **3 Gedragsregels**

a

Tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn zowel werkgever als werknemer verantwoordelijk voor de reïntegratie. De inspanningen zijn primair gericht op terugkeer in de eigen functie en bij het ontbreken daarvan op een andere functie (intern of extern). Indien nodig – en zo mogelijk – wordt een functie aangepast op de beperkingen van de werknemer. Bij herplaatsing op een lagere functie geldt een geleidelijke aanpassing aan het bijbehorende nieuwe (lagere) salaris.

b

De werknemer is verplicht zich te houden aan de door de werkgever met de OR overeengekomen gedragsregels bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en reïntegratie. Bij voldoende reïntegratie-inspanningen van werknemer kan de werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van de inkomensverlaging gedurende het tweede ziektejaar.

c

Onverminderd het gestelde onder sub b is de werknemer verplicht de werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van elke beslissing van de UWV en/of CWI in de uitvoering van WAO, WIA en WW.

d

De werkgever is niet tot de in lid 2 sub b tot en met c genoemde betaling verplicht, indien de Uitvoeringsinstantie gebruik maakt van sanctiemogelijkheden zoals bedoeld in de WAO, Wet inkomensvoorziening Oudere en Gedeeltelijk Arbeidsgeschikte Werkloze Werknemers (IOAW) of Toeslagenwet.

### **4 Verhaalsrecht bij ziekte en arbeidsongeschiktheid**

De werknemer is verplicht ten behoeve van het kunnen verhalen van schade op derden alle relevante gegevens te verstrekken aan werkgever, die verband houden met het kunnen uitoefenen van het verhaalsrecht.

## **Artikel 15 Overgangsregeling VUT en pensioen**

### **1 Geboren vóór 1 januari 1950**

a

Werknemers geboren vóór 1 januari 1950 die met inachtneming van het gestelde in lid 3, sub 2 van de in de CAO Holland Railconsult 1998/1999 opgenomen en tot en met 31 december 1998 geldende VUT-regeling 40 dienstjaren bij werkgever hebben, kunnen gebruik maken van een overgangsregeling vut-pensioen, mits voldaan wordt aan een aanvullende voorwaarde betreffende hun leeftijd.

b

De aanvullende voorwaarde voor de leeftijd luidt:  
in de jaren 2005 t/m 2007 geldt een minimale leeftijd van 57 jaar;  
in de jaren 2008 t/m 2010 geldt een minimale leeftijd van 58 jaar;  
in de jaren 2011 t/m 2015 geldt een minimale leeftijd van 59 jaar;

c

Na ontslag financiert de betrokken werknemer zelf van de periode van ontslag tot 61 jaar 1/3 deel (de laatste 1/3 periode) door zijn pensioen eerder te laten ingaan (actuariële korting).

d

In de eerste 2/3 periode tussen ontslag en 61 jaar krijgt betrokken werknemer een uitkering ten laste van werkgever op het niveau ad c. e. Betrokkene kan langer blijven werken dan het moment waarop hij 40 dienstjaren bereikt.

f

Na ontslag met de regeling vindt geen pensioenopbouw meer plaats.

g

De uitkering tijdens zowel de overgangsregeling (tot 61 jaar) als in de overige pensioentijd (van 61 tot 65 jaar) heeft een minimale hoogte van 75% van het laatst genoten bruto inkomen in actieve dienst. Indien gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid tot deeltijdwerk als bedoeld in artikel 7 lid 8 geldt als laatst genoten bruto inkomen, het bruto inkomen voor de urenvermindering.

h

De uitkering voor deelnemers aan deze overgangsregeling heeft vanaf 65 jaar een minimale hoogte van 70% van het laatst genoten bruto inkomen in actieve dienst. Indien gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid tot deeltijdwerk als bedoeld in artikel 7 lid 8 geldt als laatst genoten bruto inkomen, het bruto inkomen voor de urenvermindering.

## **2 Geboren na 31 december 1949**

Voor werknemers geboren na 31 december 1949 die voor het overige voldoen aan de voorwaarden van de onder lid 1 genoemde overgangsregeling vut-pensioen, zal werkgever de voor hen in het kader van deze overgangsregeling medio december 2005 gereserveerde middelen inzetten ten behoeve van levensloop, ouderdomspensioen of anderszins.

## **Artikel 16 Pensioenregeling**

a

Voor de looptijd van deze CAO is de pensioenregeling van kracht zoals geformuleerd in de door de werkgever met de Stichting Spoorwegpensioenfonds (SPF) gesloten overeenkomst. Van deze overeenkomst maakt een pensioenreglement deel uit, dat bij indiensttreding aan werknemers wordt uitgereikt.

b

Op het pensioengevend inkomen wordt bij werknemers een pensioenpremie ingehouden. Van de totaal af te dragen pensioenpremie wordt 1/3de deel gefinancierd door werknemers en 2/3de deel door de werkgever met inachtneming van de geldende franchise.

c

Op het pensioengevend inkomen wordt een premie ingehouden met betrekking tot de inkomensverzekering bij arbeidsongeschiktheid overeenkomstig de door de werkgever met SPF gemaakte afspraken.

d

Bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel van SPF per 1 januari 2006, zullen de pensioenen van medewerkers - in dienst op zowel 31 december 2005 als 1 januari 2006 - met een geboortedatum na - 31 december 1949 en vóór invoering van het nieuwe pensioenstelsel een pensioenrichtleeftijd van 61 jaar worden gerepareerd overeenkomstig de door de werkgever met SPF gemaakte afspraken.

## **Artikel 17 Kostenvergoedingen en bedrijfsregelingen**

Werkgever zal op grond van de WOR de OR betrekken bij vaststelling en wijziging van interne arbeidsvoorwaardelijke regelingen. In het bijzonder zal werkgever de OR tijdig om instemming verzoeken met betrekking tot vaststelling en wijziging van de in dit artikel genoemde regelingen.

### **1 Vergoedingsregelingen**

a

Alle in redelijkheid, ter beoordeling van de werkgever, ten behoeve van de werkgever gemaakte kosten, worden de werknemer vergoed.

b

De werkgever kent een vergoedingsregeling voor:

- studiekosten
- woon-werkverkeer
- woon-projectverkeer
- autogebruik
- verhuis- en transportkosten
- pensionkosten

### **2 Ziektekostenverzekering**

De werknemer kan deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering die de werkgever ten behoeve van zijn werknemers heeft afgesloten.

### **3 *Spaarloon***

De werkgever kent een spaarloonregeling. Het spaarbedrag bedraagt maximaal € 613 per jaar. Het maximumbedrag wordt jaarlijks aangepast aan de fiscale normbedragen. De nadere voorwaarden voor deelname aan de spaarloonregeling zijn vastgelegd in een reglement. Dit reglement is beschikbaar bij de personeelsbalie van P&O.

### **4 *Kinderopvang***

Ten behoeve van kinderopvang en buitenschoolse opvang tot de leeftijd van 13 jaar stelt de werkgever in totaal 0,45% van de jaarlijkse bruto loonsom ter beschikking. Zodra een wachtlijst ontstaat, zullen CAO-partijen in overleg treden.

## ***Artikel 18 Uitleg en geschillen***

### **1 *Algemeen***

De uitleg van deze CAO berust bij partijen.

### **2 *Overleg tussen partijen***

Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze CAO, zal de meest gerede van hen de andere partij(en) uitnodigen voor nader overleg, ten einde te trachten het geschil op te lossen.

## ***Artikel 19 Looptijd en nawerking***

### **1 *Looptijd***

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2006 en eindigt op 30 juni 2007 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

### **2 *Nawerking***

Indien deze CAO is geëindigd, maar de onderhandelingen over een nieuwe CAO nog niet zijn afgesloten, worden voor de duur van de daarna nog lopende onderhandelingen de bepalingen van de geëindigde CAO toegepast in de individuele arbeidsovereenkomsten.

### ***Partij ter ene zijde***

Holland Railconsult BV  
namens deze,

Ir R.Th. Overakker  
*directievoorzitter*

### ***Partijen ter andere zijde***

FNV Bondgenoten  
namens deze,

W.J. Boot  
*bestuurder*

CNV Bedrijvenbond  
namens deze,

J. Pique  
*bestuurder*

Vereniging van Hoger Spoorwegpersoneel  
namens deze,

H.J. Sonke  
*bestuurder*

## Bijlage 1 Functiegroepen

Disciplines Functiegroep	Commercie/ Marketing/ P.R.	Specialisten/Leiding/ Projectmanagement	Technisch	FEA/ financiële administratie	Automatisering	Secretariaat/ administratieve ondersteuning	Staf/facilitair
<b>L</b> 280-315 <sup>1</sup>		Manager III Hoofd vakgroep Hoofd advies & ontwerpgroep Sr. projectmanager Consultant					
<b>K</b> 250-280	Accountmanager	Manager II Manager productgroep Projectmanager Sr. adviseur					Bedrijfsjurist
<b>J</b> 220-250		Manager I Sr. Projectleider Adviseur B		Divisie controller			
<b>I</b> 195-220		Bouwmanager Projectleider Adviseur A Sr. projectcoördinator Kostenskundige	Sr. Constructeur Hoofdontwerper		Medewerker technische automatisering		Personeelsadviseur
<b>H</b> 170-195		Sr. Toezichthouder Projectcoördinator	Constructeur Ontwerper		Sr. Systeembeheerder		Divisiemedewerker kwaliteit
<b>G</b> 150-170	Accountcoördinator	Toezichthouder Jr. projectcoördinator	1 <sup>o</sup> Technicus	Medewerker planning & nacalculatie	Systeembeheerder	Directiesecretaresse	
<b>F</b> 130-150		Aankomend toezichthouder	Technicus	Projectondersteuner	Helpdeskmedewerker	Secretaresse B	Objectbeheerder
<b>E</b> 110-130			Tekenaar	Bouwadministrateur Projectassistent B		Secretaresse A	
<b>D</b> 90-110			Technisch assistent	Projectassistent A		Secretariaats- medewerker Secretariaats administratief medewerker	Medewerker FM service center
<b>C</b> 70-90						Administratief medewerker	
<b>B</b> 50-70						Administratief assistent	Postkamer medewerker
<b>A</b> 0-50							

. reeksen (NOK's) zijn in kleur aangegeven ; de vetgedrukte functies zijn referentiefuncties.

<sup>1</sup> Orbapunten

## **Bijlage 2**      **Salarisschalen**

De salarisschalen komen overeen met de functiegroepen genoemd in bijlage 1. De genoemde maandsalarissen zijn afgerond op hele euro's.

### Salarisschalen per 1 augustus 2005

Schaal	Minimum	Maximum	Persoonlijk Maximum
A			
B	1.545	1.976	2.098
C	1.604	2.057	2.202
D	1.686	2.161	2.316
E	1.773	2.291	2.477
F	1.880	2.482	2.688
G	1.986	2.689	2.918
H	2.126	2.989	3.274
I	2.375	3.411	3.771
J	2.694	4.030	4.463
K	3.054	4.886	5.488
L	3.452	5.941	6.659

### Salarisschalen per 1 maart 2006 (inclusief 1,5% salarisverhoging)

Schaal	Minimum	Maximum	Persoonlijk. Maximum
A			
B	1.568	2.006	2.129
C	1.628	2.088	2.235
D	1.711	2.193	2.351
E	1.800	2.325	2.514
F	1.908	2.519	2.728
G	2.016	2.729	2.962
H	2.158	3.034	3.323
I	2.411	3.462	3.828
J	2.734	4.090	4.530
K	3.100	4.959	5.570
L	3.504	6.030	6.759

### Salarisschalen per 1 januari 2007 (inclusief 0,7% salarisverhoging)

Schaal	Minimum	Maximum	Persoonlijk. Maximum
A			
B	1.579	2.020	2.144
C	1.639	2.103	2.251
D	1.723	2.208	2.367
E	1.812	2.341	2.532
F	1.921	2.537	2.747
G	2.030	2.748	2.983
H	2.173	3.055	3.346
I	2.428	3.486	3.855
J	2.753	4.119	4.562
K	3.122	4.994	5.609
L	3.529	6.072	6.806

Jeugdschalen

16 jaar	45,5 % van het minimum maandsalaris
17 jaar	52,5 %
18 jaar	61,5 %
19 jaar	72,5 %
20 jaar	85,0 %



## Bijlage 3

## Overgangsmatregelen

### 1 Netto-netto-toelage

Op werknemers die op 31 maart 1996 bij de werkgever in dienst zijn is de netto-netto-toelage van toepassing.

Netto-netto-toelage in Euro's (€) inclusief de compensatie voor het vervallen van de overhevelingstoelage per 1 januari 2001.

CAO-loon	Toelage
1165 - 1425	55,36
1425 - 1611	53,09
1611 - 1656	48,55
1657 - 1702	46,29
1702 - 1860	39,48
1861 - 2065	34,49
2065 - 2382	32,22
2383 - 2557	23,14

Aan werknemers, die op of na 1 april 1996 bij werkgever in dienst treden, wordt geen netto-netto-toelage toegekend.

### 2 Overgangsgaranties nieuwe salarisstructuur 2004

Voor werknemers in dienst bij werkgever op 31 december 2003 gelden bij de invoering van de nieuwe salarisstructuur de volgende garanties:

Behoud van het geïndexeerd salarisperspectief in de huidige salarisgroep tot en met 31 december 2012;

In geval van een promotie vóór 31 december 2012, behoud van het geïndexeerd salarisperspectief behorende bij de hogere functiegroep in de oude salarisstructuur;

Na 31 december 2012 behoud van het dan geldende perspectief behorende bij de functiegroep zonder verdere indexering van dit perspectief.

Het feitelijk salaris wordt wel geïndexeerd.

Indexering vindt plaats overeenkomstig de verhogingen van de CAO lonen

Salarisschalen per 1 augustus 2005

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Minimumsalaris	1.390	1.398	1.443	1.477	1.526	1.589	1.629	1.734	1.808	2.586	3.217	3.956
Maximumsalaris	1.685	1.786	1.891	2.043	2.216	2.407	2.755	3.180	3.720	4.418	5.488	6.659
Extra uitloop	1.712	1.822	1.930	2.088	2.242	2.467	2.824	3.265	3.819			

Salarisschalen per 1 maart 2006 (inclusief 1,5% salarisverhoging)

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Minimumsalaris	1.411	1.419	1.465	1.499	1.549	1.613	1.653	1.760	1.835	2.625	3.265	4.015
Maximumsalaris	1.710	1.813	1.919	2.074	2.249	2.443	2.796	3.228	3.776	4.484	5.570	6.759
Extra uitloop	1.738	1.849	1.959	2.119	2.276	2.504	2.866	3.314	3.876			

Salarisschalen per 1 januari 2007 (inclusief 0,7% salarisverhoging)

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Minimumsalaris	1.421	1.429	1.475	1.509	1.560	1.624	1.665	1.772	1.848	2.643	3.288	4.043
Maximumsalaris	1.722	1.826	1.932	2.089	2.265	2.460	2.816	3.251	3.802	4.515	5.609	6.806
Extra uitloop	1.750	1.862	1.973	2.134	2.292	2.522	2.886	3.337	3.903			

Werknemers in de salarisschalen 1 tot en met 9 die vijf jaar op het maximum maandsalaris staan en een schriftelijke beoordeling met de kwalificatie goed ontvangen, komen in aanmerking voor de extra uitloop.

In bijzondere gevallen kan het salaris van de schalen 10, 11 en 12 tot maximaal 110% van het maximum maandsalaris van de salarisschaal worden verhoogd.

### 3 Overgangsregeling 55+

1

Voor werknemers in dienst bij werkgever op 31 december 2005 geldt bij de invoering van de regeling VOP de volgende overgangsregeling.

a

Werknemers geboren vóór 1 juli 1951 kunnen vanaf de eerste maand waarin zij 55 jaar worden gebruik maken van de regeling voor werknemers van 55 jaar en ouder, zoals opgenomen in lid 2 (regeling 55+).

b

Werknemers geboren na 30 juni 1951 en vóór 1 januari 1958 kunnen vanaf een bepaalde (toenemende) leeftijd gebruik maken van de van de regeling voor werknemers van 55 jaar en ouder, zoals opgenomen in lid 2 (regeling 55+):

Geboren in 1951 aanspraak vanaf 55,5 jaar;

Geboren in 1952 aanspraak vanaf 56 jaar;

Geboren in 1953 aanspraak vanaf 56,5 jaar;

Geboren in 1954 aanspraak vanaf 57 jaar;

Geboren in 1955 aanspraak vanaf 57,5 jaar;

Geboren in 1956 aanspraak vanaf 58 jaar;

Geboren in 1957 aanspraak vanaf 58,5 jaar.

c Deelname aan de overgangsregeling 55+ kan voor een beperkte periode van maximaal 6 jaar.

### 2 Regeling 55+

a

De werknemer heeft het recht om zijn normale arbeidsduur terug te brengen met maximaal 20%. De norm voor het aantal facturable uren van betrokkene vermindert daarbij evenredig.

b

Het maandsalaris wordt gerelateerd aan de verminderde arbeidsduur, waarbij de werkgever de helft van deze verlaging compenseert door middel van een toeslag op het maandsalaris.

c

De bijdrage van de werkgever genoemd onder sub b is ten hoogste afgeleid van het maximumsalaris behorende bij salarisschaal I of salarisschaal 9 indien voor de werknemer de 'overgangsgaranties nieuwe salarisstructuur 2004' van toepassing is.

d

Bij (volledige of gedeeltelijke) deelname aan deze regeling vermindert het aantal ADV-dagen - zoals bedoeld in artikel 7 lid 2 sub a - met 2 dagen per jaar.

e

Bij (volledige of gedeeltelijke) deelname aan deze regeling vervalt de aanspraak op 3 WVO-dagen (artikel 7 lid 7).

f

Bij gebruik van de regeling voor werknemer van 55 jaar en ouder plegen de werknemer en werkgever vooraf overleg over de invulling van het aantal te werken uren per week. Uitgangspunt daarbij is dat de werktijd zo veel mogelijk in hele en/of halve dagen wordt geconcentreerd. Afspraken over werktijden worden schriftelijk vastgelegd.

g

Werknemers die van de regeling voor werknemer van 55 jaar en ouder gebruik maken, kunnen het saldo opgespaard voor een sabbatical leave inbrengen ter compensatie van het verlies aan arbeidstijd c.q. inkomen.

h

Gedurende de periode dat de werknemer gebruik maakt van de regeling voor werknemers van 55 jaar en ouder tot het moment waarop hij de voor hem geldende pensioenrichtleeftijd bereikt of de maximale periode van 6 jaar is verstreken, loopt de opbouw van de pensioenrechten door, als ware de betrokken werknemer nog werkzaam op basis van het aantal uren, zoals gold vóór de hierboven bedoelde urenvermindering. In geval van wijziging van het pensioenreglement en/of het pensioenpremiebeleid van SPF kan de werkgever na overleg met de vakverenigingen overgaan tot aanpassing van het betreffende onderdeel over de opbouw van pensioenrechten.

i

Vermeerdering van de arbeidsduur binnen een periode van twee jaar voorafgaande aan het moment waarop de werknemer korter gaat werken, blijft buiten beschouwing bij de toepassing van dit artikel, wanneer de vermeerdering plaatsvindt op verzoek van de werknemer.

j

Voor de werknemer van 55 jaar en ouder die vóór 1 augustus 2004 deelneemt aan deze regeling is het gestelde onder sub c en sub d niet van toepassing.

k

De werknemer van 58 jaar en ouder die vóór 1 augustus 2004 gebruik maakt van de dan geldende mogelijkheid om de normale arbeidsduur terug te brengen met maximaal 40% van zijn op 55-jarige leeftijd, vóór toepassing van de verkorting als in sub a omschreven geldende arbeidstijd, behoudt deze aanspraak tot uiterlijk het bereiken van de voor hem geldende pensioenrichtleeftijd van 61 of 62 jaar. In dat geval compenseert de werkgever de helft van de salarisverlaging (zoals bedoeld onder sub b) met een volledige opbouw van het pensioen (zoals bedoeld onder sub h).

## ***Bijlage 4 Doelstellingen sociaal beleid Holland Railconsult***

1

Holland Railconsult streeft continuïteit na voor de werkgelegenheid van alle in haar dienst zijnde werknemers, binnen de voor de continuïteit van het bedrijf noodzakelijke randvoorwaarden.

2

Holland Railconsult stelt zich ten doel werknemers optimale ontplooiingskansen te bieden binnen hun persoonlijke mogelijkheden, overigens zonder aanzien des persoons, maar rekening houdend met leeftijdsaspecten.

3

Holland Railconsult zal met betrekking tot punt 2, waar al niet aanwezig, het nodige instrumentarium opbouwen en hanteren. Gedacht wordt aan functiewaardering, functionerings- en beoordelingsgesprekken, loopbaanontwikkeling, roulatie, opleiding en dergelijke.

4

Holland Railconsult zal bij vacatures allereerst kansen bieden aan eigen geschikt personeel. De aard van de arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde tijd) speelt daarbij geen rol. In alle redelijkheid zullen voor voltijdfuncties ook medewerkers die in deeltijd werken in aanmerking komen.

5

Holland Railconsult stelt zich ten doel een voor alle werknemers goed werkklimaat te onderhouden. Aandachtspunten hierin zijn veiligheid, arbeidsomstandigheden en collegiale samenwerking.

6

Holland Railconsult zal de onderlinge (informele) contacten tussen werknemers en gezamenlijke activiteiten stimuleren en steunen, voor zover die bijdragen aan verbetering van de (werk)sfeer. Hierbij hoort bijvoorbeeld het ondersteunen van een actieve personeelsvereniging.

7

Holland Railconsult streeft ernaar de meningen van werknemers te betrekken in het beleid door medezeggenschap. De ondernemingsraad heeft daarin een centrale plaats.

## ***Bijlage 5 Reglement Keuzesysteem Holland Railconsult***

### ***Artikel 1: Algemeen***

1

Het keuzesysteem heeft ten doel de werknemer de mogelijkheid te bieden binnen de daarvoor aangegeven grenzen de vormgeving van zijn individuele arbeidsvoorwaardenpakket periodiek af te stemmen op zijn persoonlijke wensen en behoeften. De ruil vindt in beginsel plaats op basis van kostenneutraliteit voor de werkgever.

2

In de artikelen 6 tot en met 19 van deze regeling is aangegeven welke bronnen voor welke doelen kunnen worden ingezet.

3

Uit het voorgaande volgt dat een uitruil niet kan leiden tot een wijziging in de totale omvang van het individuele arbeidsvoorwaardenpakket. Evenmin kunnen de individuele keuzes verandering brengen in de overige rechten en verplichtingen die de werkgever en de werknemer jegens elkaar hebben.

### ***Artikel 2: Definities***

1

Bron: een onderdeel van het individuele arbeidsvoorwaardenpakket dat door de werknemer wordt gebruikt als ruilmiddel om een ander arbeidsvoorwaardenelement te verwerven. De bronnen zijn:

- a ADV-dagen
- b Vakantiedagen
- c Eindejaarsuitkering
- d Bruto salaris
- e WVO-dagen

2

Doel: het arbeidsvoorwaardenelement dat de werknemer verwerft in ruil voor een bron. De doelen zijn:

- a Sabbatical leave
- b Factor ADV
- c Bruto salaris
- d PC Thuis
- e Fiets van de Zaak
- f Spaarloon
- g Pensioen
- h Extra verlof
- i Vakbondscontributie

3

Keuzejaar: het kalenderjaar, waarop de keuze van de werknemer betrekking heeft.

### **Artikel 3: Keuzemoment**

1

De werknemer wordt tenminste éénmaal per jaar in de gelegenheid gesteld zijn keuze voor het desbetreffende keuzejaar bekend te maken. In een uitvoeringsregeling kan een afwijkend keuzemoment worden opgenomen.

2

De werknemer mag zijn ruilkeuze bij indiensttreding aangeven.

3

Indien de werknemer niet deelneemt aan het keuzesysteem Holland Railconsult, blijven de arbeidsvoorwaarden voor deze werknemer gehandhaafd op het niveau, zoals bepaald in de CAO.

### **Artikel 4: Werkingssfeer**

1 a

Het keuzesysteem is van toepassing op alle werknemers in de zin van deze CAO, met uitzondering van de werknemer die volledig arbeidsongeschikt is.

b

Voor de werknemer die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt het bepaalde onder sub a eveneens, tenzij in specifieke bedrijfsregelingen anders is bepaald.

2

Voor de deeltijdwerknemer gelden de bepalingen in deze regeling naar rato van het aantal uren dienstverband, tenzij hierover in deze regeling uitdrukkelijk een afwijkende bepaling is opgenomen.

3

De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en minder uren werkt dan een voltijder, wordt voor de toepassing van deze regeling als deeltijdwerknemer aangemerkt voor het werkzame gedeelte.

### **Artikel 5: Uurwaarde**

De waarde van een uur is voor deze regeling bepaald op het 1/166ste deel van het voor de werknemer geldende maandsalaris op 1 januari van het keuzejaar op basis van een voltijd dienstverband van 40 uur (artikel 1 lid 2 sub 1 CAO).

## **De bronnen**

### **Artikel 6: ADV- en WVO-dagen**

De werknemer kan op jaarbasis maximaal 12 dagen ADV (artikel 7 lid 2 CAO ) en 3 dagen WVO (artikel 7 lid 7 CAO) inzetten als bron in het keuzesysteem.

### **Artikel 7: Vakantiedagen**

De werknemer kan de bovenwettelijke vakantiedagen (artikel 12 lid 1 CAO ) inzetten als bron in de keuzesysteem. Bovenwettelijke vakantiedagen zijn voor een voltijder de vakantiedagen boven de 20 dagen per jaar.

### **Artikel 8: Eindejaarsuitkering**

De eindejaarsuitkering (artikel 9 lid 4 CAO ) kan als bron worden ingezet in het keuzesysteem.

### **Artikel 9: Bruto salaris**

De werknemer kan (een gedeelte van) zijn brutosalaris (artikel 8 CAO ) inzetten als bron in de keuzeregeling. Het inzetten van het brutosalaris als bron mag er niet toe leiden dat het resterende salaris onder het wettelijk minimumloon komt.

## *De doelen*

### **Artikel 10: Sabbatical leave**

1

De werknemer kan jaarlijks de bronnen ADV-dagen, WVO-dagen en vakantiedagen inzetten om dagen te sparen ten behoeve van sabbatical leave (artikel 11 lid 3 CAO ).

2

Het verlofspaartegoed en de wettelijke vakantiedagen mogen in totaal niet meer dan 50 weken van de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur bedragen.

3

De verjaringstermijn als bedoeld in artikel 7:642 BW wordt voor het spaartegoed buiten werking gesteld.

4

De werknemer kan de gespaarde dagen als bedoeld in lid 1 maximaal één keer per vijf jaar opnemen gedurende maximaal drie aaneengesloten maanden.

### **Artikel 11: Factor ADV**

De werknemer kan de bron ADV-dagen inzetten voor een toeslag op het maandsalaris door middel van de factor ADV (artikel 7 lid 2 sub b CAO ).

### **Artikel 12: Brutosalaris**

De werknemer kan de bronnen ADV-dagen, WVO-dagen en vakantiedagen inzetten voor bruto salaris (Artikel 7 en 12 CAO). Het brutosalaris zal als een bruto uitkering ineens worden uitgekeerd in de maand december van het keuzejaar.

### **Artikel 13: PC Thuis**

De werknemer kan gebruik maken van de mogelijkheden volgens de PC Thuis regeling zoals deze met de OR is overeengekomen door het inzetten van de bron ADV-dagen en/of vakantiedagen.

### **Artikel 14: Fiets van de Zaak**

De werknemer kan gebruik maken van fiscale vrijstellingsmogelijkheden volgens de Fiets van de Zaak-regeling, zoals deze met de OR is overeengekomen, door het inzetten van de bron ADV-dagen en/of vakantiedagen.

### **Artikel 15: Spaarloon**

De werknemer kan gebruik maken van de fiscale vrijstellingsmogelijkheden volgens de Spaarloonregeling door het inzetten van de bron bruto salaris en/of eindejaarsuitkering (artikel 17 lid 3 CAO).

### **Artikel 16: Pensioen**

De werknemer kan de bronnen ADV- en WVO-dagen, bovenwettelijke vakantiedagen, eindejaarsuitkering en bruto salaris aanwenden ter verbetering van zijn pensioen (artikel 15 en 16 CAO), met inachtneming van het terzake bepaalde in het pensioenreglement van SPF en de wettelijke en fiscale mogelijkheden en grenzen.

### **Artikel 17: Extra verlof**

De werknemer kan de bronnen eindejaarsuitkering en bruto salaris aanwenden voor extra verlof (artikel 11 lid 4 CAO).

### **Artikel 18: Vakbondscontributie**

De werknemer kan de bron van bruto-salaris aanwenden voor de contributie van het lidmaatschap van een van de vakbonden die als partij zijn betrokken bij de totstandkoming van de CAO.

## *De uitruil*

### **Artikel 19: Begrenzing**

De deelnemer kan de bronnen en doelen als genoemd in het onderstaande schema (v) tegen elkaar uitruilen:

## **Overige bepalingen**

### **Artikel 20: Gevolgen**

1

De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de gevolgen van zijn keuze(s).

2

Indien ADV-dagen worden gecompenseerd door middel van de factor ADV, dan werkt de toeslag door in de pensioengrondslag (overeenkomstig het pensioenreglement SPF) en in de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en winstafhankelijke uitkering.

3

Indien ADV-, WVO- en vakantiedagen worden verkocht en aldus een hoger inkomen wordt verkregen, dan werkt deze verandering in inkomen niet door in de grondslag voor berekening van overige toeslagen, zoals de vakantietoeslag.

4

Indien dagen als bron worden ingezet voor het doel sabbatical leave heeft dit geen gevolgen in fiscale zin voor het brutoloon sociale verzekeringen of voor de pensioengrondslag.

Indien dagen als bron worden ingezet voor het doel bruto salaris, dan wordt dat aangemerkt als loon voor de heffing van loonbelasting/ premie volksverzekeringen en de premies werknemersverzekeringen.

5

Een (tijdelijke) verlaging of verhoging van het brutoloon door de uitruil van bronnen en doelen kan gevolgen hebben voor:

Grondslag WW en WAO/WIA: De verlaging van het SV- loon is gelijk aan het gedeelte brutoloon waarvan in het betreffende jaar afstand gedaan wordt. Zolang het SV- loon ook na de verlaging hoger dan het maximale dagloon is, is de regeling niet van invloed op de grondslag WW en WAO/WIA.

Salarisuitbetaling bij ziekte: De grondslag voor het berekenen van de hoogte van de salarisbetaling bij ziekte wordt aangepast aan het bedrag waarmee het brutoloon verandert.

Inkomensafhankelijke subsidies, zoals huurtoeslag, toeslag kinderopvang, zorgtoeslag en tegemoetkoming in de studiekosten

Toelagen: De grondslag voor het berekenen van eindejaarsuitkering wordt aangepast overeenkomstig het nieuwe bruto maandsalaris.

Pensioen: deelname aan de keuzeregeling kan van invloed zijn op de pensioenopbouw (Pensioenreglement SPF)

### **Artikel 21: Verzoek, aanvraagprocedure en beslissing**

1

De werknemer treedt over keuzes die leiden tot wijziging van zijn arbeidsduur in overleg met zijn leidinggevende.

2

De werknemer maakt zijn keuze kenbaar door het invullen van de gegevens in het hiervoor bestemde formulier.

3

De werkgever honoreert de door de werknemer gewenste keuzes, tenzij:

a

Het keuzeformulier niet tijdig is ingediend

b

Niet alle benodigde bescheiden zijn overlegd

c

De voorgestelde keuze in strijd is met de bepalingen in de betreffende Uitvoeringsregelingen of juridische en fiscale wetgeving.

d

zwaarwegende bedrijfsbelangen, met name organisatorische en financiële implicaties, zich hiertegen nadrukkelijk verzetten.

In geval van een afwijzing zal de werkgever de werknemer schriftelijk op de hoogte stellen van de reden van afwijzing.

## **Artikel 22: Uitdiensttreding**

1

Indien het dienstverband met de werknemer eindigt, is de werknemer voor het bedrag van de nog niet ingehouden bedragen op de ADV-dagen, WVO-dagen, de vakantiedagen c.q. het bruto (maand) salaris in verband met de reeds ontvangen vergoeding voor de fiets en/of PC een compensatie verschuldigd aan de werkgever. In geval van verlof als bron zal de compensatie zo mogelijk plaatsvinden door middel van het afboeken van resterende ADV-, WVO-, en vakantiedagen en bij het ontbreken daarvan door middel van inhouding op het salaris. In geval van inhouding op het bruto (maand)salaris zal voor zover mogelijk deze compensatie bij de laatste salarisbetaling in één termijn worden ingehouden op het netto salaris van de werknemer.

2

Bij beëindiging van het dienstverband zal het spaarsaldo als bedoeld in artikel 10 worden uitbetaald. Hierover vinden de wettelijke inhoudingen plaats.

## **Artikel 23: Wijziging in persoonlijke omstandigheden**

De werknemer is verplicht elke wijziging in de persoonlijke omstandigheden, die van invloed kan zijn op de toepassing van deze regeling, terstond en schriftelijk aan de werkgever te melden.

## **Artikel 24: Hardheidsclausule**

In alle gevallen waar deze regeling niet in voorziet, kan de werknemer zich wenden tot de werkgever.

## **Artikel 25: Fiscale regelgeving**

Indien wijziging van fiscale regelgeving van invloed is op de inhoud van deze regeling, vindt geen brutering van vervallen netto voordelen voor de werknemer plaats. Indien de neutraliteit van het keuzesysteem in het geding komt, kan de werkgever na overleg met de vakbonden overgaan tot een aanpassing van het betreffende onderdeel.

## **Index**

Arbeid en zorg .....	15
Arbeidsduur .....	8
Arbeidsovereenkomst .....	7
ADV-dagen .....	8
Afscheidsuitkering .....	13
Beëindiging van de arbeidsovereenkomst .....	7
Beoordeling .....	10
Bereikbaarheidsdienst .....	13
Bescherming persoonsgegevens .....	5
Bijzondere beloningen .....	11
Bijzondere vormen van verlof .....	14
CAO: partijen .....	21
Collectieve sluiting .....	8
Concurrentiebeding .....	7
Deeltijdarbeid .....	5
Definities .....	4
Demotie .....	11
Enmalige bruto-uitkering .....	13
Eindejaarsuitkering .....	12
Factor ADV .....	4,28
Feestdagen .....	14
Fiets van de Zaak .....	29
Functiegroepen .....	10,22,23
Fusie en reorganisatie .....	6
Gedragsregels bij ziekte .....	19
Geheimhouding .....	6
Indienstneming .....	7
Industrieel en intellectueel eigendom .....	7
Jeugdsalarissen .....	11,24
Jubileumgratificatie .....	13

Keuzesysteem.....	27
Kinderopvang.....	20
Leeftijdsbewust personeelsbeleid.....	3
Loopbaangesprek.....	11
Looptijd en nawerking.....	21
Meeruren deeltijdwerknemer.....	12
Misbruik van positie.....	7
Netto-netto-toelage.....	25
Nevenwerkzaamheden.....	6
Onbetaald verlof.....	15
Ontslag.....	7
Opnemen van vakantiedagen.....	17
Overgang naar hoger ingedeelde functie.....	11
Overgangsgaranties nieuwe salarisstructuur 2004.....	25
Overgangsregeling 55+.....	26
Overgangsregeling VUT en pensioen.....	19
Overwerk.....	12
PC Thuis.....	29
Pensioenregeling.....	20
Proeftijd.....	7
Protocolafpraak.....	3
Rechtsbescherming kaderleden.....	5
Sabbatical leave.....	15
Salarisschalen.....	10,24
Spaarloon.....	20,29
Sociaal beleid.....	27
Tewerkstelling in het buitenland.....	6
Toeslag voor werken op inconveniënte tijdstippen.....	11
Uitkering bij overlijden.....	13
Uitleg en geschillen.....	21
Uitreiking CAO.....	5
Uitzendwerk.....	6
Vakantie bij uitdiensttreding.....	17
Vakantiedagen.....	16
Vakantietoeslag.....	17
Vakantietoeslagjaar.....	17
Vakbondscontributie.....	29
Vergoedingsregelingen.....	20
Verhaalsrecht bij ziekte.....	19
Verjaring vakantierechten.....	17
Verkorte werkweek.....	15
Verplichtingen van de werkgever.....	5
Verplichtingen van de werknemer.....	6
Vorbereiden op pensioen (VOP).....	9
Waarneming.....	11
Werk- en rusttijden.....	8
Werkingsfeer CAO.....	4
Werkpatroon 4x9.....	9
Werktijdverkorting voor ouderen (WVO).....	9
Winstafhankelijke uitkering.....	12
Ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	18
Ziektegevallen van vóór 1 januari 2004.....	18
Ziektekostenverzekering.....	20