

CAO NS 2005 - 2007 CAO NS

**Inhoudsopgave**

<b>1</b>	<b>Algemeen (begripsbepalingen, werkingssfeer, looptijd en overleg)</b>	<b>6</b>
1	Leeswijzer	6
2	Begripsbepalingen	7
3	Looptijd en nawerking	7
4	Tussentijds wijzigen	7
5	Verstrekken	8
6	Werkingsssfeer	8
7	Incidenteel afwijken	8
8	Extern overleg	8
9	Bescherming werknemersvertegenwoordiging extern overleg	8
10	Vertrouwenspersonen	8
11	Klachtenregeling	8
12	CAO NS 1 april 2007 tot 1 mei 2009	8
<b>2</b>	<b>Arbeidsverhouding</b>	<b>9</b>
1	Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	9
2	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	9
3	Opzegtermijnen	9
4	Werkzaamheden verrichten op aangewezen plaats	9
6	Werkzaamheden verrichten op elk tijdstip	9
7	Woonplaats	9
8	Einde arbeidsovereenkomst	10
<b>3</b>	<b>Arbeidsduur</b>	<b>11</b>
1	Arbeidsduur	11
2	Reistijdregeling	12
	<b>Verlof</b>	<b>11</b>
3	Afboeking verlof	11
4	Lengte af te boeken verlof	11
5	Vaststelling weektotaal	11
6	Aantal verlofuren	11
7	Vrije uren	11
8	Aanwending vrije uren	12
9	Aaneengesloten vakantie	12
10	Verlof na reïntegratie met indeling in lagere salarisgroep	13
11	Verlof bij tijdelijk sluiten	12
12	Opbouw verlofuren en vrije uren	12
13	Opbouw aanspraken op verlof en vrije uren wanneer werknemer geen dienst verricht	12
14	Opbouw verlofuren en vrije uren bij arbeidsongeschiktheid	12
15	Overschrijven en verjaren verlof en vrije uren	13
16	Verlofaanspraken bij indiensttreden	13
17	Verlofaanspraken bij einde dienstverband	13
18	Bijzonder verlof	13
19	Bij wet geregeld verlof	13
20	Bij CAO geregeld verlof	13
21	Aanvullende afspraken over verlof en ziek zijn	14

<b>4</b>	<b>Beloningen</b>	<b>15</b>
1	CAO-lonen	15
2	Eénmalige uitkering	15
3	Eénmalige uitkering ter stimulering gezonde levensstijl	15
4	Resultaatafhankelijke uitkering	17
5	Bijdrage collectieve ziektekostenverzekering	17
6	Uurloon en dagloon	17
7	Netto-netto toelage	18
8	Vakantiebijslag	16
9	Decemberuitkering	16
	<b>Salarissysteem</b>	<b>16</b>
10	Indelen in salarisgroep	16
11	Vaststellen CAO-loon bij indiensttreden	16
12	Toekennen tredeverhoging salarisgroep 01 tot en met 03 en salarisgroep 51 tot en met 59	17
13	Niet toekennen tredeverhoging salarisgroep 01 tot en met 03 en salarisgroep 51 tot en met 59	17
14	Toekennen verhoging CAO-loon salarisgroep 60, 61, 62 en 63	18
15	Bevorderen	18
16	Samenloop bevorderen en (trede)verhogen	18
17	Verlagen CAO-loon alsmede toelagen	18
18	Niet toekennen maandbezoldiging bij afwezigheid werknemer	19
	<b>Inhoudingen</b>	<b>19</b>
19	Pensioenpremie	19
20	WIA-excedent-premie	19
	<b>Uitbetalen</b>	<b>19</b>
21	Uitbetalen	19
	<b>Eenmalige uitkeringen</b>	<b>19</b>
22	Jubileumgratificatie	19
23	Afscheidsuitkering	20
24	Uitkering bij overlijden	20
<b>5</b>	<b>Vergoedingen en garantieregelingen</b>	<b>21</b>
	<b>Vergoedingen</b>	<b>21</b>
1	Verhuizing	24
2	Verblijf in een conferentieoord	21
3	Verrichten andere werkzaamheden	21
4	Les of instructie geven	22
5	Reiskosten	22
6	Kosten van een maaltijd en/of consumpties	22
7	Kosten van verblijf in een hotel	23
8	Zakelijke besprekingen en representatie	23
9	Persoonlijke schade bij bedrijfsongevallen	23
10	Vergoeding kleine consumpties	23
11	Juridische bijstand	23
12	Reiskostenregeling vroege/late dienst	23
	<b>Garantieregelingen bij vermindering van het inkomen</b>	<b>24</b>
13	Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (DS)	24
14	Vermindering inkomen bij ander werk (TVI)	24

15	Garantieregeling Inkomensvermindering van oudere werknemers (GIOW)	26
<b>Overgangsregelingen</b>		<b>26</b>
16	Kosten woon-werkverkeer	26
<b>6</b>	<b>Loopbaanbeleid en employability</b>	<b>28</b>
1	Verantwoordelijkheid loopbaanontwikkeling en inzetbaarheid	32
2	Verantwoordelijkheid werkgever	32
3	Verantwoordelijkheid werknemer	32
4	Functionerings- en beoordelingsgesprekken/functievervullingsgesprekken	33
5	Opleidingen	33
6	Positieregeling	33
<b>7</b>	<b>Overige bepalingen</b>	<b>35</b>
1	Keuzeplan	35
2	Financieren bijzondere regelingen	35
3	Alcohol, medicijn- en drugsgebruik	35
4	Nevenwerkzaamheden	35
5	Organisatie ontwikkeling en werkzekerheid	35
<b>8</b>	<b>Bedrijfsspecifieke bepalingen</b>	<b>36</b>
<b>9</b>	<b>Sociale innovatie</b>	<b>32</b>
1	Juridische status van deze afspraken	32
2	Sociale innovatie	32
3	Inzetbaarheid werknemers	32
4	Plan van aanpak loopbaanontwikkeling/inzetbaarheid/levensfasebeleid	32
5	Mobiliteitcentrum	32
6	EVC	33
7	Leiderschap/Management Development	33
8	Creativiteitsstage	33
<b>10</b>	<b>Sociale Eenheid NS</b>	<b>40</b>
<b>Algemeen</b>		<b>40</b>
1	Begripsbepalingen	40
2	Toepassen CAO bij verplaatsing binnen de Sociale Eenheid NS	41
3	Uitlenen personeel	41
4	Overdracht van activiteiten	41
<b>Afspraken voor de Sociale Eenheid NS</b>		<b>41</b>
5	Algemeen	41
6	Functiewaardering	41
7	Ziektekostenverzekering	42
8	Spaarloonregeling	42
9	Scholings- en Wervingsfonds	42
10	Reisfaciliteiten voor werknemers en gezinsleden	36
11	Tijdelijke tegemoetkoming voor schrijnende uitkomsten van fiscalisering	36
12	Sociaal Plan	37
<b>Ziekte en arbeidsongeschiktheid</b>		<b>37</b>
13	Extra Zorgdag	37
14	Nominale bruto uitkering	37

15	Aanspraken tijdens ziekte	37
	<b>Arbeidsongeschiktheid</b>	38
16	Begrip arbeidsongeschiktheid	38
17	Aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid	38
18	Aanspraken bij gedeeltelijke of niet blijvende volledige arbeidsongeschiktheid	38
19	Einde loongerelateerde WGA fase	38
20	Aanspraken bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%	38
21	Aanvraag WIA uitkering	39
22	Begrip loon	47
23	Ontslag	47
24	Eénmalige uitkering bij ontslag	47
25	Informatieplicht	47
26	Verhaal van uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	47
27	Overgangsregeling	47
	<b>Pensioenregeling, VUT-regeling en overgangsregeling</b>	47
28	Pensioenregeling	47
29	VUT regeling Sociale Eenheid NS	40
30	Overgangsregeling VUT en pensioen (OVUT)	40
31	Neveninkomsten tijdens OVUT	40
<b>11</b>	<b>Overzicht bijlagen</b>	<b>49</b>
<b>Bijlage 1</b>	Loontabellen	<b>50</b>
<b>Bijlage 2</b>	Netto-netto-toelagen	<b>43</b>
<b>Bijlage 3</b>	Keuzeplan	<b>44</b>
<b>Bijlage 4</b>	Vertrouwenspersonen	<b>53</b>
<b>Bijlage 5</b>	Klachtenregeling	<b>54</b>
<b>Bijlage 6</b>	Sociaal Plan	<b>57</b>
<b>Bijlage 7</b>	Reisfaciliteiten	<b>65</b>
<b>Bijlage 8</b>	ORBA	<b>71</b>
<b>Bijlage 9</b>	HAY	<b>77</b>
<b>Bijlage 10</b>	Organisatie Ontwikkeling en Werkzekerheid	<b>78</b>
<b>Bijlage 11</b>	Spaarloonregeling	<b>79</b>
<b>Bijlage 12</b>	Overgangsregeling bovenwettelijke uitkering bij arbeidsongeschiktheid	<b>84</b>

## 1 Algemeen (begripsbepalingen, werkingssfeer, looptijd en overleg)

Aanhef

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst te weten:

1. a NS Reizigers BV te Utrecht
  - b NedTrain BV te Utrecht
  - c NS Stations BV te Utrecht
  - d NS Internationaal BV te Utrecht
  - e NS Opleidingen BV te Utrecht
  - f NS Vastgoed BV te Utrecht
  - g Thalys Nederland BV te Utrecht
  - h NS Groep NV te Utrecht
  - i NS Personeeladministratie BV te Utrecht
- en
2. a FNV Bondgenoten te Utrecht
  - b Vakvereniging voor Machinisten en Conducteurs te Tilburg
  - c CNV Bedrijvenbond te Utrecht
  - d Vereniging van Hoger Spoorwegpersoneel te Utrecht

overwegende dat zij als intentie ten aanzien van het sociaal beleid hebben dat:

- het sociaal beleid een onlosmakelijk deel is van het ondernemingsbeleid. Een scheiding tussen economisch, technisch en sociaal beleid is niet bruikbaar. In de beleidsbepaling neemt het sociaal beleid een gelijkwaardige plaats in naast het economisch en technisch beleid;
- voor het gehele sociale beleid het voortbestaan van de onderneming als voorwaarde en doelstelling geldt dat de uitgangspunten van het sociaal beleid zijn de achting voor de medemens en de "gelijkwaardigheid" van alle mensen, hetgeen tot uitdrukking komt in de doelstelling van gelijkheid in behandeling ongeacht geslacht, geaardheid, leeftijd, ras, huidkleur en nationaliteit.  
Wanneer in een bedrijfs onderdeel sprake is van een specifieke achterstandssituatie kunnen echter regelingen getroffen worden die tijdelijk een voorkeursbehandeling mogelijk maken. De onderneming zal zich moeten aanpassen aan maatschappelijke ontwikkelingen. Dit vraagt op innovatie gericht sociaal beleid, met thema's als verbreding van inzetbaarheid van werknemers, bevordering van diversiteit en bevordering van de betrokkenheid van de werknemers bij de gang van zaken in het bedrijf en het werken aan een stijl van leiding geven die medewerkers daarin stimuleert en ondersteunt;
- dat zij deze intenties in een aantal afspraken in deze CAO tot uitdrukking willen brengen en dat zij overigens in constructieve en oplossingsgerichte samenwerking hieraan verder invulling willen geven;
- ten aanzien van reorganisaties geldt de gedragscode bij reorganisaties, die is opgenomen in het Sociaal Plan;
- het uit sociaal en/of economisch motief wenselijk is dat er binnen het NS-concern op specifieke onderdelen uniforme afspraken bestaan die de afspraken in integrale bedrijfs-CAO's overstijgen,

zijn de volgende CAO overeengekomen.

## 1 Leeswijzer

1. Voor de leesbaarheid wordt in deze CAO de 'hij' vorm gehanteerd. Waar 'hij' staat kan echter ook 'zij' gelezen worden.
2. De CAO Nederlandse Spoorwegen valt uiteen in de volgende onderdelen:
  - a. een deel dat geldt voor alle NS bedrijven en waarvan de inhoud voor alle bedrijven gelijk is (de hoofdstukken 1 tot en met 7 en hoofdstuk 9);
  - b. per NS-bedrijf een deel procesgerichte afspraken die ten opzichte van elkaar kunnen afwijken (hoofdstuk 8);
  - c. een deel waarin de afspraken over sociale innovatie zijn opgenomen (hoofdstuk 9);
  - d. een deel dat bepalingen Sociale Eenheid genoemd wordt en geldt voor alle bedrijven die behoren tot de Sociale Eenheid NS (hoofdstuk 10).

## 2 Begripsbepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. *Werkgever*: één van in de aanhef onder punt 1 aangeduide rechtspersonen.
- b. *Vakorganisaties*: de door NV Nederlandse Spoorwegen erkende vakorganisaties.
- c. *Werknemer(s)*: ieder met wie werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten en op wie een CAO-loon van toepassing is.
- d. *Partner*:
  1. echtgeno(o)t(e)
  2. geregistreerd partner
  3. een persoon die met werknemer samenleeft in een door werkgever erkend samenlevingsverband als bedoeld in hoofdstuk 10 van deze CAO.
- e. Met huwelijk is gelijkgesteld het geregistreerd partnerschap;
- f. *CAO-loon*: één van de bedragen per contractuur vermeld in bijlage 1a of 1c.
- g. *Contractuur*: de eenheid van arbeidstijd per week zoals die vermeld staat in de arbeidsovereenkomst.
- h. *Toelagen*: de aan het CAO-loon gelijkgestelde maandelijks te betalen toelagen te weten:
  - Persoonlijke toelagen
  - Arbeidsmarkttoeslag
- i. *Maandbezoldiging*: het totaal van maandelijks te ontvangen:
  - CAO-loon, vermenigvuldigd met het aantal contracturen
  - toelagen
- j. *Pensioengevend inkomen*: maandbezoldiging, vakantiebijslag, decemberuitkering en hetgeen partijen als pensioengevend inkomen benoemen.
- k. *Standplaats*: De standplaats is een door werkgever bepaalde locatie waar werknemer zijn functie uitoefent. Voor werknemer die op meer dan één locatie werkt, stelt werkgever in overleg met werknemer een standplaats vast.

## 3 Looptijd en nawerking

1. Deze CAO wordt aangegaan voor de periode van 1 april 2007 tot 1 mei 2009.
2. Behoudens opzeggen door één van de partijen wordt deze overeenkomst geacht telkens met één jaar te zijn verlengd.

3. Opzeggen dient ten minste een maand voor de afloopdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan alle partijen van deze overeenkomst.
4. Wordt deze overeenkomst door opzeggen beëindigd dan blijven de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing tot het tijdstip van in werking treden van een nieuwe overeenkomst.

#### **4 Tussentijds wijzigen**

Tussentijdse verzoeken tot wijziging van afspraken zullen slechts in uiterste noodzaak aanhangig worden gemaakt. Over deze wijzigingen wordt onderhandeld in het periodiek overleg tussen partijen. Partijen merken de door hen goedgekeurde verslagen van deze overlegbijeenkomsten, waarin zodanige overeenkomsten werden aangegaan, aan als onderhandse akten als bedoeld in artikel 3 Wet CAO.

#### **5 Verstrekken**

Deze CAO en de bijlagen worden hoofdelijk verstrekt en worden geplaatst op het NS intranet en internet.

#### **6 Werkingssfeer**

1. Deze CAO is volledig van toepassing op werknemer met een arbeidsovereenkomst langer dan 6 maanden.
2. Op werknemer met een arbeidsovereenkomst korter dan of gelijk aan 6 maanden zijn alleen artikel 2 van hoofdstuk 2 en de bepalingen over arbeids- en rusttijden van toepassing.

#### **7 Incidenteel afwijken**

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

#### **8 Extern overleg**

1. Tussen partijen vindt overleg plaats over:
  - a. collectieve en individuele belangen van werknemers, indien en voorzover daarvoor geen forum is conform lid 2a van dit artikel;
  - b. de beleidsonderdelen waarvan in deze CAO is bepaald dat zij gelden voor de werkgever.
2. Tussen werkgever en de erkende vakorganisaties vindt overleg plaats over:
  - a. collectieve en individuele belangen van de leden van de erkende vakorganisaties bij werkgever;
  - b. het beleid, voorzover dat door een werkgever door middel van een CAO is te regelen.
3. Werkgever geeft aan de erkende vakorganisaties alle inlichtingen die zij voor een goede uitoefening van hun taak nodig hebben.

#### **9 Bescherming werknemersvertegenwoordiging extern overleg**

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.

#### **10 Vertrouwenspersonen**



NS heeft vertrouwenspersonen aangesteld. Op verzoek van werknemer die te maken krijgt met ongewenst gedrag, kan een vertrouwenspersoon deze werknemer begeleiden en adviseren. De regeling vertrouwenspersonen is opgenomen in bijlage 4 van deze CAO.

### **11 Klachtenregeling**

NS kent een klachtenregeling die werknemer de mogelijkheid geeft om problemen op formele wijze aan de orde te stellen bij een onafhankelijke klachtencommissie. De klachtenregeling is opgenomen in bijlage 5 van deze CAO.

### **12 CAO NS 1 april 2007 tot 1 mei 2009**

Deze overeenkomst kan worden aangehaald als "Collectieve Arbeidsovereenkomst NS 2007-2009" of als "CAO NS".

## **2 Arbeidsverhouding**

### **1 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**

1. Aan degene, die in een blijvende behoefte voorziet en geschikt is bevonden voor indiensttreden bij werkgever, wordt een arbeidsovereenkomst aangeboden voor een jaar.
2. De eerste twee maanden van de in het eerste lid genoemde arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd.
3. Bij gebleken geschiktheid wordt werknemer na een jaar een arbeidsovereenkomst aangeboden voor onbepaalde tijd.
4. Indien op grond van lid 3 geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangeboden, kan werkgever aan werknemer nogmaals een arbeidsovereenkomst van een jaar aanbieden.

### **2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

1. Aan degene, die in een tijdelijke behoefte voorziet en geschikt is bevonden voor indiensttreden bij werkgever, wordt een arbeidsovereenkomst aangeboden voor bepaalde tijd.
2. De eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd.

### **3 Opzegtermijnen**

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

### **4 Werkzaamheden verrichten op aangewezen plaats**

1. Werknemer is verplicht desverlangd zijn werkzaamheden te verrichten op elke plaats waar werkgever zijn bedrijf uitoefent.
2. Werknemer heeft eenzelfde verplichting om zijn werkzaamheden te verrichten bij ondernemingen of instellingen die werkgever hiertoe, in overleg met partijen, aanwijst.
3. Ten einde 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 mag (in het geval van een gehele week bereikbaarheid) maximaal om de andere week worden opgelegd. Zoveel mogelijk moet worden voorkomen dat werknemer op zijn verlofdag bereikbaar moet zijn. Werknemer die geen bereikbaarheidsdienst heeft mag ten hoogste eenmaal per dag worden opgeroepen.

### **5 Verrichten van andere dan de eigen functie**

1. Werknemer dient, als werkgever hem dit opdraagt of als sprake is van onvoorziene situaties, tijdelijk andere, niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten.
2. Werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden van stakers over te nemen.

## **6 Werkzaamheden verrichten op elk tijdstip**

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

## **7 Woonplaats**

1. De daartoe door werkgever aangewezen werknemer is verplicht te wonen binnen een door werkgever te bepalen afstand van de standplaats.
2. Van de in lid 1 bedoelde verplichting kan door werkgever tijdelijk ontheffing worden verleend. Deze ontheffing vervalt bij verplaatsing en kan bij wijziging in de omstandigheden worden ingetrokken.
3. Werknemer voor wie geen verplichting krachtens lid 1 geldt, dient er zorg voor te dragen dat hij op zodanige reistijd woont van zijn standplaats, dat hij altijd tijdig op zijn werk kan zijn en dat hierdoor de bedrijfsvoering niet in het gedrang komt.
4. Van iedere adreswijziging van werknemer en, indien dit van belang is, van zijn gezin moet werknemer onmiddellijk mededeling doen aan werkgever.

## **8 Einde arbeidsovereenkomst**

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste van de maand waarin werknemer de voor hem geldende pensioenrichtleeftijd, zoals opgenomen in de pensioenregeling, bereikt.
2. Werknemer kan tot uiterlijk 6 maanden voor het bereiken van de voor hem geldende pensioenrichtleeftijd werkgever verzoeken de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Werkgever willigt dat verzoek in.
3. De voortzetting uit lid 2 heeft een tijdelijk karakter en loopt uiterlijk tot:
  - het moment dat de pensioenuitkering van werknemer (inclusief eventueel Tijdelijk Overbruggingspensioen) door actuariële ophoging een niveau heeft bereikt van 90% van het laatst verdiende bruto inkomen;
  - de eerste maand waarin werknemer 66 jaar wordt.

### 3 Arbeidsduur

#### 1 Arbeidsduur

1. De contractuele arbeidsduur is gelijk aan het aantal uren genoemd in de arbeidsovereenkomst met werknemer en bedraagt maximaal gemiddeld 36 uur per week.
2. Indien in een arbeidsovereenkomst geen aantal uren wordt genoemd, dan wordt deze arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor gemiddeld 36 uur per week.

#### 2 Reistijdregeling

1. Reistijd naar de standplaats voorafgaand of aansluitend aan de dienst is noch arbeidstijd, noch dienst.
2. Ingeval er sprake is van reistijd na aanvang van de dagelijkse dienst en eindigend tijdens de dienst, wordt de reistijd aangemerkt als arbeidstijd.
3. Reistijd voorafgaand of aansluitend aan de dienst naar een andere werkplek is dienst, voor zover de reistijd langer is dan de gebruikelijke reistijd. De extra reistijd zal naar keuze van de betrokken werknemer in tijd of in geld worden gecompenseerd. Werkgever kan bepalen dat de wachttijd tussen de aankomst met het openbaar vervoermiddel en het begin van de dienst resp. de wachttijd tussen het einde van de dienst en het vertrek van het openbaar vervoermiddel als reistijd wordt aangemerkt.

#### Verlof

##### 3 Afboeking verlof

Verlof wordt in uren en minuten afgeboekt.

##### 4 Lengte af te boeken verlof

Bij de verlofverlening wordt voor wat betreft de lengte van het af te boeken verlof uitgegaan van de laatst voorgeschreven dienst.

##### 5 Vaststelling weektotaal

Verlofuren worden meegenomen in/bij de vaststelling van het weektotaal.

##### 6 Aantal verlofuren

Werknemer die ingedeeld is in een van de salarisgroepen 01 tot en met 03 of 51 tot en met 63 heeft per contractuur per kalenderjaar recht op 4 verlofuren met behoud van bezoldiging.

##### 7 Vrije uren<sup>1</sup>

1. Werknemer die is ingedeeld in één van de salarisgroepen 01 tot en met 03 of 51 tot en met 59, heeft per contractuur per kalenderjaar recht op een aantal vrije uren met behoud van bezoldiging zoals in onderstaand schema weergegeven:

##### ***Ingaande het jaar waarin de leeftijd wordt bereikt van:***

t/m 18	1,25 uren maal de contractuele arbeidsduur
19 t/m 29	1,05 uren maal de contractuele arbeidsduur

<sup>1</sup> Voor NS Opleidingen gelden afwijkende afspraken over vrije uren. Deze zijn opgenomen in hoofdstuk 8.

30 t/m 39 1,25 uren maal de contractuele arbeidsduur  
 40 t/m 44 1,45 uren maal de contractuele arbeidsduur  
 45 t/m 49 1,65 uren maal de contractuele arbeidsduur  
 50 t/m 54 2,45 uren maal de contractuele arbeidsduur  
 55 t/m 59 2,85 uren maal de contractuele arbeidsduur  
 60 en ouder 3,05 uren maal de contractuele arbeidsduur

2 Werknemer die is of in de loop van een kalenderjaar wordt ingedeeld in één van de salarisgroepen 60 tot en met 63, heeft per contractuur per kalenderjaar recht op een aantal vrije uren met behoud van bezoldiging zoals in onderstaand schema weergegeven:

***Ingaande het jaar waarin de leeftijd wordt bereikt van:***

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

### **8 Aanwending vrije uren**

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

### **9 Aaneengesloten vakantie**

Werknemer heeft recht op een aangesloten afwezigheidsperiode van 21 kalenderdagen. Indien het verlof op zondag aanvangt heeft werknemer recht op een aangesloten afwezigheidsperiode van 22 kalenderdagen.

### **10 Verlof na reïntegratie met indeling in lagere salarisgroep**

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 reïntegratie was ingedeeld.

### **11 Verlof bij tijdelijk sluiten**

Bij tijdelijke (gehele of gedeeltelijke) bedrijfssluiting bij onvoldoende werk is werkgever bevoegd, in overleg met de Ondernemingsraad te bepalen dat ten hoogste 4 dagen afwezigheid van dienst als verlof worden aangemerkt. De dagen moeten zoveel mogelijk aaneensluitend zijn.

### **12 Opbouw verlofuren en vrije uren**

De verlofrechten en de rechten op vrije uren als bedoeld in artikel 6 en artikel 7 van dit hoofdstuk worden gedurende het kalenderjaar opgebouwd.

### **13 Opbouw aanspraken op verlof en vrije uren wanneer werknemer geen dienst verricht**

1. 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. Werknemer bouwt echter wel aanspraken op verlof en vrije uren op over de periode waarin werknemer geen recht heeft op maandbezoldiging:
- in de gevallen en onder de voorwaarde genoemd in artikel 7:635 BW
  - over onbetaald verlof voor zover dit verlof gedurende een kalenderjaar niet meer is dan 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week.

#### **14 Opbouw verlof en vrije uren bij arbeidsongeschiktheid**

1. De in artikel 7:635 Burgerlijk Wetboek vervatte regeling inzake opbouw van vakantie-aanspraken is bepalend voor werkgever.
2. In afwijking van artikel 7:635 lid 4 bouwt werknemer die ten gevolge van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval gedurende een gedeelte van de tijd de bedongen arbeid niet verricht en gedurende het overige gedeelte wel, tijdens deze periode de volledige aanspraken op verlof en vrije uren op.
3. Het verleende verlof en de verleende vrije uren gedurende de in lid 2 bedoelde periode worden afgeschreven alsof werknemer volledig werkzaam was.

#### **15 Overschrijven en verjaren verlof en vrije uren**

1. Indien de verlofuren of de vrije uren niet of niet geheel in het desbetreffende kalenderjaar zijn verleend, heeft werkgever de bevoegdheid om deze voor 1 mei van het daaropvolgende kalenderjaar aan te wijzen.
2. Aanspraken op niet genoten verlof en vrije uren verjaren vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

#### **16 Verlofaanspraken bij indiensttreden**

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

#### **17 Verlofaanspraken bij einde dienstverband**

Werkgever zal bij einde dienstverband:

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

#### **18 Bijzonder verlof**

Onder bijzonder verlof wordt verstaan bij wet en bij CAO geregeld verlof gericht op specifieke situaties.

#### **19 Bij wet geregeld verlof**

1. De wettelijke bepalingen zoals zwangerschaps- en bevallingsverlof, kraamverlof, calamiteitenverlof, adoptieverlof, kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof zijn van toepassing.
2. In aanvulling op de wettelijke bepalingen wordt gedurende het kortdurend zorgverlof en het adoptieverlof het volledige salaris doorbetaald.

## **20 Bij CAO geregeld verlof**

1. Naar aanleiding van het bepaalde in lid 4 -sub 1 en sub 2 van dit artikel wordt op aanvraag van werknemer verlof met doorbetaling van de maandbezoldiging verleend; tijdens dit verlof zal geen bereikbaarheidsdienst worden opgelegd. Per gebeurtenis is de omvang van het verlof vermeld.
2. Indien de omvang van het verlof meer dan één dienst bedraagt dan wordt het verlof ononderbroken verleend. Rustdagen, CO-dagen en feestdagen zijn in dit verband geen onderbrekingen.
3. Voor werknemer die, als gevolg van het feit dat hij minder dan gemiddeld 36 uur per week werkt, per week minder dagen werkt dan gebruikelijk is bij het desbetreffende onderdeel, geldt het volgende: tussenliggende kalenderdagen, waarop geen dienst wordt verricht (met uitzondering van rustdagen, CO-dagen en feestdagen) worden in dit verband als dienst aangemerkt.
4. Er is sprake van 2 vormen van bij CAO geregeld verlof:
  1. het zonder verdere voorwaarden verlenen van verlof voor de volgende gebeurtenissen:
    - a. ondertrouw van werknemer: 1 dienst
    - b. huwelijk van werknemer: 4 diensten
    - c. 25- en 40-jarig huwelijk van werknemer: 1 dienst
    - d. overlijden van partner: 4 diensten
    - e. overlijden van bloed- en aanverwanten in de 1<sup>e</sup> graad van werknemer of van de partner: 4 diensten
    - f. 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum van werknemer: 1 dienst
    - g. verhuizing, mits er recht bestaat op verhuiskostenvergoeding (conform de bepalingen in hoofdstuk 5) en het dienstbelang zich daar niet tegen verzet:: 4 diensten
  2. het door werkgever in staat stellen tot het bijwonen van de volgende gebeurtenissen:
    - a. huwelijk van bloed- of aanverwanten in de 1e en 2e graad van werknemer of van de partner: 1 dienst
    - b. 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van (pleeg-/stief)ouders van werknemer of van de partner: 1 dienst
    - c. overlijden van bloed- en aanverwanten in de 2e en 3e graad van werknemer of van de partner: 1 dienst
    - d. cursussen ter voorbereiding op de pensionering of de vervroegde uittreding: maximaal 5 diensten.

Aanspraak op dit verlof kan op zijn vroegst 2 jaar voor de ontslagdatum ontstaan.

**21 Aanvullende afspraken over verlof en ziek zijn**

In hoofdstuk10 zijn de aanvullende afspraken over verlof en ziekte opgenomen.



## **4 Beloningen**

### **1 CAO-lonen**

De lonen per contractuur, zoals die gelden vanaf 1 april 2007, zijn vermeld in hoofdstuk 11, bijlage 1a.

De lonen per 1 april 2007 voor een 36-uurs-contract zijn vermeld in hoofdstuk 11, bijlage 1b.

De lonen per contractuur, zoals die gelden vanaf 1 april 2008, zijn vermeld in hoofdstuk 11, bijlage 1c.

De lonen per 1 april 2008 voor een 36-uurs-contract zijn vermeld in hoofdstuk 11 bijlage 1d.

### **2 Eénmalige uitkering**

In december 2007 en in december 2008 vindt een eenmalige uitkering plaats van bruto € 250. Dit geldt uitsluitend voor werknemer die op 31 december van het desbetreffende jaar in dienst is. Werknemer die in de loop van 2007 resp. 2008 in dienst is gekomen ontvangt de uitkering naar rato. Werknemer die in deeltijd werkt ontvangt de uitkering eveneens naar rato.

### **3 Eénmalige uitkering ter stimulering gezonde levensstijl**

Om een gezonde levensstijl te stimuleren stelt werkgever in 2007 eenmalig aan werknemer € 100 netto ter beschikking. Werknemer krijgt de mogelijkheid dit bedrag te besteden aan doelen op het gebied van leefstijl en gezondheid.

### **4 Resultaatafhankelijke uitkering**

1. In februari/maart 2008 wordt eenmalig bruto € 250 uitgekeerd indien het algemeen klantoordeel over het reizen per trein over 2007 in 69% van de gevallen een 7 of meer bedraagt. Alleen werknemer die op 31 december 2007 in dienst is ontvangt de bonus. Werknemer die in de loop van 2007 in dienst is gekomen ontvangt de uitkering naar rato.

2. In februari/maart 2009 wordt wederom voornoemd bruto bedrag uitgekeerd indien aan een, nog nader door werkgever vast te stellen doelstelling wordt voldaan. Alleen werknemer die op 31 december 2008 in dienst is ontvangt de bonus. Werknemer die in de loop van 2008 in dienst is gekomen ontvangt de uitkering naar rato.

3. Werknemer die in deeltijd werkt ontvangt de uitkering naar rato.

### **5 Bijdrage collectieve ziektekostenverzekering**

Werknemer die in 2008 en 2009 is verzekerd via één van de collectieve verzekeringen en een aanvullende polis heeft afgesloten, ontvangt in voornoemde jaren een bijdrage van € 100 bruto per jaar. Werknemer die in deeltijd werkt ontvangt de bijdrage naar rato.

### **6 Uurloon en dagloon**

Het uurloon is gelijk aan 0,23 maal het CAO-loon per contractuur zoals vermeld in hoofdstuk 11, bijlage 1a of in hoofdstuk 11, bijlage 1c, eventueel verhoogd met de aan werknemer toegekende toelage(-n) per uur, die aan het CAO-loon is gelijkgesteld.

## **7 Netto-netto toelage**

Voor de salarisgroepen 51 tot en met 59, alsmede tot een bepaald salarisniveau in de salarisgroepen 60 en 61, is bij de verzelfstandiging van het Spoorwegpensioenfonds op 1 januari 1994 een toelage vastgesteld ter verkrijging van een netto-garantie op dat tijdstip. Deze toelage is de netto-netto-toelage. De groep werknemers die recht heeft op de netto-netto toelage is beperkt tot werknemers die op 31 maart 2001 een netto-netto toelage ontvingen. Voor een overzicht van de netto-netto-toelagen per contractuur zie hoofdstuk 11, bijlage 2 van de CAO.

## **8 Vakantiebijslag**

1. Werknemer heeft jaarlijks aanspraak op vakantiebijslag, die in de maand mei wordt uitbetaald. De vakantiebijslag wordt gedurende de periode mei tot en met april per maand opgebouwd door het reserveren van 8 procent van de maandbezoldiging.

2. Het minimum van de vakantiebijslag bedraagt ingaande 1 april 2007 € 4,05 per maand per contractuur. Het minimum van de vakantiebijslag bedraagt ingaande 1 april 2008 € 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:

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

## **9 Decemberuitkering<sup>2</sup>**

1. Werknemer heeft jaarlijks aanspraak op een decemberuitkering, die in de maand december wordt uitbetaald. De decemberuitkering wordt gedurende het kalenderjaar per maand opgebouwd door het reserveren van 3 procent van de maandbezoldiging.

2. De minimum decemberuitkering bedraagt ingaande 1 april 2007 € 1,69 per maand per contractuur. De minimum decemberuitkering bedraagt ingaande 1 april 2008 € 1,74 per maand per contractuur.

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

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

## **Salarissysteem**

### **10 Indelen in salarisgroep**

1. De functies bij werkgever worden, met uitzondering van werknemer die op of na 1 april 1996 een functie in de reinigingsdienst bij NedTrain (heeft) aanvaard(t), naar zwaarte gerangschikt over 9 functiegroepen (51 tot en met 59). Deze rangschikking vindt plaats op basis van het tussen partijen overeengekomen functie-indelingsstelsel ORBA (zie hoofdstuk 11, bijlage 8))

<sup>2</sup> Voor werknemers van NS Vastgoed, NS Reizigers en NS Stations die werken bij NS Poort zijn afwijkende afspraken gemaakt over de decemberuitkering. Deze zijn opgenomen in hoofdstuk 8

of op basis van een vereenvoudigde werkwijze, die gebaseerd is op de referentiefuncties van ORBA. De functies worden in ieder geval volgens dit systeem gerangschikt ingeval werkgever en/of de functievervuller dat wil. Indeling in functiegroep 60, 61, 62 en 63 vindt plaats volgens het Hay-systeem (zie hoofdstuk 11, bijlage 9).

2. Voor werknemer die op of na 1 april 1996 een functie in de reinigingsdienst van NedTrain aanvaardt of heeft aanvaard, geldt een afwijkende indeling. Deze functies worden op basis van zwaarte van de functie ingedeeld in functiegroep 01, 02 of 03.
3. Het indelen van werknemer in een van de salarisgroepen vindt plaats op basis van de functie waarin hij is benoemd. Benoemingen geschieden conform lid 1.
4. Werknemer die zijn functie nog niet volledig uitoefent kan tijdelijk in een lagere salarisgroep worden ingedeeld.
5. De groepsfunctie machinist en de groepsfunctie hoofdconducteur zijn binnen NS kernfuncties en zullen geen wijzigingen ondergaan.

### **11 Vaststellen CAO-loon bij indiensttreden**

1. De salarisgroepen 51 tot en met 59 zijn onderverdeeld in treden. Bij indiensttreden wordt aan 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 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 60, 61, 62 en 63 kennen een begin- en eindbedrag. Het CAO-loon kan ieder bedrag zijn van het beginbedrag tot en met 110 procent van het eindbedrag van de desbetreffende salarisgroep. Bij indiensttreden wordt afhankelijk van de relevante werkervaring en/of opleiding een CAO-loon vastgesteld.
3. Het niveau in de voor werknemer geldende schaal 01, 02 en 03 wordt bepaald door de leeftijd van werknemer. Is werknemer 22 jaar of ouder, dan wordt het niveau in de schaal bepaald door het aantal functie jaren dat hij in die schaal heeft doorgebracht. Daarbij worden de leeftijdsjaren tot 22 jaar buiten beschouwing gelaten.

### **12 Toekennen tredeverhoging salarisgroep 01 tot en met 03 en salarisgroep 51 tot en met 59**

1. Aan werknemer, ingedeeld in één van de salarisgroepen 01 tot en met 03 of salarisgroepen 51 tot en met 59, wordt op 1 januari van elk jaar de naast-hogere trede toegekend indien het functioneren ten minste als voldoende is beoordeeld. Indien in het betreffende jaar geen beoordeling heeft plaatsgevonden, vindt automatisch tredeverhoging plaats
2. Aan werknemer kan een extra trede worden toegekend. De functievervulling moet daartoe aanleiding geven.
3. De salarisgroepen 51 tot en met 59 kennen een E-trede. Werknemer komt onder de volgende voorwaarden voor deze E-trede in aanmerking:
  - minimaal 5 jaar op het maximum van de salarisgroep en
  - een positieve beoordeling.

In dit kader geldt als maximum van een salarisgroep de hoogste trede, niet de E-trede zijnde.

### **13 Niet toekennen tredeverhoging salarisgroep 01 tot en met 03 en salarisgroep 51 tot en met 59**

Er wordt geen hogere trede in de salarisgroep toegekend indien:

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

veroorzaakt door betaald of onbetaald verlof voor een periode van maximaal 6 maanden. Tevens

wordt de trede toegekend in het eerste ziektejaar (N.B: er wordt geen trede toegekend in het

tweede ziektejaar);

b. werknemer geschorst is. Hervat 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. werknemer een WAO-of WIA-uitkering geniet, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage

van 80-100%;

d. werknemer niet voldoet aan eisen van geschiktheid en/of gedrag. Het besluit tot uitsluiten moet

zijn gebaseerd op een functievervullingsgesprek/ beoordelingsgesprek niet ouder dan 3 maanden;

e. er twijfel bestaat of werknemer voldoet aan eisen van geschiktheid en/of gedrag. De

tredeverhoging kan dan tijdelijk worden opgeschort. Het

opschortingsbesluit wordt aan

werknemer tijdig bekend gemaakt. Binnen 6 maanden na de oorspronkelijke voor de

tredeverhoging aangewezen datum moet een definitief besluit worden genomen, op basis van een

nieuw functievervullingsgesprek/ beoordelingsgesprek, 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. werknemer wel beschikbaar is, maar de functie waarin hij laatstelijk is benoemd niet (meer)

uitoefent, tenzij werkgever de veroorzaker hiervan is. Hervat

werknemer zijn werkzaamheden in de

hiervoor vermelde functie, dan kan de tredeverhoging alsnog per

oorspronkelijke datum

plaatsvinden.

### **14 Toekennen verhoging CAO-loon salarisgroep 60, 61, 62 en 63**

1. Aan werknemer ingedeeld in salarisgroep 60, 61, 62 of 63 wordt niet eerder een jaarlijkse verhoging toegekend, dan nadat het functioneren van werknemer is beoordeeld. Bij de mate van verhogen wordt rekening gehouden met het oordeel over het functioneren. De verhoging gaat in per 1 januari.

2. De verhoging kan variëren van nul tot en met zes procent van het eindbedrag van de desbetreffende salarisgroep. Het maximaal te bereiken CAO-loon bedraagt gewoonlijk 100 procent van het eindbedrag van de

salarisgroep. In bijzondere gevallen kan het CAO-loon tot maximaal 110 procent van het eindbedrag van de salarisgroep oplopen. Bij de mate van verhoging wordt rekening gehouden met het oordeel over het functioneren. Voor werknemer wordt dit oordeel inzichtelijk gemaakt in een gesprek en op verzoek van werknemer op schrift gesteld.

3. Er wordt geen verhoging toegekend indien:

a. werknemer afwezig is. De verhoging wordt wel toegekend indien de afwezigheid wordt

veroorzaakt door betaald of onbetaald verlof voor een periode van maximaal 6 maanden. Tevens

wordt de trede toegekend in het eerste ziektejaar (N.B.: er wordt geen verhoging toegekend in het

tweede ziektejaar).

b. werknemer is geschorst. Hervat 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. werknemer een WAO- of WIA-uitkering geniet, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%.

d. werknemer wel beschikbaar is, maar de functie waarin hij laatstelijk is benoemd niet (meer)

uitoefent, tenzij werkgever de veroorzaker hiervan is. Hervat werknemer zijn werkzaamheden in de

hiervoor vermelde functie dan kan de verhoging alsnog per oorspronkelijke datum plaatsvinden.

## 15 Bevorderen

1. Een werknemer die benoemd is op een functie ingedeeld in een hogere salarisgroep, komt in aanmerking voor bevordering. Bevordering gaat, na een proeftermijn van maximaal 6 maanden, in op de eerste dag volgend op de maand waarin werkgever heeft vastgesteld dat werknemer aan alle functie-eisen voldoet. Werkgever is bevoegd om op andere gronden dan de functiezwaarte een werknemer te bevorderen. In dat geval is sprake van een beleidsbevordering. Een bevordering kan met terugwerkende kracht gebeuren wanneer naar het oordeel van werkgever daar aanleiding voor bestaat. Een bevordering met terugwerkende kracht kan tevens voorkomen als de functie van werknemer in een hogere salarisgroep is ingedeeld.

Als richtlijn voor de terugwerkende kracht geldt de datum waarop overeenstemming werd bereikt over de beschrijving van de functie, indien werkgever van oordeel is dat werknemer op die datum al voldeed aan de functie-eisen.

**N.B.:** in een aantal gevallen gelden afwijkende bevorderingstermijnen, deze zijn opgenomen in hoofdstuk 8 (bedrijfsspecifieke bepalingen).

2. De overgang naar de salarisgroepen 01 tot en met 03 en de salarisgroepen 51 tot en met 59 vindt plaats volgens het overgangsschema opgenomen in bijlage 1. Als geen overgang is aangegeven, dan vindt de overgang horizontaal plaats.

3. Overgang naar de salarisgroepen 60, 61, 62 en 63 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.

**16 Samenloop bevorderen en (trede)verhogen**

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

**17 Verlagen CAO-loon alsmede toelagen**

Verlagen van het CAO-loon alsmede de toelagen is mogelijk door indeling in een lagere salarisgroep met schriftelijke instemming van werknemer.

**18 Niet toekennen maandbezoldiging bij afwezigheid werknemer**

1. Werknemer heeft geen aanspraak op de maandbezoldiging over de periode waarin hij afwezig is.
2. Werknemer heeft wanneer hij afwezig is, toch aanspraak op de maandbezoldiging:
  - ingeval hij voorlopig is geschorst;
  - indien werkgever besluit de maandbezoldiging wel toe te kennen.

**Inhoudingen****19 Pensioenpremie**

1. Op het pensioengevend inkomen wordt bij werknemer een pensioenpremie ingehouden, zie hoofdstuk 10.
2. Bij onbetaald verlof dat uitsluitend in het persoonlijk belang van werknemer wordt verleend en dat op kalenderjaarbasis 4 maal de overeengekomen arbeidstijd per week overschrijdt, komt de totale pensioenpremie (werkgevers- en werknemersdeel) voor rekening van werknemer.

**20 WIA-excedent-premie**

Op het pensioengevend inkomen wordt een WIA- excedent -premie ingehouden. Deze WIA-excedent-premie wordt ingehouden voorzover het pensioengevend inkomen een vrijgesteld bedrag (de zgn. franchise) overschrijdt. De franchise is gelijk aan het maximum dagloon WIA op maandbasis. De hoogte van de WIA-excedent-premie wordt vastgesteld door de Stichting SPF.

**Uitbetalen****21 Uitbetalen**

De maandbezoldiging en vergoedingen in geld waarop werknemer aanspraak heeft, wordt uiterlijk de 15e van de kalendermaand overgeschreven op een door werknemer aan te wijzen bank- of girorekening.

**Eenmalige uitkeringen****22 Jubileumgratificatie**

1. Aan werknemer die sinds indiensttreden 12,5 jaar in dienst van werkgever is geweest, wordt een gratificatie verleend ten bedrage van een kwart van zijn maandbezoldiging. De diensttijd moet onafgebroken zijn en aaneensluiten, tenzij er naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat hiervan af te wijken. Indien er sprake is van een reïntegratie in een lagere salarisgroep wordt er voor de berekening van de hoogte van de

uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte CAO-loon, dat werknemer op de dag vóór reïntegratie genoot.

2. Aan werknemer die sedert indiensttreden gedurende 25 respectievelijk 40 jaren in dienst van werkgever is geweest, wordt een gratificatie verleend van eenmaal zijn maandbezoldiging. De diensttijd moet onafgebroken zijn en aaneensluiten, tenzij er naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat hiervan af te wijken.

Indien er sprake is van een reïntegratie in een lagere salarisgroep wordt er voor berekening van de hoogte van de uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte CAO-loon, dat werknemer op de dag voor reïntegratie genoot.

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

4. Werkgever kan om bijzondere, aan werknemer mede te delen redenen, een gratificatie als in lid 1 of 2 bedoeld niet toekennen. Wanneer de redenen, die tot het onthouden van de gratificatie aan werknemer hebben geleid, niet meer aanwezig zijn, zal deze alsnog worden toegekend.

### **23 Afscheidsuitkering**

Werknemer die voor de eerste van de maand waarin hij de 65-jarige leeftijd bereikt een 25- of 40-jarig dienstjubileum zou hebben gevierd, ontvangt bij eerder ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid, OVUT of pensioen, een afscheidsuitkering, indien het dienstjubileum zou worden bereikt binnen 5 jaar na de datum van ontslag. Deze afscheidsuitkering is een jubileumgratificatie naar rato.

### **24 Uitkering bij overlijden**

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

## 5 Vergoedingen en garantieregelingen

### Vergoedingen

#### 1 Verhuizing

1. Als werknemer op verzoek van werkgever moet verhuizen worden verhuis- en transportkosten vergoed.
2. De verhuiskostenvergoeding bedraagt 12% van het bruto jaarsalaris met een minimum van € 3.100,- en een maximum van € 5.445,-.
3. De transportkosten worden volledig vergoed. Kosten voor het in- en uitpakken vallen hier niet onder.
4. De transportkosten worden ook vergoed aan
  - a. de post-actieve werknemer met pensioen, WW-uitkering, OVUT, IPIO of met een 55+-uitkering die:
    - verhuist binnen 3 jaar na ontslagdatum, én
    - verhuist naar een andere gemeente binnen Nederland naar een woning die tenminste 10 km hemelsbreed van de oude woning ligt
  - b. aan de partner van een overleden werknemer of post-actieve werknemer die binnen 3 jaar na ontslagdatum is overleden en die verhuist naar een andere gemeente binnen Nederland naar een woning die tenminste 10 km hemelsbreed van de oude woning ligt.
5. *Terugbetaling van verhuis- en transportkosten*  
 Als werknemer verhuist is en de arbeidsovereenkomst eindigt binnen drie jaar, anders dan door overlijden of invaliditeit, moet werknemer de toegekende verhuis- en transportkosten als volgt terugbetalen:
  - binnen 1 jaar na verhuizing: 100%;
  - binnen 2 jaar na verhuizing: 65%;
  - binnen 3 jaar na verhuizing: 30 %.
6. *NS-Hypotheekgarantie aan de Stichting Spoorwegpensioenfond*  
 Als werknemer een woning koopt waarvoor hij een hypothecaire lening moet sluiten staat werkgever onder bepaalde voorwaarden borg voor betaling van rente en aflossing.  
 De voorwaarden zijn:
  - werknemer heeft een hypothecaire lening van de Spoorwegpensioenfond Beheer BV;
  - de koopsom is niet hoger dan het maximale bedrag van de Nationale Hypotheek Garantie bij nieuwe woningen;
  - de koop van de woning is een gevolg van een verplaatsing;
  - werknemer kan geen Nationale Hypotheek Garantie krijgen;
  - er bestaat een redelijke verhouding tussen de woonlasten en het inkomen.

#### 2 Verblijf in een conferentieoord

Als werknemer deelneemt aan een vormings- of scholingsactiviteit in een conferentieoord, ontvangt werknemer een tegemoetkoming in de kosten van consumpties in de avond. Voorwaarde is dat werkgever de kosten van de activiteit voor haar rekening neemt. De vergoeding kan tot aan een redelijk bedrag gedeclareerd worden. In overleg met werkgever wordt dit bedrag vastgesteld.

#### 3 Verrichten andere werkzaamheden



1. Indien werknemer in opdracht van werkgever tijdelijk een andere functie vervult bestaat er recht op een vergoeding mits aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- de vervanging duurt per dienst ten minste 5 uur;
- de andere werkzaamheden zijn in een hogere functiegroep ingedeeld;
- de vervanging van de andere functie is niet in de functiebeschrijving van werknemer opgenomen en heeft dus geen invloed gehad op de hoogte van de indeling van de eigen functie.

De vervanging hoeft niet alle taakelementen te omvatten van de functie die vervangen wordt.

2. De vergoeding bedraagt per verrichte dienst:

bij dienstdoen in functiegroep 52 t/m 56 € 2,61 ( per 01-04-2008 € 2,68)

bij dienstdoen in functiegroep 57 en 58 € 4,39( per 01-04-2008 € 4,52)

bij dienstdoen in functiegroep 59 en 60 € 6,25 ( per 01-04-2008 € 6,44)

bij dienstdoen in functiegroep 61 t/m 63 € 8,17 ( per 01-04-2008 € 8,41)

De hoogte van de vergoeding volgt de ontwikkeling van het CAO-loon.

3. De vergoeding wordt niet toegekend indien:

- de werkzaamheden worden verricht in het kader van de eigen opleiding of inwerken;
- werknemer een tijdelijke vacatureplaats vervult.

#### **4 Les of instructie geven<sup>3</sup>**

1. Indien werknemer in opdracht van werkgever aan een groep les of instructie geeft bestaat er recht op een vergoeding mits aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- het les of instructie geven is niet meegewaardeerd in de functie;
- de les of instructie heeft geen betrekking op het eigen werkterrein;
- het les of instructie geven is persoonsgebonden.

2. De vergoeding bedraagt € 2,34 per lesuur (per 1 april 2008 € 2,41 per lesuur). De hoogte van de vergoeding volgt de ontwikkeling van het CAO-loon. Indien werknemer zich in vrije tijd moet voorbereiden kan daarvoor, in overleg met werkgever, compensatie gegeven worden. Als compensatie in tijd niet mogelijk is kan werkgever besluiten een uitkering te geven.

#### **5 Reiskosten**

1. Reiskosten, die werknemer maakt als hij voor de werkuitvoering op reis is (waaronder begrepen bezoek aan de bedrijfsarts) mag hij declareren. De hoogte van de vergoeding bedraagt:

- alle kosten indien gebruik gemaakt wordt van openbaar vervoer;
- voor gebruik van de eigen auto mag gedeclareerd worden bij:

<i>Kilometers per jaar</i>	<i>Vergoedingen per 1 april 2007</i>
tot en met 5.000 km	€ 0,34 per kilometer
5.001 tot en met 10.000 km	€ 0,29 per kilometer
10.001 tot en met 15.000 km	€ 0,26 per kilometer
15.001 tot en met 20.000 km	€ 0,24 per kilometer
meer dan 20.000 km	€ 0,15 per kilometer

<sup>3</sup> Vergoeding geldt niet voor werknemers van NS Opleidingen

2. Werkgever vergoedt geen schade aan de auto die ontstaat wanneer de auto ten behoeve van dienst wordt gebruikt. Werknemer dient de auto zelf te verzekeren. In de kilometervergoeding is een bedrag voor een all-risk verzekering begrepen. Het eigen risico en een eventuele terugval in no-claim worden niet vergoed.

#### **6 Kosten van een maaltijd en/of consumpties**

De voor de dienstuitvoering gemaakte redelijke kosten voor een maaltijd en/of consumpties kunnen in overleg met werkgever gedeclareerd worden. Deze vergoeding kan niet samenvallen met de maaltijdvergoeding (zie hoofdstuk 8).

#### **7 Kosten van verblijf in een hotel**

De voor de dienstuitvoering gemaakte redelijke kosten voor een verblijf in een hotel kunnen in overleg met werkgever gedeclareerd worden.

#### **8 Zakelijke besprekingen en representatie**

De voor zakelijke besprekingen of representatie gemaakte redelijke kosten voor consumpties kunnen in overleg met werkgever gedeclareerd worden.

#### **9 Persoonlijke schade bij bedrijfsongevallen**

Als werknemer persoonlijke schade heeft geleden door een bedrijfsongeval kan deze geheel of gedeeltelijk worden vergoed onder de volgende voorwaarden:

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

#### **10 Vergoeding kleine consumpties**

1. Als tegemoetkoming in de dagelijkse uitgaven voor kleine consumpties ontvangt werknemer met een Servicepas maandelijks de vergoeding kleine consumpties. De vergoeding bedraagt € 10,-.
2. Dit bedrag ontvangt werknemer niet wanneer werknemer:
  - langer dan 60 kalenderdagen volledig arbeidsongeschikt is;
  - arbeidsongeschikt is voor zijn functie en werknemer buiten dienst is in afwachting van reïntegratie of ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid;
  - onbetaald verlof heeft..
3. Als werknemer minder dan gemiddeld 36 uur werkt ontvangt hij een bedrag naar rato.

## 11 Juridische bijstand

In het geval werknemer vervolgd wordt terzake van een strafbaar feit, kan werknemer in aanmerking komen voor juridische bijstand. Voorwaarde is dat het strafbare feit zich heeft voorgedaan bij de uitvoering van de opgedragen werkzaamheden en niet te wijten is aan opzet, grove schuld of nalatigheid.

Wanneer werknemer in een situatie als hierboven beschreven juridische bijstand van NS heeft genoten en tegen de rechterlijke uitspraak beroep instelt, wordt de juridische bijstand gecontinueerd indien de Directievoorzitter hiervoor toestemming verleent.

## 12 Reiskostenregeling vroege/late dienst

1. Werknemer die werkzaam is in onregelmatige dienst komt in aanmerking voor een vergoeding van € 6,37 als de dienst start vóór 06.00 uur (per 1 april 2008 € 6,56).
2. Werknemer die werkzaam is in onregelmatige dienst komt in aanmerking voor een vergoeding van € 3,18 als de dienst eindigt na 24.00 uur (per 1 april 2008 € 3,28).
3. Werknemer ontvangt de vergoeding niet voor nachtdiensten die de periode van 02.00 uur tot 04.00 uur geheel omvatten.
4. Werknemer kan vanaf 1 april 2007 in plaats van deze vergoeding, binnen de geldende fiscale regelgeving, kiezen voor een reiskostenvergoeding van max. € 0,19 p/km, met een maximum van € 6,37 per vroege dienst (per 1 april 2008 € 6,56) en € 3,18 per late dienst (per 1 april 2008 € 3,28) (uitbetaling onder dezelfde voorwaarden als de vergoeding vroeg/laat).

## Garantiereregelingen bij vermindering van het inkomen<sup>4</sup>

### 13 Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (DS)

1. Als werknemer zijn (eigen) werk niet kan doen door bepaalde omstandigheden, komt hij in aanmerking voor de vergoeding derving SAV (DS).
2. *Voorwaarden en hoogte van de vergoeding*  
Werknemer heeft recht op DS als hij gedurende ten minste één volledige dienst geen (eigen) werk verricht als gevolg van één van de volgende situaties:
  - a. werknemer is volledig arbeidsongeschikt; hij ontvangt echter geen DS op een:
    - F,
    - in het rooster aangegeven R of WTV-dag, of
    - op een andere wijze vastgelegde WTV-dag.
  - b. hij verricht zijn werk gedeeltelijk of doet ander werk op advies van de bedrijfsarts. Dit geldt in principe voor maximaal 3 maanden. Verlenging is mogelijk na beslissing van de bedrijfsarts.

<sup>4</sup> De garantiereregelingen gelden niet voor NS Opleidingen en NS Vastgoed

c. hij is arbeidsongeschikt voor zijn functie en doet ander werk gericht op reïntegratie of is buiten

dienst in afwachting van reïntegratie.

d. hij neemt deel aan OR- activiteiten of activiteiten van commissies daarvan.

e. hij heeft organisatieverlof.

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

### 3. *Basis en hoogte van de DS-uitkering*

De basis van de vergoeding is het uur-gemiddelde van de uitbetaalde SAV-vergoeding in de afgelopen 12 maanden. Iedere maand stelt NS Personeelsadministratie dit bedrag vast. De meetellende vergoedingen zijn:

- vergoeding voor het werken op onregelmatige tijden;
- rouleringsbijslag;
- vergoeding bestrijding gevaarlijke stoffen te Kijfhoek en Venlo;
- vergoeding voor bereikbaarheid (mits dit een vast inkomensbestanddeel is);
- feestdagtoeslag;
- Tegemoetkoming Vermindering Inkomen (TVI);
- vergoeding dubbele onregelmatigheid
- DS zelf.

Op een dag dat werknemer in aanmerking komt voor DS, kan hij de hierboven genoemde vergoedingen niet declareren.

De hoogte van de DS-uitkering voor een niet-verrichte dienst conform lid 2 bedraagt het bovenvermelde uur-gemiddelde x het aantal uren van de dienst zoals die laatst is voorgeschreven.

### 4. *Salarisgroep 61 t/m 63*

De vergoeding is ook van toepassing op werknemer in één van de salarisgroepen 61 t/m 63.

### 5. *Bijzondere situatie*

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

## **14 Vermindering inkomen bij ander werk (TVI)**

1. Door wijziging in werkomstandigheden (bijvoorbeeld een ander roosterpatroon of het volgen van een bedrijfsopleiding) kunnen de SAV-inkomsten sterk verminderen. Werknemer kan dan in aanmerking komen voor een uitkering Tegemoetkoming Vermindering Inkomen (TVI).

### 2. *Berekeningsmethodiek*

Bij de berekening door NS Personeelsadministratie, spelen de volgende gegevens een rol:

#### a *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,

rouleringsbijslag, bereikbaarheid (mits dit een vast inkomensbestanddeel is), feestdagtoeslag, vergoeding bestrijding gevaarlijke stoffen te Kijfhoek en Venlo, vergoeding dubbele onregelmatigheid, derving SAV en de TVI.

*b. Het aantal contracturen per jaar:*

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

*c. 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 eenmaal per jaar (in de maand december) door NS Personeelsadministratie vastgesteld en geldt voor het volgende kalenderjaar.

*d. Maandgarantie TVI:*

De maandgarantie TVI wordt iedere maand door NS Personeelsadministratie als volgt vastgesteld:  $95,5\% \times \text{basis TVI-garantie} \times \text{aantal contracturen van de lopende maand}$ .

*e. Terughaalgrens TVI:*

De terughaalgrens TVI wordt iedere maand door NS Personeelsadministratie als volgt vastgesteld:  $\text{basis TVI-garantie} \times \text{aantal contracturen van de lopende maand}$ .

*f. 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.

*g. TVI-saldo:*

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

TVI-bedragen. Vergelijking van uw maandinkomen met de maandgarantie TVI en met de terughaalgrens TVI leidt tot uitbetaling of inhouding TVI.

Onderstaand schema geeft de mogelijkheden aan:

**Is het maandinkomen TVI lager dan de maandgarantie TVI?**

Ja → de werknemer ontvangt het verschil als TVI-uitkering

Nee?

**Is het maandinkomen gelijk aan of lager dan de terughaalgrens TVI?**

Ja → de werknemer ontvangt geen TVI-uitkering. Er wordt niet ingehouden.

Nee?

**Ontving de werknemer eerder een TVI-uitkering?**

Nee → er vindt noch een inhouding, noch een uitkering plaats

Ja → ingehouden wordt het verschil tussen maandinkomen en terughaalgrens TVI tot maximaal het saldo TVI

*h. 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 excl. 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 uitgekeerd 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.
- NS Personeelsadministratie verzorgt automatisch uitkering en inhouding TVI.
- Werknemer ontvangt geen TVI over de periode van buitengewoon en/of onbetaald verlof.
- Bij verlaging van het CAO-loon van werknemer wordt de maandgarantie TVI aangepast. Dit leidt dus niet tot TVI-uitkering.
- i. *Werknemers van 55 jaar en ouder*  
De TVI-regeling geldt ook als op werknemer de garantieregeling voor inkomensvermindering van oudere werknemers (zie artikel 15) van toepassing is.
- j. *Salarisgroep 61 en hoger*  
De TVI-regeling geldt ook als werknemer in één van de salarisgroepen 61 of hoger is ingedeeld.
- k. *Deeltijdwerkers*  
De TVI-garantie is van toepassing.

### **15 Garantierегeling Inkomensvermindering van oudere werknemers (GIOW)**

1. Vanaf het jaar waarin werknemer 55 jaar wordt geldt een garantie-inkomen. Als werknemer vanaf deze leeftijd minder onregelmatig werkt, waardoor SAV-inkomsten wegvallen, ontvangt hij minimaal dit garantie-inkomen, gebaseerd op de Garantierегeling voor Inkomensvermindering van Oudere Werknemers (GIOW).
2. *Voorwaarden*
  - werknemer is 55 jaar of ouder. De regeling geldt vanaf 1 januari van het jaar waarin werknemer 55 wordt.
  - werknemer is ingedeeld in één van de salarisgroepen 51 t/m 60.
  - werknemer ontving in het voorgaande jaar geen herplaatsing-/reïntegratietoelage.
  - werknemer is niet herplaatst/gereïntegreerd in het jaar dat hij 55 jaar werd of later, of om andere redenen in een lagere salarisgroep of trede ingedeeld.
3. *Basis GIOW-regeling en hoogte van de uitkering*  
De basis van het garantie-inkomen GIOW wordt gevormd door het gemiddelde van het pensioengevend inkomen per contractuur over de 5 voorafgaande kalenderjaren, vermenigvuldigd met een van de leeftijd van werknemer afhankelijk percentage.

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

4. Als het pensioengevend inkomen per contractuur over het laatste jaar lager is, dan geldt dit als de basis van het garantie-inkomen GIOW. Het garantie-inkomen GIOW voor een kalenderjaar wordt vervolgens vastgesteld door vermenigvuldiging van de basis van het garantie-inkomen GIOW met het totaal van de contracturen van het betreffende kalenderjaar.

6. De hoogte van de garantie-uitkering is het verschil tussen het garantie-inkomen en het pensioengevend inkomen (volgens de beg) per kalenderjaar. De garantie-uitkering telt mee in de berekeningsgrondslag voor pensioen. NS Personeelsadministratie verzorgt automatisch uitkering en inhouding. Om te voorkomen dat werknemer 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 uitkeerd, kan ook een inhouding plaatsvinden.

## **Overgangsregelingen**

### **16 Kosten woon-werkverkeer**

1. Voor een beperkt aantal standplaatsen wordt een tegemoetkoming in de reiskosten van het woon-werkverkeer gegeven. Deze regeling geldt alleen als werknemer op 31 mei 1988 in aanmerking kwam voor de vergoeding.

2. *Voorwaarden:*

- werknemer had op 31 mei 1988 recht op de vergoeding (zie aanschrijving Pz1/C 2412-B5 nr 1 d.d. 22/5/1981).
- werknemer is sinds die tijd niet meer verhuisd.

3. Met ingang van 1 juli 1990 wordt een vast bedrag per maand toegekend. Bij een belangrijke wijziging voor langere duur (60 kalenderdagen) in het rooster of in de treinenloop kan het bedrag worden aangepast. Van een belangrijke wijziging is sprake indien recht bestaat op een vergoeding die 25% hoger of lager is dan de toegekende vergoeding.

4. Bij langdurige ziekte (60 kalenderdagen) wordt de vergoeding voor de verdere ziekteduur gestopt.

5. De vergoedingsbedragen worden per 1 april van ieder jaar herzien.

## 6 Loopbaanbeleid en employability

### 1 Verantwoordelijkheid loopbaanontwikkeling en inzetbaarheid

In de werkgever-/werknemerrelatie hebben werkgever en werknemer elk een eigen verantwoordelijkheid zowel voor de loopbaanontwikkeling als het inzetbaar zijn en blijven van werknemer. In het hiernavolgende wordt, rekening houdend met hetgeen is bepaald in hoofdstuk 9 nadere invulling gegeven aan de wijze waarop loopbaanbeleid en employability worden ingevuld.

### 2 Verantwoordelijkheid werkgever

Werkgever geeft haar verantwoordelijkheid onder meer op de hierna beschreven manier vorm.

- a. Werkgever maakt de loopbaanontwikkeling en de inzetbaarheid van werknemer tot vast agendapunt in functioneringsgesprekken.
- b. Werkgever stimuleert 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. Werkgever stimuleert maatregelen die er aan bijdragen dat werknemer in principe slechts bepaalde tijd dezelfde functie vervult, opdat het besef dat doorstroom zowel voor werknemer als werkgever een punt van bewuste overweging moet zijn zich bij beide goed ontwikkelt.
- d. In dit verband stelt werkgever op verzoek van werknemer deze eens in de drie jaar in de gelegenheid bij het Mobiliteitcentrum een voor hem op maat gesneden persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies te laten maken op kosten van werkgever (zie ook artikel 3 onder d hierna).
- e. Als het in d bedoelde ontwikkelings- en loopbaanadvies een opleiding aanbeveelt zal werkgever die faciliteren (met inachtneming van hetgeen artikel 5 is bepaald).

### 3 Verantwoordelijkheid werknemer

Werknemer geeft zijn verantwoordelijkheid onder meer op de hierna beschreven manier vorm:

- a. Werknemer heeft een positieve instelling ten opzichte van de ontwikkeling van het bedrijf en ten opzichte van de verandering die deze ontwikkeling heeft voor zijn functie, bijvoorbeeld in de zin van verbreding van zijn werkzaamheden.
- b. Aan opleidingen om de huidige functie op een goede manier te vervullen die werkgever voor werknemer (en met name voor het behoud van diens inzetbaarheid) nuttig oordeelt doet werknemer zonder voorbehoud naar beste vermogen mee; aan eventueel daaraan verbonden toetsen en examens eveneens.
- c. Adviezen van werkgever om, anders dan via een opleiding, zelf actie tot behoud van inzetbaarheid te ondernemen -door bijvoorbeeld het inwinnen van een advies bij het Mobiliteitcentrum als bedoeld in artikel 2 onder d, legt werknemer niet zonder opgave van redenen naast zich neer.
- d. Zoals werkgever aan het persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies bijdraagt door het te betalen, zo draagt werknemer daaraan bij door 1 dag vrijetijdsaanspraken in te leveren.
- e. Als het in artikel 2 lid d bedoeld ontwikkelings- en loopbaanadvies een opleiding om een individuele carrière te bevorderen of de inzetbaarheid binnen of buiten het concern te bevorderen (zie ook artikel 5)



aanbeveelt zal werknemer die gaan volgen en naar beste vermogen proberen te voltooien.

#### **4 Functionerings- en beoordelingsgesprekken/functievervullingsgesprekken**

1. Jaarlijks zullen werkgever en werknemer een functioneringsgesprek voeren, waarbij onder andere afspraken voor het komende jaar worden gemaakt en de afspraken over de afgelopen periode worden geëvalueerd. De ontwikkeling van de loopbaan en daarvoor gewenste maatregelen (opleidingen, trainingen, oriëntatie op een andere functie e.d.) zullen onderwerp van gesprek zijn. Ook de werkrelatie tussen werkgever en werknemer en de eventueel gewenste verbeteringen daarin kunnen aan de orde komen.
2. Jaarlijks zullen werkgever en werknemer in vervolg op het functioneringsgesprek een beoordelingsgesprek voeren.
3. Verdere invulling van de regeling functionerings- en beoordelingsgesprekken komt in overleg met de Ondernemingsraad tot stand. Hierbij kan ook worden overeengekomen dat dit plaatsvindt in een functievervullingsgesprek.
4. De Klachtenregeling is van toepassing.

#### **5 Opleidingen**

1. Er wordt onderscheid gemaakt tussen twee soorten opleidingen:
  - a. Opleidingen en leeractiviteiten die nodig zijn om de huidige functie op een goede manier te vervullen worden betaald door werkgever. De benodigde tijd voor het volgen van lessen en het doen van examens wordt beschouwd als arbeidstijd wanneer deze vallen tijdens kantoortijd. Indien een werknemer op een dag aan het volgen van lessen en/of het doen van lessen en het vervoer naar en van de plaats waar de lessen worden gevolgd resp. het examen wordt afgenomen, in totaal meer dan 10 uur besteedt, krijgt hij op verzoek de meerdere uren tegen uurloon uitbetaald. Deze uren tellen niet mee voor het weektotaal.
  - b. De opleidingen bedoeld om een individuele carrière te bevorderen of de inzetbaarheid binnen of buiten het concern te bevorderen wordt in beginsel betaald door werkgever. De opleiding wordt in beginsel in eigen tijd gevolgd. Bij langdurige of kostbare opleidingen kan een bijdrage in geld worden verlangd van werknemer. Dit wordt schriftelijk vastgelegd tussen werkgever en werknemer voordat met de opleiding begonnen wordt.
2. Voor de opleidingen als bedoeld in lid 1 sub b geldt dat werknemer de kosten van een opleiding terugbetaalt indien sprake is van:
  - onvoldoende vorderingen binnen de gestelde tijd;
  - stoppen met de studie;
  - verlaten van het bedrijf binnen 36 maanden na afronding van de opleiding: voor iedere maand tot de 36 maanden verstreken zouden zijn, moet 1/36 deel worden terugbetaald.

#### **6 Positieregeling**

1. Hieronder wordt verstaan de schriftelijke vastlegging van de gevolgen van een benoeming van werknemer op een functie ingedeeld in een lagere salarisgroep dan waarin werknemer is ingedeeld. In aanmerking komt:

- werknemer van 55 jaar en ouder die niet meer een functie van een zwaarder niveau aan kan;
- werknemer van 55 jaar en ouder die noodgedwongen zijn functie niet meer mag uitvoeren;
- werknemer die door een reorganisatie overcompleet wordt en waarvoor in de eigen salarisgroep geen plaats is;
- werknemer die door omstandigheden buiten zijn schuld benoemd is op een functie van lager niveau.

2. Werkgever spant zich in om werknemer zo spoedig mogelijk in een passende functie te herplaatsen. Werknemer wordt geacht actief mee te werken aan het vinden en aanvaarden van een passende nieuwe functie. Een werknemer waarop een positieregeling van toepassing is komt bij goed functioneren in aanmerking voor tredeverhoging of salarisverhoging tot het maximum van de salarisgroep behorende bij de functie voordat sprake was van één van de in lid 1 genoemde situaties..

3. Dit artikel geldt, tenzij elders in de CAO voor specifieke situaties anders is geregeld.

## **7 Overige bepalingen**

### **1 Keuzeplan**

Het Keuzeplan biedt werknemer de mogelijkheid een deel van zijn arbeidsvoorwaarden individueel te bepalen. Het Keuzeplan is een ruilmodel door middel van geldsparen: bronnen worden omgezet in geld om te ruilen tegen bepaalde doelen. De regelingen die ten grondslag liggen aan de bronnen en doelen van het Keuzeplan zijn uitgewerkt in hoofdstuk 11, bijlage 3 bij deze CAO.

### **2 Financiering bijzondere regelingen**

Wanneer partijen een bijzondere sociale voorziening overeenkomen wordt deze regeling geheel of gedeeltelijk door de werknemers gefinancierd.

### **3 Alcohol-, medicijn- en drugsgebruik**

1. Werknemer onthoudt zich tijdens de dienst van het gebruik van alcoholische en/of bewustzijnbeïnvloedende middelen die een nadelige uitwerking kunnen hebben op de geschiktheid tot de uitvoering van de arbeid of waardoor het aanzien van NS kan worden geschaad.
2. Werknemer is bij aanvang dienst vrij van de invloed van bovengenoemde middelen.
3. Werknemer die kennelijk onder invloed van bewustzijnbeïnvloedende middelen verkeert, wordt niet tot de dienst toegelaten.
4. Werknemer is verplicht, wanneer hij constateert dat een in dienst zijnde werknemer, onverschillig tot welk bedrijf die behoort, kennelijk onder invloed van bewustzijnbeïnvloedende middelen verkeert, werkgever daarvan onmiddellijk in kennis te stellen.
5. 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 De werkgever en zijn bedrijfsarts in geval van beïnvloeding daarvan direct in kennis stellen.

### **4 Nevenwerkzaamheden**

1. Werknemer is gehouden om voor het verrichten van betaalde werkzaamheden bij een andere werkgever dan NS, schriftelijk toestemming te vragen aan NS.
2. Binnen vier weken na ontvangst van een schriftelijk verzoek om toestemming, deelt werkgever gemotiveerd mede of toestemming wordt verleend.
3. Werkgever geeft toestemming voor het verrichten van nevenwerkzaamheden behalve als hierdoor de goede dienstuitvoering wordt geschaad of de inzetbaarheid van werknemer bij NS wordt beperkt.
4. De directie kan voor individuele werknemers, voor bepaalde groepen werknemers dan wel voor nader vast te stellen werkzaamheden beperkende maatregelen en ter zake nadere regels treffen.

### **5 Organisatie ontwikkeling en werkzekerheid**

De afspraken over Organisatie ontwikkeling en werkzekerheid zijn opgenomen in hoofdstuk 11, bijlage 10 van deze CAO.

## 8 Bedrijfsspecifieke bepalingen

### Leeswijzer

De CAO Nederlandse Spoorwegen valt uiteen in de volgende onderdelen:

- a. een deel dat geldt voor alle NS bedrijven en waarvan de inhoud voor alle bedrijven gelijk is (de hoofdstukken 1 tot en met 7 en hoofdstuk 9);
- b. per NS-bedrijf een deel bedrijfsspecifieke bepalingen die ten opzichte van elkaar kunnen afwijken (hoofdstuk 8);
- c. een deel waarin de afspraken over sociale innovatie zijn opgenomen (hoofdstuk 9).
- d. een deel dat Sociale Eenheid genoemd wordt en geldt voor alle bedrijven die behoren tot de Sociale Eenheid NS (hoofdstuk 10).

De tweede categorie is in aparte bijlagen opgenomen. Deze bevatten de bepalingen inzake arbeids- en rusttijden en de daaraan gekoppelde vergoedingen en enkele overige bepalingen die strikt op de bedrijfsvoering zijn toegesneden.

Er zijn bedrijfsspecifieke bepalingen van:

- NS Reizigers
- NedTrain
- NS Stations
- NS Internationaal
- NS Vastgoed
- NS Opleidingen

waarbij voor elk van de bedrijven eerst de arbeids- en rusttijdenbepalingen (waaronder de feestdagenregeling), vervolgens de daaraan gekoppelde vergoedingen en tenslotte de eventuele overige bepalingen aan de orde komen. Bij elk van de bedrijfsspecifieke bepalingen is vermeld op welke werknemers deze van toepassing zijn.

## **9 Sociale innovatie**

### **1 Juridische status van deze afspraken**

Deze afspraken hebben de status van een CAO-regeling en gelden voor alle bedrijven zoals genoemd in de aanhef van hoofdstuk 1. Deze afspraken gelden van 1 april 2007 tot 1 april 2012.

### **2 Sociale innovatie**

1. De sociale innovatie waaraan partijen willen werken betreft met name de inzetbaarheid van werknemer, het bevorderen van diversiteit, het ontwikkelen van de organisatie en van leidinggevenden.

2. CAO-Partijen verwachten dat het NCSI (Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie, een initiatief van instellingen van werkgevers, werknemers en onderzoekers ter bevordering en initiëring van management, organisatie en arbeid) een belangrijke bijdrage kan leveren aan ontwikkelingen in de komende jaren.

3. Werkgever zal het NCSI in 2008 en 2009 jaar ondersteunen met een jaarlijkse financiële bijdrage van € 50.000 en een actieve inbreng leveren in de activiteiten. Partijen zullen nader bespreken of er nog andere mogelijkheden tot ondersteuning zijn.

### **3 Inzetbaarheid werknemers**

1. Werkgever wil werknemer boeien en binden aan het bedrijf. Om dit te bewerkstelligen is het investeren in werknemer een strategische prioriteit.

Werkgever voorziet de komende jaren een bestendige groei van reizigerskilometers waardoor zij ten tijde van de totstandkoming van deze CAO geen reorganisaties voorziet.

2. Werkgever verwacht, op grond van het bepaalde in lid 1, werknemer met een vast dienstverband uitzicht te kunnen geven op bestendigheid van zijn dienstverband met NS in de toekomst.

3. CAO-partijen vinden een brede inzetbaarheid van alle werknemers binnen NS van belang evenals hun ontwikkelingsmogelijkheden en carrièreperspectief. In dit kader zal speciale aandacht worden besteed aan gespecialiseerde functies zoals hoofdconducteur en machinist. Daarom en mede gelet op bestendige voortzetting van de arbeidsrelatie bij NS mag van werknemer flexibiliteit worden verwacht terzake van zijn inzet en zijn werkzaamheden. Flexibele inzetbaarheid is daarmee niet vrijblijvend, hoewel van vrijwilligheid van werknemer wordt uitgegaan.

4. In het bijzonder wordt flexibele inzetbaarheid verwacht van servicemedewerkers, medewerkers mobiele controle en hoofdconducteurs in treinen en stations, ook binnen een dienst.

5. Bij NedTrain zullen verdere afspraken worden gemaakt over het thema flexibiliteit naar plaats, tijdstip en inhoud van de werkzaamheden.

6. De medezeggenschap is partij bij de uitwerking van deze principes en behoudt waar nodig het primaat.

### **4 Plan van aanpak**

#### **Loopbaanontwikkeling/inzetbaarheid/levensfasebeleid**

1. Door werkgever wordt een projectplan opgesteld dat er op gericht is om de inzetbaarheid en de ontwikkeling van werknemer te optimaliseren. Hierin wordt het specifieke ouderenbeleid geïntegreerd. Tevens wordt gekeken naar het aspect leeftijdsdiscriminatie.
2. Het projectplan is uiterlijk gereed op 31 oktober 2007.

### **5 Mobiliteitcentrum**

Het Mobiliteitcentrum zal zich, naast haar bestaande taken, nadrukkelijk ontwikkelen in de richting van een advies- en kenniscentrum, waar werknemer terecht kan voor professioneel advies over en begeleiding bij de ontwikkeling van zijn loopbaan. De bekende taak voor bemiddeling van boventalligen en reïntegratie van arbeidsgehandicapten blijft bestaan.

### **6 EVC**

1. EVC (Erkenning Verworven Competenties) beoogt erkenning, waardering en ontwikkeling van wat werknemer heeft geleerd op school, privé en/of op het werk. Wanneer dit plaatsvindt aan de hand van een erkende standaard kan dit werknemer certificaten of zelfs een MBO- of HBO-diploma opleveren. Werkgever is bereid inspanningen voor zowel zgn. direct als indirect personeel, op dit terrein te doen.
2. Als werknemer op basis van het EVC-traject werkgever verzoekt een opleiding te mogen volgen, zal werkgever op dit verzoek in de geest van de regeling loopbaanbeleid en employability handelen.

### **7 Leiderschap/ Management Development**

1. CAO-partijen zullen regelmatig overleg voeren over het thema leiderschap binnen NS. Tijdens het reguliere vakbondsoverleg zal het onderwerp Management Development worden besproken waardoor meer transparantie ontstaat over het bestaande beleid, de behaalde resultaten en de doelstellingen voor komende jaren.
2. Aandachtspunt is dat werknemer vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid voor de gang van zaken in het bedrijf invloed neemt om deze te verbeteren. Van werkgever wordt verwacht dat hij werknemer daartoe stimuleert en in staat stelt, waarbij inhoudelijke kennis van het vak van werknemer van belang is.

### **8 Creativiteitsstages**

1. Door middel van het lopen van een creativiteitsstage kan werknemer zijn blik verfrissen en opgedane indrukken en ervaringen gebruiken in zijn eigen of een andere toekomstige functie.
2. Werknemer heeft de keuze om (een betaalde) stage te lopen binnen NS, bijvoorbeeld op een andere afdeling, of ook bij een maatschappelijke organisatie in de vorm van vrijwilligerswerk.
3. Na de stage keert werknemer terug in zijn eigen functie.
4. Werkgever spant zich in deze stages mogelijk te maken.
5. De stage wordt in overleg met leidinggevende gelopen.
6. Werkgever ontwikkelt een plan van aanpak voor de stages. Over dit plan van aanpak worden nadere afspraken gemaakt in het vakbondsoverleg.



## 10 Sociale Eenheid NS

### Algemeen

#### 1 Begripsbepalingen

Sociale Eenheid NS: een samenwerkingsverband op sociaal gebied tussen de volgende rechtspersonen en/of organisatorische eenheden:

- a NS Groep NV te Utrecht
- b NS Reizigers BV te Utrecht
- c NS Stations BV te Utrecht
- d NS Vastgoed BV te Utrecht
- e NedTrain BV te Utrecht
- f NS Internationaal BV te Utrecht
- g NS Personeeladministratie BV te Utrecht
- h NS Opleidingen BV te Utrecht
- i Thalys Nederland NV te Utrecht
- j ProRail BV te Utrecht
- k SPF Beheer BV te Utrecht
- l DeltaRail BV te Utrecht
- m NedRailways BV te Utrecht

CAO: elke door één van werkgevers met de door haar erkende vakorganisaties afgesloten CAO, dan wel een (branche-)CAO waarbij een bedrijf zich aansluit.

Samenlevingsverbanden:

1. Werkgever die behoort tot de Sociale Eenheid NS erkent een samenlevingsverband van een werknemer en degene met wie werknemer samenleeft, indien zij:
  - a. beiden ongehuwd zijn;
  - b. geen bloedverwanten in de opgaande of nederdalende lijn zijn;
  - c. geen broer(s) en/of zuster(s) zijn;
  - d. een gemeenschappelijke huishouding voeren;
  - e. een door werkgever voorgeschreven model-verklaring hebben ingeleverd;
  - f. een recente verklaring van de gemeente hebben overgelegd waaruit het adres en de burgerlijke staat van beiden blijken;
  - g. 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. Werkgever behandelt werknemer die een geregistreerd partnerschap, zoals bedoeld in artikel 1:80a e.v. BW is aangegaan, gelijk aan werknemer die gehuwd is, mits een akte van de burgerlijke stand omtrent dit partnerschap wordt overlegd en voorzover de wet aan dat partnerschap gevolgen verbindt.
3. Door het erkennen worden rechten en faciliteiten die voor gehuwden gelden ook toegekend aan hen die aan bovengenoemde voorwaarden voldoen, voor zover de wet en de door werkgever met derden gesloten overeenkomsten dat toelaten.
4. De erkenning vervalt, zodra werknemer en/of de partner niet meer voldoen aan de voorwaarden die aan de erkenning ten grondslag liggen.

## **2 Toepassen CAO bij verplaatsing binnen de Sociale Eenheid NS**

1. Indien werknemer ontslag neemt bij een werkgever van de Sociale Eenheid NS en in dienst treedt bij een andere werkgever van de Sociale Eenheid NS dan blijft dit hoofdstuk onverkort van toepassing maar gaat met ingang van de indiensttredingsdatum voor werknemer de CAO van de nieuwe werkgever gelden.
2. Bij een wijziging van werkgever, zoals bedoeld in lid 1, gelden de volgende bepalingen:
- indien werknemer bij de afstaande werkgever een contract heeft voor onbepaalde tijd dan krijgt werknemer bij de nieuwe werkgever ook een contract voor onbepaalde tijd;
  - bij overgang is er geen sprake van een proeftijd;
  - op verzoek van werknemer kunnen de bij de afstaande werkgever opgebouwde verlofrechten van het lopend kalenderjaar worden meegenomen;
  - de jubileumdatum wordt, voorzover het betreft het fiscale aspect (jubileumuitkering), meegenomen;
  - de jubileumdatum wordt, wat betreft het anciënniteitsaspect, meegenomen, tenzij bij de nieuwe werkgever of bij het nieuwe bedrijfsonderdeel eigen specifieke afspraken bestaan over de anciënniteitsbasis. In dat laatste geval gelden die afspraken.

## **3 Uitlenen personeel**

1. Uitlening van werknemer aan een niet tot de Sociale Eenheid NS behorende onderneming waarvan een onderdeel van de Sociale Eenheid NS aandeelhouder is, is toegestaan. Hierbij blijft dit hoofdstuk, met zijn bijlagen en de van toepassing zijnde CAO, voor werknemer gelden. Afwijken van dit lid is mogelijk als CAO-partijen dit overeenkomen dan wel -bij gebreke aan overeenstemming tussen partijen- werknemer daarmee instemt.
2. Uitlenen van werknemer aan een andere onderneming dan in lid 1 bedoeld is mogelijk als

werknemer daarmee instemt.

#### **4 Overdracht van activiteiten**

CAO-partijen zijn overeengekomen dat gedurende de looptijd van dit hoofdstuk geen overdracht van activiteiten zal plaatsvinden door één van bij tot de Sociale Eenheid betrokken vennootschappen aan een andere vennootschap waarin NS zeggenschap heeft dan wel zal verkrijgen, dan wel via een minderheidsdeelneming of gehele verkoop, alvorens er tussen CAO-partijen behorende bij de Sociale Eenheid resultaatgericht overleg is gevoerd over overgangsmaatregelen. Tevens is met de nieuwe werkgever resultaatgericht overleg gevoerd over de arbeidsverhoudingen, de arbeidsvoorwaardenvorming en arbeidsvoorwaarden in het kader van de overgang.

#### **Afspraken voor de Sociale Eenheid NS**

##### **5 Algemeen**

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op alle werknemer(s) behorend tot de Sociale Eenheid, tenzij tussen CAO-partijen bij een CAO andere afspraken zijn gemaakt die één of meerdere van deze bepalingen expliciet vervangen.

##### **6 Functiewaardering**

1. CAO-partijen bij een bedrijfs-CAO zullen voor het vaststellen van functiezwaartes één of meerdere algemeen erkende functiewaarderingssystemen overeenkomen.
2. Worden geen expliciete afspraken gemaakt conform lid 1, dan zal het ORBA-systeem en/of het Hay-systeem worden toegepast. Voor een beschrijving van het ORBA-systeem zie hoofdstuk 11, bijlage 8 van de CAO, voor een beschrijving van het Hay-systeem zie hoofdstuk 11, bijlage 9 van de CAO.

##### **7 Ziektekostenverzekering**

1. Werkgever sluit een collectieve basisverzekering en een collectieve aanvullende verzekering af bij één of meerdere ziektekostenverzekeraars.
2. Een eventuele korting, te verkrijgen op de basisverzekering voor werknemer die daaraan deelneemt, wordt gebruikt voor reductie van de premie van de aanvullende verzekering. Financieringsbronnen voor de aanvullende verzekering zijn in ieder geval de te onderhandelen korting op de basispremie en de huidige werknemerspremie voor een aanvullende verzekering.

##### **8 Spaarloonregeling**

De spaarloonregeling is opgenomen in hoofdstuk 11, bijlage 11 van de CAO.

##### **9 Scholings- en Wervingsfonds**

1. Voor de Sociale Eenheid NS bestaat er een paritair bestuurde Stichting Scholing en Werving.
2. Jaarlijks vult de Sociale Eenheid NS op 1 april het saldo (vermogen op 1 april minus de aangegane verplichtingen) van de Stichting aan tot een bedrag van € 158.825. De gelden van de Stichting worden aangewend voor het bekostigen van (doorstroom-)projecten die de werkgelegenheid bevorderen voor groepen met een moeilijke arbeidsmarktpositie, zoals (herintredende)

vrouwen, vroegtijdige schoolverlaters en allochtonen. Uit die gelden kan tevens de helft van de kosten voor de cursus "Nederlands op de werkvloer" worden bekostigd.

3. CAO-partijen richten zich op verruiming van de bestedingscriteria van de Stichting Scholing en Werving; daarbij is aanwending van gelden buiten NS een bespreekbare optie.

#### **10 Reisfaciliteiten voor werknemers en gezinsleden**

1. Werknemer heeft aanspraak op reisfaciliteiten onder door de NV Nederlandse Spoorwegen vast te stellen voorwaarden.

2. Deze voorwaarden zijn neergelegd in Reisfaciliteiten NS (zie hoofdstuk 11, bijlage 7 van de CAO).

3. Werknemer die kiest voor de minimum reisfaciliteiten (een trajectkaart voor woon-werkverkeer) is geen bijdrage verschuldigd.

4. Werknemer die kiest voor faciliteiten boven het minimum is een door werkgever vast te stellen bedrag verschuldigd, dat in maandelijkse termijnen op de maandbezoldiging wordt ingehouden.

5. Aan werknemer die heeft gekozen voor faciliteiten bedoeld in lid 1, kunnen, overeenkomstig genoemde voorwaarden, voor ieder tot zijn huishouding behorend gezinslid (zie hoofdstuk 11, bijlage 7) voor het maken van particulieren reizen reisfaciliteiten worden verstrekt. Daarvoor is een door de werkgever vast te stellen bedrag verschuldigd, dat in maandelijkse termijnen op de maandbezoldiging wordt ingehouden.

6. Voor zover gezinsleden tevens aanspraken kunnen doen gelden op reisfaciliteiten krachtens overheidsregelingen zal de verstrekking van reisfaciliteiten voor de desbetreffende gezinsleden uit hoofde van dit artikel worden opgeschort.

#### **11 Tijdelijke tegemoetkoming voor schrijvende uitkomsten van fiscalisering**

Door de invoering van de privilegepas gaan in een aantal gevallen de reiskosten voor werknemer mogelijk hoger uitvallen.

NS zal tijdelijk, op individuele basis, een gewenningsbijdrage geven in de extra kosten.

Deze gewenningsbijdrage is bedoeld voor werknemer die op 1 maart 2005 heeft gekozen voor de privilegepas en is als volgt:

- werknemer die in 2007 (op basis van het aantal kaarten per 1 maart 2007) meer dan € 50 extra kosten heeft t.o.v. de oude situatie krijgt als gewenningsbijdrage 50% van deze extra kosten bruto. Betaling vindt plaats in het eerste kwartaal 2008;
- werknemer die in 2008 (op basis van het aantal kaarten per 1 januari 2008) meer dan € 50 extra kosten heeft t.o.v. de oude situatie krijgt als gewenningsbijdrage 25% van deze extra kosten bruto. Betaling vindt plaats in het eerste kwartaal 2009;
- na 2008 is de gewenningsbijdrage nul.

#### **12 Sociaal Plan**

In hoofdstuk 11, bijlage 6 is het Sociaal Plan per 1 januari 2006 opgenomen.

#### **Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

### 13 Extra zorgdag

Werknemer krijgt in 2007, 2008 en in 2009 van werkgever 8 uur extra beschikbaar voor zorg. In deze jaren geldt dat vanaf de tweede ziekmelding tot en met de vijfde ziekmelding in hetzelfde kalenderjaar de eerste ziektedag (8 uur) wordt gekort op het verlof van de werknemer. Indien de werknemer verzuimt als gevolg van een bedrijfsongeval (hiervan is in ieder geval sprake indien de Arbeidsinspectie/bedrijfsarts moet worden ingelicht) of vanwege een verzuim dat direct samenhangt met een chronische ziekte (naar oordeel bedrijfsarts) worden geen dagen ingehouden. Voor werknemer die in deeltijd werkt gelden de in dit artikellid genoemde dagen naar rato.

### 14 Nominale bruto uitkering<sup>5</sup>

1. Indien het (voor lichte dienst gecorrigeerde) gemiddelde ziekteverzuim percentage 2007 resp. 2008 ten opzichte van het (voor lichte dienst gecorrigeerde) gemiddelde ziekteverzuim percentage 2006 resp. 2007 is gedaald volgt een uitkering conform onderstaande staffel:

Bij een daling van:	nominaal bedrag (voltijdwerknemer)
> 0,0% eb < 0,1%	€ 20
= 0,1% en < 0,2%	€ 40
= 0,2% en < 0,3%	€ 60
= 0,3% en < 0,4%	€ 80 etc tot maximaal € 300

2. Uitsluitend werknemer die op 31 december 2007 resp. 2008 in dienst is ontvangt de uitkering, waarbij werknemer die in de loop van 2007 resp. 2008 in dienst is gekomen de uitkering naar rato ontvangt, Werknemer die in deeltijd werkt ontvangt de uitkering eveneens naar rato.

### 15 Aanspraken tijdens ziekte

- Gedurende de eerste 52 weken van ziekte ontvangt werknemer die door ziekte zijn arbeid niet (volledig) kan verrichten, 100% van het loon, op voorwaarde dat werknemer zich naar vermogen maximaal inspant om te reïntegreren.
- Na de eerste 52 weken van ziekte heeft een werknemer die door ziekte is verhinderd om zijn arbeid (volledig) te verrichten, gedurende een tijdvak van maximaal 52 weken, aanspraak op 90% van het naar tijdsruimte vastgesteld loon over de niet-gewerkte uren, op voorwaarde dat werknemer zich naar vermogen maximaal inspant voor reïntegratie. Over de gewerkte uren ontvangt werknemer 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
- Onder het begrip loon wordt in lid 1 en 2 verstaan de maandbezoldiging, de eventuele netto-netto toelage en het derving SAV- dagbedrag zoals die gelden op de dag voorafgaand aan de eerste ziektedag.
- Op de in lid 1 en 2 genoemde wettelijke en bovenwettelijke aanspraken worden alle aan werknemer toegekende nieuwe of gewijzigde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in verband met zijn ziekte in mindering gebracht, eventueel met terugwerkende kracht.
- Hetgeen over na de dag van overlijden gelegen tijdvakken aan uitkering als bedoeld in lid 1, 2 en 4 is uitbetaald, wordt verrekend met de uitkering bij overlijden.

<sup>5</sup> Voor ProRail, SPF Beheer en DeltaRail BV gelden afwijkende afspraken

## **Arbeidsongeschiktheid**

### **16 Begrip arbeidsongeschiktheid**

Onder arbeidsongeschiktheid wordt verstaan het geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn in de zin van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

### **17 Aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid**

De aanspraken bij volledige en blijvende arbeidsongeschiktheid (werknemer met een IVA-uitkering: inkomensverzekering volledig en duurzaam arbeidsongeschikten) zijn opgenomen in de Pensioenregeling voor de Bedrijfstak Spoorwegen.

### **18 Aanspraken bij gedeeltelijke of niet blijvende volledige arbeidsongeschiktheid**

Werknemer met een (WGA-) arbeidsongeschiktheidspercentage (WGA: werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten) van 35% of meer ontvangt, op voorwaarde dat werknemer zich naar vermogen maximaal inspant voor reïntegratie:

- a. gedurende de loongerelateerde fase in de WGA: over de niet gewerkte uren een aanvulling van NS tot 75% van het loon dat hij verdiende direct voorafgaande aan zijn ziekte. Gewerkte uren worden volledig uitbetaald.
- b. 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 NS tot 75% van het loon dat hij verdiende direct voorafgaande aan zijn ziekte. Gewerkte uren worden volledig uitbetaald

### **19 Einde loongerelateerde WGA fase**

Voor werknemer met een (WGA-) arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35-80% geldt bij voldoende reïntegratie-inspanningen het volgende. Als werknemer een maand voor het einde van de loongerelateerde fase van de WGA het werk gedeeltelijk hervat heeft, maar minder dan 50% van zijn restcapaciteit benut, biedt werkgever met ingang van die maand aan het aantal uren werk uit te breiden tot 50% van zijn restcapaciteit. Als werknemer deze uitbreiding accepteert, komt hij in aanmerking voor aanvulling van zijn loon zoals voor de WGA-situatie in artikel 17 sub b is beschreven.

### **20 Aanspraken bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%**

Werknemer die een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% heeft, ontvangt in:

- het derde "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte,  
90% over niet gewerkte uren;
- het vierde "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte,  
80% over niet gewerkte uren;

- het vijfde "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte,  
70% over niet gewerkte uren;
- het zesde "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte,  
60% over niet gewerkte uren;
- het zevende "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn  
ziekte, 50% over niet gewerkte uren;
- het volgende "ziektejaren": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn  
ziekte.

## **21 Aanvraag WIA-uitkering**

Werknemer komt alleen in aanmerking voor een bovenwettelijke aanvulling indien hij een aanvraag heeft ingediend voor een uitkering op grond van WIA.

## **22 Begrip loon**

Onder het begrip loon wordt in de artikelen 18,19,20 en 23 verstaan: de maandbezoldiging, de eventuele netto-netto toelage en het derving SAV-dagbedrag zoals die gelden op de dag voorafgaand aan de eerste ziektedag.

## **23 Ontslag**

Ingeval werknemer het werk niet (gedeeltelijk) hervat heeft na 2 jaar ziekte, zal werkgever slechts ontslag aanvragen ingeval:

- a werknemer zich niet of slechts beperkt heeft ingespannen om werk bij werkgever of elders te verwerven of
- b werkgever aantoonbaar dat voor werknemer, ondanks maximale inspanning van werkgever, geen passende functie bij werkgever aanwezig is.

In deze gevallen zal werkgever zolang het dienstverband voortduurt minimaal 75% van het loon uitbetalen dat werknemer direct voorafgaand aan zijn ziekte verdiende.

## **24 Eénmalige uitkering bij ontslag**

1. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer genoemd in artikel 23 onder b, heeft recht op een éénmalige uitkering.
2. De hoogte van deze éénmalige uitkering bedraagt de uitkomst van 3 maanden 93%, vervolgens 3 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.

## **25 Informatieplicht**

Werknemer is verplicht om werkgever onmiddellijk te informeren over elke beslissing van het UWV in de uitvoering van de WIA.

## **26 Verhaal van uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid**

1 Werkgever is niet tot de in de artikelen 15 t/m 24 genoemde betalingen verplicht, voorzover zij niet berusten op dwingendrechtelijke

verplichtingen waaronder begrepen uitkeringen krachtens de Ziektewet, indien werknemer terzake van zijn ziekte of arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegenover derden kan doen gelden.

2 Werkgever zal echter de in de artikelen 15 t/m 24 bedoelde betalingen bij wijze van voorschot voldoen, indien werknemer de vordering tot schadevergoeding aan werkgever cedeert. 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.

## **27 Overgangsregeling**

Voor werknemer die ziek is geworden vóór 1 januari 2004 en onder de WAO valt, blijft de regeling gelden die is opgenomen in hoofdstuk 11, bijlage 12 van deze CAO.

## **Pensioenregeling, VUT-regeling en overgangsregeling.**

### **28 Pensioenregeling**

1. Werknemer neemt deel aan de pensioenregeling van het Spoorwegpensioenfonds. Op basis hiervan verkrijgt werknemer pensioenrechten bij het Spoorwegpensioenfonds en is de pensioenregeling van het Spoorwegpensioenfonds maatgevend voor de hoogte van het pensioen.
2. De pensioenpremie die werkgever afdraagt aan de pensioenregeling van het Spoorwegpensioenfonds bedraagt jaarlijks een vast percentage van de loonsom. Dit percentage stijgt volgens een pad naar 20 % van de pensioengrondslag. Werkgever is niet gehouden tot een hogere pensioenbijdrage dan 20 % van de pensioengrondslag of tot bijstortingen bij tekorten in het Spoorwegpensioenfonds.
3. Van de totaal door werkgever af te dragen pensioenpremie uit lid 2 wordt ieder jaar 1/3 gefinancierd door werknemer en 2/3 door werkgever. Hiertoe wordt op het pensioengevend inkomen bij werknemer een pensioenbijdrage ingehouden. Deze pensioenpremie wordt ingehouden voor zover het pensioengevend inkomen de franchise uit de pensioenregeling voor de Bedrijfstaking Spoorwegen overschrijdt.

### **29 VUT regeling Sociale Eenheid NS**

Met ingang van 1 januari 1999 is de VUT-regeling Sociale Eenheid NS beëindigd. Voor werknemer, die behoort tot het gesloten bestand van uitkeringgerechtigden, alsmede voor andere geïnteresseerden is de regeling verkrijgbaar bij de Concernstaf P&O Arbeidszaken.

### **30 Overgangsregeling VUT en pensioen (OVUT)**

1. Werknemer die 40 dienstjaren bij NS heeft, kan uiterlijk tot en met 2015, mits voldaan wordt aan een aanvullende voorwaarde betreffende zijn leeftijd, gebruik maken van een overgangsregeling VUT- pensioen.
2. De aanvullende voorwaarde voor de leeftijd luidt:
  - in de jaren 1999 t/m 2001 geldt een minimale leeftijd van 55 jaar;
  - in de jaren 2002 t/m 2004 geldt een minimale leeftijd van 56 jaar;
  - 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.
3. Na ontslag wordt eerst berekend welke korting werknemer op zijn pensioen ondergaat indien werknemer zelf de periode van ontslag tot 61 zou financieren door zijn pensioen eerder te laten ingaan.
  4. Door NS wordt deze korting voor 2/3<sup>e</sup> deel gecompenseerd, zodat werknemer uiteindelijk 1/3<sup>e</sup> deel zelf financiert.
  5. Werknemer kan langer blijven werken dan het moment waarop hij 40 dienstjaren bereikt.
  6. Na ontslag met deze regeling vindt geen pensioenopbouw meer plaats.
  7. 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.
  8. De uitkering voor werknemer aan deze overgangsregeling heeft vanaf 65 jaar een minimale hoogte van 70% van het laatst genoten bruto inkomen in actieve dienst.
  9. De leden 1 tot en met 8 gelden voor werknemer die geboren is vóór 1950.
  10. Per 1 januari 2006 is voor werknemer die geboren is na 1949, de fiscale wetgeving gewijzigd, waardoor een 1 op 1 voortzetting van de oude afspraken niet mogelijk is. De rechten genoemd in de leden 1 tot en met 8 van dit artikel worden gerespecteerd, zij het onder een andere constructie. Voorwaarde is dat werknemer, in tegenstelling tot lid 5 van dit lid, vooraf instemt met een einde van de arbeidsovereenkomst op de oorspronkelijke datum waarop van de overgangsregeling VUT-pensioen gebruik kan worden gemaakt. Aan werknemer die hiervoor in aanmerking komt, is in 2005 een individueel voorstel gedaan.

### **31 Neveninkomsten tijdens OVUT**

Neveninkomsten uit/in verband met arbeid ter hand genomen op of na de dag die gelegen is 1 jaar voor ontslagdatum worden in mindering gebracht op de financiële bijdrage van NS op basis van deze regeling.



## 11 Overzicht bijlagen

1. Loontabellen
2. Netto-netto-toelagen
3. Keuzeplan
4. Vertrouwenspersonen
5. Klachtenregeling
6. Sociaal Plan
7. Reisfaciliteiten
8. ORBA
9. HAY
10. Organisatieontwikkeling en werkzekerheid
11. Spaarloonregeling
12. Overgangsregeling "Bovenwettelijke uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid"

## 1 Bijlage Loontabellen

1a Lonen per contractuur per 1 april 2007, zie aparte spreadsheet op iNSite

1b Lonen per 36 contracturen per 1 april 2007, zie aparte spreadsheet op iNSite

1c Lonen per contractuur per 1 april 2008, zie aparte spreadsheet op iNSite

1d Lonen per 36 contracturen per 1 april 2008, zie aparte spreadsheet op iNSite

## 2 **Bijlage netto-netto-toelagen**

Zie aparte spreadsheet op iNSite

### 3 Bijlage Keuzeplan

#### Algemeen

Deze bijlage is een nadere uitwerking van hoofdstuk 7 artikel 1 van de CAO NS.

#### 1 Bronnen

De volgende bronnen kunnen worden ingezet in het Keuzeplan:

- a. bruto-salaris
- b. vakantiebijslag
- c. decemberuitkering (indien van toepassing)
- d. vrije uren
- e. werktijdverkorting (WTV)

De bronnen worden verder uitgewerkt in de artikelen 5 t/m 9.

#### 2 Doelen

De volgende doelen zijn via het Keuzeplan te verkrijgen:

- a. fiets
- b. fietsaccessoires
- c. vakliteratuur
- d. extra verlof
- e. extra pensioen
- f. fiscaal voordeel vakbondscontributie
- g. vierdaagse werkweek oudere werknemers
- h. extra salaris
- i. verlofsparen via levensloopregeling

De doelen worden verder uitgewerkt in de artikelen 10 t/m 29.

#### 3 Overige mogelijkheden NS Keuzeplan

Met behulp van het Keuzeplan kunnen de volgende keuzes worden gemaakt:

- terugkopen van CO (alleen Rijdend Personeel)
- verkopen van CF

Deze mogelijkheden worden verder uitgewerkt in de artikelen 30 en 31.

#### 4 Voorwaarden

De hiernavolgende voorwaarden zijn van toepassing op deelname.

- a. In totaal kan ten hoogste 10% van het arbeidscontract worden ingezet voor het Keuzeplan, met uitzondering van deelname aan de levensloopregeling (12%);
- b. Bepaalde groepen werknemers kunnen worden uitgesloten van inzet van (een deel van de) bronnen:
  - werknemer heeft de proeftijd nog niet doorlopen. Deelname is mogelijk vanaf de eerstvolgende ronde na beëindiging van de proeftijd.
  - werknemer is meer dan 3 maanden ziek op het moment van keuze of is (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Wanneer een werknemer gereïntegreerd is, is in ieder geval deelname met inzet van salariscomponenten mogelijk.
  - Indien op het loon van werknemer door derden beslag is gelegd, kan werknemer alleen meedoen met inzet WTV en/of vrije uren voor het doel extra salaris.
  - Indien werknemer boventallig is, kan hij geen tijd inzetten;

- c. De inzet vanuit bronnen wordt omgerekend in geld en wordt gestort respectievelijk komt beschikbaar op het moment van realisatie, met uitzondering van de inzet van tijd;
- d. Het Keuzeplan is een spaarsysteem; besteding aan een doel kan op zijn vroegst als het benodigde saldo beschikbaar is;
- e. Eventuele consequenties voor bijvoorbeeld sociale zekerheidsuitkeringen en fiscale effecten zijn voor eigen verantwoordelijkheid van werknemer;
- f. Op het Keuzeplan is de geldende wet- en regelgeving van toepassing. Aanpassing in wet- en regelgeving leidt tot aanpassing in het Keuzeplan.

## **Bronnen**

### **5 Bruto-salaris**

1. De uitruilwaarde voor het jaarsalaris is gelijk aan 1.
2. De bron mag worden ingezet gedurende alle keuzeperiodes in het keuzejaar.
3. Werknemer kan binnen de wettelijke kaders zelf bepalen hoeveel hij inzet van deze bron. Er is geen autorisatie van de leidinggevende nodig.
4. Inzet van standaard salaris als bron in het flexibele arbeidsvoorwaardensysteem heeft onder andere de volgende effecten:
  - het loon voor sociale zekerheid (WW, WIA) zal door inzet van brutosalaris lager worden. Dit heeft effect op zowel de hoogte van de premies als op de hoogte van een eventuele uitkering en aanvullende verzekeringen. Deze beperking geldt niet bij inzet voor de Levensloopregeling.
  - inzet van een deel van het brutosalaris als bron heeft geen gevolgen voor de hoogte van de pensioenopbouw en de pensioenpremie, behalve bij het doel "Fiscaal voordeel vakbondsfaciliteiten".

### **6 Vakantiebijslag**

1. Onder vakantiebijslag wordt verstaan de bruto vakantiebijslag op grond van de CAO, waar werknemer voorafgaande aan de keuzes volgens de regeling, op grond van de CAO de volgende deelnameperiode recht op zou hebben.
2. De uitruilwaarde voor de vakantiebijslag is gelijk aan 1.
3. De bron mag worden ingezet tot een jaarlijks vast te stellen datum in april.
4. Het inzetten van de vakantiebijslag met als doel om de vakantiebijslag te spreiden (of gespreid uitgekeerd te krijgen) is niet mogelijk.
5. Werknemer kan binnen de wettelijke kaders zelf bepalen hoeveel hij inzet van deze bron. Er is geen autorisatie van werkgever nodig.
6. Inzet van vakantiebijslag als bron heeft onder andere de volgende effecten:
  - het loon voor sociale zekerheid (WW, WIA) zal door inzet van vakantiebijslag lager worden. Dit heeft effect op zowel de hoogte van de premies als op de hoogte van een eventuele uitkering en aanvullende verzekeringen. Deze beperking geldt niet bij inzet in de Levensloopregeling.

- inzet van vakantiebijslag heeft geen gevolgen voor de hoogte van de pensioenopbouw en de pensioenpremie, behalve bij het doel "Fiscaal voordeel vakbondsfaciliteiten".

### **7. Decemberuitkering**

1. Onder decemberuitkering wordt verstaan de bruto decemberuitkering op grond van artikel van de CAO, waar werknemer, voorafgaande aan de keuzes volgens de regeling, op grond van de CAO, in de deelnameperiode recht op zou hebben.
2. De uitruilwaarde voor de decemberuitkering is gelijk aan 1.
3. De bron mag worden ingezet gedurende alle keuzeperiodes in het keuzejaar.
4. Het inzetten van de decemberuitkering met als doel om de decemberuitkering te spreiden (of: gespreid uitgekeerd te krijgen) is niet mogelijk.
5. Werknemer kan binnen de wettelijke kaders zelf bepalen hoeveel hij inzet van deze bron. Er is geen autorisatie van werkgever nodig.
6. Inzet van de decemberuitkering als bron heeft onder andere de volgende effecten:
  - het loon voor sociale zekerheid (WW, WIA) zal door inzet van decemberuitkering lager worden. Dit heeft effect op zowel de hoogte van de premies als op de hoogte van een eventuele uitkering en aanvullende verzekeringen. Deze beperking geldt niet bij inzet voor de Levensloopregeling.
  - inzet van decemberuitkering heeft geen gevolgen voor de hoogte van de pensioenopbouw en de pensioenpremie, behalve bij het doel "Fiscaal voordeel vakbondsfaciliteiten".

### **8 Vrije uren**

1. Vrije uren zijn de uren boven het wettelijk aantal vastgestelde verlofuren, waarop werknemer met behoud van salaris geen arbeid hoeft te verrichten. Deze zijn vastgesteld in de CAO.
2. De uitruilwaarde voor één verlofuur is gelijk aan 0,23 maal het CAO-loon per contractuur zoals geldt op het moment van verrekening. Indien aan werknemer een toelage per uur is toegekend, wordt het CAO-loon per contractuur voor de berekening van de uitruilwaarde met deze toelage verhoogd.
3. Bij inzet voor de levensloopregeling wordt het uurloon verhoogd met de vakantiebijslag en decemberuitkering. De totale waarde telt mee voor de pensioenopbouw
4. De bron kan worden ingezet in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het volgende gehele keuzejaar.
5. Voor de inzet van vrije uren is toestemming van werkgever vereist.
6. Werknemer die als gevolg van (gedeeltelijk) arbeidsongeschiktheid minder uren werkt dan het aantal uren waarop zijn contract voor arbeidsongeschiktheid was gebaseerd mag geen vrije uren inzetten.
7. Werknemer met een gerechtelijk loonbeslag kan vrije uren alleen inzetten ter versnelde aflossing van zijn schulden.
8. De waarde van de ingezette vrije uren komt beschikbaar in de maand juli van het keuzejaar.

## **9 Inzet werktijdverkorting**

1. WTV-dagen zijn dagen, waarop werknemer met behoud van salaris geen arbeid hoeft te verrichten. Het betreft WTV-dagen op grond van de CAO waar werknemer, voorafgaande aan de keuzes volgens de regeling, recht op zou hebben.
2. Jaarlijks, wanneer er sprake is van overcapaciteit in een NS-bedrijfsonderdeel, zal in overleg met vakorganisaties, besproken worden of WTV en/of vrije uren kunnen worden ingezet via het Keuzeplan.
3. Voor de inzet van WTV is toestemming van werkgever vereist. Werkgever kan de individuele aanvraag afwijzen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen, met name organisatorische en financiële implicaties, of bij voorzienbare langdurige afwezigheid van werknemer.
4. De uitruilwaarde voor één WTV-dag is gelijk aan 8 x 0,23 maal het CAO-loon per contractuur zoals geldt op het moment van verrekening. Indien aan werknemer een toelage per uur is toegekend, wordt het CAO-loon per contractuur voor de berekening van de uitruilwaarde met deze toelage verhoogd.
5. Bij inzet van tijd voor de levensloopregeling wordt het uurloon verhoogd met de vakantiebijslag en decemberuitkering. De totale waarde van de inzet telt mee voor de pensioenopbouw.
6. Voor de duur van deze CAO kan aan (groepen van) werknemer(s) met een contractuele arbeidsduur van 36 uur per week, jaarlijks door werkgever worden verzocht extra werkzaamheden te verrichten door middel van het inleveren van WTV-dagen. Werknemer ontvangt in dat geval over ieder extra gewerkt uur een toeslag van 25%. Over de extra gewerkte uren ontvangt werknemer vakantiegeld en decemberuitkering. Over de uitbetaling bouwt werknemer pensioen op. Er wordt geen verlof over deze uren opgebouwd.
7. De bron mag worden ingezet in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het volgende gehele keuzejaar.
8. De waarde van de ingezette WTV-dagen komt beschikbaar in de maand juli van de deelnameperiode. Indien de WTV wordt ingezet op verzoek van werkgever (zoals beschreven in lid 6 van dit artikel), worden de uren maandelijks uitbetaald.
9. Werknemer met een gerechtelijk loonbeslag kan WTV-dagen alleen inzetten ter versnelde aflossing van zijn schulden.

## **Doelen**

### **10 Fiets**

1. Werknemer kan sparen voor een fiets, inclusief verzekering. De hiertoe ingezette bronnen worden gestort op een externe rekening courant.
2. Voor dit doel mag worden ingezet gedurende één keuzejaar per drie kalenderjaren.
3. Werknemer dient de fiets aantoonbaar meer dan de helft van het aantal werkdagen ten behoeve van (een deel van) het woon-werkverkeer te gebruiken. Werknemer dient hiervoor de verklaring woon-werkverkeer in te vullen en te ondertekenen. Werkgever toetst of het woon-werkverkeer voldoende is voor onbelaste verstrekking van een fiets. De faciliteit is gemaximeerd op een onbelaste vergoeding conform de geldende fiscale wetgeving.

4. Behoudens de toets voor woon-werkverkeer is geen toestemming van werkgever vereist.
5. Indien de belastingdienst wegens onvoldoende gebruik voor woon-werkverkeer een naheffingsaanslag oplegt c.q. een correctie-nota vaststelt, compenseert werknemer werkgever voor alle nageheven en nagevorderde bedragen.
6. Om het saldo van de rekening courant beschikbaar te krijgen, moet werknemer een onttrekkingsformulier invullen (op te vragen in NS Keuzeplan) en deze, voorzien van de originele aankoopnota, inleveren bij zijn afdeling P&O. Werknemer dient de originele facturen en het onttrekkingsformulier uiterlijk op 16 november van het keuzejaar in te leveren bij zijn afdeling P&O.

## **11 Fietsaccessoires**

1. Werknemer kan sparen voor fietsaccessoires. De hiertoe ingezette bronnen worden gestort op een externe rekening courant.
2. Voor dit doel mag jaarlijks worden ingezet.
3. Werknemer dient de fiets waarvoor de accessoires worden aangeschaft, aantoonbaar meer dan de helft van het aantal werkdagen ten behoeve van (een deel van) het woon-werkverkeer te gebruiken. Werknemer dient hiervoor de verklaring woon-werkverkeer in te vullen en te ondertekenen. Werkgever toetst of het woon-werkverkeer voldoende is voor onbelaste verstrekking van een fietsaccessoires. De faciliteit is gemaximeerd op een onbelaste vergoeding conform de geldende fiscale wetgeving.
4. Behoudens de toets voor woon-werkverkeer is geen toestemming van werkgever vereist.
5. Indien de belastingdienst wegens onvoldoende gebruik voor woon-werkverkeer een naheffingsaanslag oplegt c.q. een correctie-nota vaststelt, compenseert werknemer werkgever voor alle nageheven en nagevorderde bedragen.
6. Om het saldo van de rekening courant beschikbaar te krijgen, moet werknemer een onttrekkingsformulier invullen (op te vragen in NS Keuzeplan) en deze, voorzien van de originele aankoopnota, inleveren bij zijn afdeling P&O. Werknemer dient de originele facturen en het onttrekkingsformulier uiterlijk op 16 november van het keuzejaar in bij zijn afdeling P&O.

## **12 Vakliteratuur**

1. Werknemer kan sparen voor vakliteratuur. De hiertoe ingezette bronnen worden gestort op een externe rekening courant.
2. Voor dit doel mag jaarlijks worden ingezet.
3. Werknemer dient de vakliteratuur mede ten behoeve van de dienstbetrekking te gebruiken. Algemene literatuur zoals kranten, opiniebladen en dergelijke zijn in beginsel geen vakliteratuur. Werkgever beoordeelt of sprake is van vakliteratuur.
4. Behoudens de toets voor zakelijk gebruik van de vakliteratuur is geen toestemming van werkgever vereist.
5. Indien de belastingdienst het niet aannemelijk acht dat sprake is van vakliteratuur en daarvoor naheffingsaanslagen c.q. correctienota's opleggen, compenseert werknemer werkgever voor alle nageheven en nagevorderde bedragen.



6. Om het saldo van de rekening courant beschikbaar te krijgen, moet werknemer een onttrekkingsformulier invullen (op te vragen in NS Keuzeplan) en deze, voorzien van de originele aankoopnota, inleveren bij zijn afdeling P&O. Bij de facturen overlegt werknemer een omschrijving van het zakelijk nut van de vakliteratuur. Werknemer dient de originele facturen en onttrekkingsformulier uiterlijk op 16 november van het keuzejaar in bij zijn afdeling P&O.

### **13 Regeling extra verlof**

1. Werknemer kan kiezen voor extra tijd.
2. De waarde van een extra verlof uur is gelijk aan 1 uur verhoogd met vakantiebijslag en decemberuitkering. Indien werknemer WTV heeft verkocht met een toeslag van 25% wordt het uurloon van de extra verlofuren verhoogd met 25%, tot maximaal het aantal met toeslag verkochte WTV uren.
3. Voor dit doel mag worden ingezet gedurende alle keuzerondes van het keuzejaar.
4. Grenzen en voorwaarden aan extra verlof zijn:
  - werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
  - werknemer dient het verzoek in bij werkgever;
  - werkgever willicht het verzoek in tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten;
  - werknemer mag per deelnameperiode maximaal 4x het aantal uren van de arbeidsovereenkomst sparen;
5. Toestemming van werkgever is vereist bij het opnemen van het extra verlof.

### **14 Extra pensioen**

1. Werknemer kan kiezen voor inkoop van extra pensioenopbouw bij het Spoorwegpensioenfonds.
2. Voorafgaand aan de keuze kan werknemer via het Keuzeplan een offerte opvragen bij het Spoorwegpensioenfonds.
3. Financiering van inkoop extra pensioen kan met alle bronnen, mits wordt voldaan aan de voorwaarden voor inzet van deze bronnen.
4. Inkoop van extra pensioen is gehouden aan fiscale maxima. Het Spoorwegpensioenfonds zal deze berekenen, op grond van de door werknemer aangeleverde informatie.

### **15 Fiscaal voordeel vakbondscontributie**

1. Werknemer kan, indien wordt voldaan aan de voorwaarden, kiezen voor het fiscaal gunstig laten verwerken van de contributie die wordt betaald aan een door NS erkende vakorganisatie.
2. Voor dit doel mag worden ingezet gedurende alle keuzerondes van het keuzejaar. De keuze kan echter alleen betrekking hebben op toekomstige periodes.
3. Werknemer is lid van een door NS erkende vakorganisatie. Dit zijn:
  - FNV Bondgenoten
  - CNV Bedrijvenbond
  - VVMC
  - VHS
4. Werknemer zorgt zelf voor aanmelding lidmaatschap en betaling van contributie.

5. Werknemer vult de "Verklaring lidmaatschap vakorganisatie" in en levert dit in bij zijn afdeling P&O.
6. Het maximaal in te zetten bedrag is de te betalen contributie voor de nog niet verstreken maanden van het keuzejaar.
7. Over het ingelegde bedrag voor deze keuze vervalt de pensioenopbouw.
8. Behoudens de toets op lidmaatschap is geen toestemming van werkgever nodig.
9. Indien is voldaan aan de voorwaarden uit deze regeling is geen loonbelasting en sociale premies verschuldigd over het ingezette bedrag. Indien de belastingdienst het niet aannemelijk acht dat sprake is van vakbondscontributie en daarvoor naheffingsaanslagen en/of correctienota's opleggen, zijn deze voor rekening en risico van werknemer.

#### **16 Vierdaagse werkweek oudere werknemers**

1. Werknemer vanaf 50 jaar kan, onder voorwaarden, kiezen voor een vierdaagse werkweek. De vierdaagse werkweek voor oudere werknemers bestaat uit:
  - een 34-urige werkweek van 4 x 8,5 uur voor werknemers van 50 jaar en ouder in
    - kantoor- en leidinggevende functies en
  - een 32-urige werkweek van 4 x 8 uur voor medewerkers van 55 jaar en ouder.
2. Werknemer zet hiertoe WTV, vrije uren en (indien van toepassing) de uren op grond van de regeling Werktijdverkorting Oudere Werknemer in. Voor de regeling voor werknemers van 55 jaar en ouder krijgt werknemer 4 dagen beschikbaar.
3. Indien het totaal aan verlofuren niet voldoende is, koopt werknemer het resterende aantal benodigde uren. De waarde van een extra te financieren verlofuur is gelijk aan 1 uur, verhoogd met vakantiebijslag en decemberuitkering.
4. Voor dit doel mag worden ingezet in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het gehele volgende keuzejaar.
5. Voorwaarden voor deelname zijn:
  - werknemer heeft een contractuele arbeidsduur van 36 uur per week voor onbepaalde tijd;
  - peildatum voor de minimumleeftijd is 1 januari van het keuzejaar waarin werknemer aan de regeling wil deelnemen;
  - werknemer dient het verzoek in bij werkgever;
  - werkgever willigt het verzoek in tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
6. Indien voldaan is aan de voorwaarden van deze regeling heeft de verstrekking van extra tijd geen gevolgen voor loon- en premieheffing.

#### **17 Extra Salaris**

1. Werknemer kan kiezen vrije tijd te laten uitbetalen. Hiervoor kunnen, onder voorwaarden, vrije uren (zie artikel 8) en WTV (zie artikel 9) worden ingezet.
2. Deze keuze kan alleen worden gemaakt in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het volgende gehele keuzejaar.
3. De ingezette uren worden uitbetaald in de maand juli van de deelnameperiode. Indien de WTV wordt ingezet op verzoek van werkgever

(zoals beschreven in lid 3 van dit artikel), worden de uren maandelijks uitbetaald.

4. Werknemer met een gerechtelijk loonbeslag kan WTV-dagen alleen inzetten ter versnelde aflossing van zijn schulden.

### **Verlofsparen via de Levenslooptregeling**

#### **18 Begrippen**

- a. *bank*: de instelling die de levenslooptrekening beheert.
- b. *werknemer*: werknemer die deelneemt aan de levenslooptregeling, waarop deze regeling van toepassing is.
- c. *inleg*: het bedrag dat door werkgever op de levenslooptrekening ten name van werknemer is of wordt gestort.
- d. *levenslooptspaarsaldo*: het saldo in geld dat werknemer heeft gespaard inclusief het daarop behaalde rendement of de rente.
- e. *levenslooptovereenkomst*: de aanvulling op de arbeidsovereenkomst waarin afspraken met betrekking tot het sparen en het opnemen van verlof worden geregeld.

#### **19 Toepassing**

De levenslooptregeling heeft ten doel het treffen van een voorziening voor het sparen van geld uitsluitend ten behoeve van:

- a. langdurend zorgverlof
- b. sabbatical (vanaf 4 weken)
- c. ouderschapsverlof
- d. educatief verlof
- e. eerder met pensioen

#### **20 Deelname**

1. Aan de levenslooptregeling mag worden deelgenomen door elke werknemer, met in achtneming van de bepalingen in het Keuzeplan en de bepalingen in deze uitvoeringsregeling.
2. Werknemer mag op elk moment van het jaar starten met deelname aan de Levenslooptregeling . Werknemer geeft op een daarvoor bestemd formulier aan hoeveel en op welke wijze hij wil sparen en levert het formulier in bij zijn afdeling P&O. Werknemer opent zelf een levenslooptrekening bij een financiële instelling naar keuze.
3. Deelname is niet mogelijk indien werknemer in het keuzejaar deelneemt aan de spaarloonregeling.
4. Werknemer doet opgave van de eventueel bij een vorige werkgever opgebouwde levenslooptrechten in het kader van een levenslooptregeling ingevolge van de Wet op de Loonbelasting 1964. De opgave bevat de mededeling dat werknemer naar waarheid verklaart wat het saldo op zijn levenslooptrekening bij vorige werkgever(s) is. Voorts verklaart hij dat iedere schade die voortvloeit uit onjuistheid van de verklaring van werknemer geheel voor rekening van werknemer komt.
5. Werkgever controleert jaarlijks in hoeverre verdere opbouw op grond van deze regeling mogelijk is. De keuze voor deelname wordt per keuzejaar gemaakt. Deelname aan deze regeling eindigt tussentijds:
  - bij overlijden van werknemer;
  - bij daadwerkelijk verhaal op basis van een executoriale titel ten laste van werknemer;

- bij van toepassing verklaring van een wettelijke schuldsaneringsregeling op werknemer;
  - bij uitsluiting door werkgever wegens verpanding, bezwaring, vervreemding, of afkoop, als  
aangegeven in artikel 27 van deze bijlage.
6. Bij beëindiging van de deelname wordt het levensloopsaldo alleen uitgekeerd bij overlijden van werknemer;
7. Onverminderd het bepaalde in het vorige lid, wordt het levensloopsaldo uitsluitend uitgekeerd bij opname van verlof, zoals bedoeld in artikel 23 van deze bijlage, waarbij uitkering via werkgever aan werknemer geschiedt onder inhouding van de wettelijk verplichte inhoudingen.

## **21 Inleg**

1. Voor deze keuze kunnen alle bronnen (tijd en geld) worden gebruikt, onder de voorwaarden, zoals in dit artikel vermeld.
2. De inleg dient tenminste € 25,- en ten hoogste 12% van het bruto jaarloon te bedragen. Werknemer opent zelf een levenslooprekening bij een financiële instelling naar keuze.
3. Voor werknemer, geboren na 1949 maar voor 1955 geldt een maximuminleg van 210% van het bruto jaarloon.
4. Bij arbeidsongeschiktheid van werknemer wordt de inleg ingehouden op de uitkeringen krachtens de Ziektewet en/of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voorzover deze uitkeringen door tussenkomst van werkgever betaald worden.
5. Geen verdere opbouw van het saldo op de levenslooprekening vindt plaats, indien op 1 januari van enig jaar het saldo op de levenslooprekening gelijk is aan of meer bedraagt dan 210 % van het loon op jaarbasis dat in het voorafgaande kalenderjaar is genoten. Daartoe wordt het loon van het laatste loontijdvak in het voorafgaande jaar herrekend tot een jaarloon. Voor de bepaling van het loon worden uitsluitend de volgende elementen meegenomen:
  - brutoloon;
  - decemberuitkering;
  - vakantiebijslag.

## **22 Overdracht oude rechten**

Werknemer, die reeds eerder heeft deelgenomen aan een levensloopregeling bij een vorige werkgever, zoals bedoeld in de Wet op de Loonbelasting 1964, kan het reeds gespaarde levensloopsaldo bij de vorige werkgever inbrengen in de levensloopregeling van werkgever.

## **23 Opnemen van verlof**

1. Voor het opnemen van verlof op grond van de levensloopregeling is toestemming van werkgever vereist. Voor alle vormen van verlof als bedoeld in artikel 19 kan werkgever voorwaarden verbinden.
2. Indien werknemer geld wil opnemen van zijn levenslooprekening, moet werknemer contact op nemen met de financiële instelling waar werknemer de rekening heeft lopen. Elke instelling heeft een eigen opnameformulier. Het ingevulde formulier moet ter ondertekening worden voorgelegd aan werkgever.

3. De in lid 1 van dit artikel genoemde toestemming en de daarbij gestelde voorwaarden worden vastgelegd in een spaarovereenkomst.
4. Verlof dient tenminste 6 maanden voorafgaand aan de gewenste periode te worden aangevraagd, tenzij de wet een andere termijn voorschrijft.
5. De duur van de verlofperiode bedraagt maximaal het voor onder artikel 2 vermelde soort verlof geldende wettelijke maximum.
6. Tijdens opname van het verlof zal maandelijks het afgesproken bedrag, met een maximum van het laatstgenoten loon voorafgaand aan het verlof, vanaf de levenslooptrekening via werkgever aan werknemer worden uitbetaald.
7. Opname van het levenslooptrekening anders dan voor het opnemen van verlof of overige deblokkeringsmogelijkheden, zoals genoemd in artikel 24 en artikel 26 van deze bijlage is niet mogelijk.
8. Werkgever en werknemer treden in overleg over de datum waarop opname van verlof mogelijk is. Aanvragen worden op volgorde van binnenkomst behandeld.

#### **24 Overige deblokkeringsmogelijkheden**

1. Werkgever en werknemer kunnen de levenslooptrekening alleen gezamenlijk deblokken voor verlof, zoals bedoeld in artikel 19.
2. Werknemer kan het saldo van de levenslooptrekening storten in zijn pensioenfonds. Stortingen in het pensioenfonds zijn slechts mogelijk, indien en voor zover deze stortingen passen binnen het pensioenreglement en de voor het pensioen geldende wettelijke voorschriften. Een storting is nimmer mogelijk, indien en voor zover de pensioenregeling hierdoor fiscaal niet meer als zuiver kan worden aangemerkt.

#### **25 Arbeidsvoorwaarden tijdens verlof**

1. Werknemer heeft tijdens de verlofperiode geen recht op continuering van en/of doorbetaling van secundaire arbeidsvoorwaarden en kostenvergoedingen.
2. Tijdens het verlof vindt geen pensioenopbouw plaats.
3. Gedurende de verlofperiode loopt de zorgverzekering door.
4. De variabele toeslagen op het loon worden tijdens de verlofperiode niet doorbetaald.
5. Tijdens de verlofperiode heeft werknemer geen recht op reguliere loonsverhogingen.
6. Indien van toepassing heeft werknemer wel recht op een diensttijdtoeslag.
7. Ingeval werknemer gedurende de verlofperiode ziek wordt, heeft hij vanaf de eerste ziektedag geen recht op doorbetaling van loon overeenkomstig artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek.

#### **26 Beëindiging dienstverband**

1. Bij beëindiging van het dienstverband tussen werkgever en werknemer door overlijden van werknemer zal de levenslooptrekening worden opgeheven en zal aan de rechtverkrijgende(n) het op de levenslooptrekening uitstaande saldo ter beschikking worden gesteld, onverminderd het bepaalde in artikel 20.
2. Indien het dienstverband tussen werkgever en werknemer eindigt om andere dan de onder lid 1 genoemde reden, kan werknemer kiezen om het saldo van de levenslooptrekening over te laten boeken naar een andere door werknemer aan te wijzen levenslooptrekening.

**27 Verpanding, bezwaring, vervreemding en afkoop**

Het is werknemer niet toegestaan zijn door de levenslooptrekening aangewezen vordering op de bank geheel of gedeeltelijk te verpanden, te bezwaren of te vervreemden. Het is werknemer voorts niet toegestaan de levenslooptrekening af te kopen.

**28 Terugkeer na verlof**

1. Werkgever stelt een plan op voor de begeleiding van de terugkeer van werknemer die met verlof is geweest.
2. Werkgever streeft ernaar werknemer na afloop van de verlofperiode terug te laten keren op dezelfde of op een gelijkwaardige functie als hij voor de verlofperiode bekleedde.
3. Werkgever maakt met werknemer vooraf afspraken over de terugkeer van werknemer na de verlofperiode.

**29 Slotbepalingen levenslooptrekening**

1. Deze levenslooptrekening kan te allen tijde door werkgever worden gewijzigd met dien verstande, dat ten aanzien van het vóór de wijziging of opheffing gestorte levenslooptrekening het bepaalde in deze bijlage onverminderd van kracht blijft.
2. Bij wijziging van deze levenslooptrekening dient - voor zoveel vereist - vooraf goedkeuring van de bevoegde instantie(s) te zijn verkregen.

**Overige mogelijkheden NS Keuzeplan****30 Terugkopen van CO (alleen rijdend personeel)**

1. Rijdend personeel krijgt een toeslag op de uitbetaalde onregelmatigheidsvergoeding. Hiervoor is de opbouw in tijd ("CO") in principe afgeschaft. Werknemer kan kiezen om de omgezette tijd terug te kopen. Deze keuze geeft werknemer aan in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het volgende gehele keuzejaar.
2. Indien werknemer kiest voor terugkopen CO gelden de daarvoor opgestelde voorwaarden. Deze zijn in een aparte folder opgenomen en te verkrijgen bij de afdeling P&O.

**31 Verkopen van CF**

1. Werknemer die CF opbouwt, kan er voor kiezen deze te laten uitbetalen. Deze keuze geeft werknemer aan in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het volgende gehele keuzejaar.
2. De waarde van de uitbetaalde uren is gelijk aan 8 x het uurloon. Dit is pensioengevend.
3. Op de uitbetaalde uren wordt een toeslag gegeven van 20%.

## 4 Bijlage Vertrouwenspersonen

*NS streeft naar een organisatie waarbij integriteit, respect, openheid voor elkaar en leren van elkaar centraal staan. Een werknemer die tijdens het werk toch te maken krijgt met ongewenste omgangsvormen en het probleem niet kan of wil bespreken met werkgever, kan de hulp inroepen van een vertrouwenspersoon*

### 1 Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen

1. Een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen is een door werkgever benoemde werknemer die eerste opvang verleent bij klachten over ongewenste omgangsvormen zoals seksuele intimidatie, pesten, discriminatie en agressie en die in het verlengde daarvan nazorg verleent.
2. Vertrouwenspersonen worden voorgedragen door werkgever of vakorganisaties.
3. Werkgever benoemt na overleg met de COR de vertrouwensperso(n)en.
4. Benoeming van een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen geschiedt voor een periode van 4 jaar.
5. Een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen wordt van zijn functie ontheven:
  - door het verstrijken van de benoemingstermijn; na deze termijn is herbenoeming mogelijk;
  - door beëindiging van zijn arbeidsrelatie met werkgever;
  - door een besluit van werkgever na overleg met de COR;
  - op eigen verzoek.
6. Werkgever draagt er zorg voor dat degene die als vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen is benoemd, niet uit dien hoofde wordt benadeeld in zijn positie als werknemer.
7. Werkgever draagt er zorg voor dat degene die als vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen is benoemd over de faciliteiten beschikt die nodig zijn om de functie uit te kunnen oefenen.

### 2 Rol van de vertrouwensperso(n)en

1. Een werknemer kan zich over ongewenste omgangsvormen mondeling, schriftelijk of telefonisch wenden tot de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. De vertrouwenspersoon neemt geen acties anders dan op diens uitdrukkelijk verzoek en met instemming van werknemer.
2. De rol van vertrouwenspersoon is:
  - het verlenen van eerste opvang, begeleiding en in het verlengde hiervan nazorg aan werknemer;
  - het op verzoek van werknemer bemiddelen bij het oplossen van problemen en/of;
  - het desgewenst ondersteunen van werknemer bij het indienen en de behandeling van een klacht bij de klachtencommissie.
3. De vertrouwenspersoon houdt een anonieme registratie bij van de ontvangen klachten en de afwikkeling daarvan ten behoeve van de jaarlijkse verslaglegging aan werkgever.

## 5 Bijlage Klachtenregeling

*NS is bij uitstek een mensenbedrijf. Uitgangspunt is daarbij achting voor de medemens en gelijkwaardigheid. Het streven is mogelijke individuele problemen in relatie tot het werk zoveel mogelijk in goed overleg tussen betrokkenen op te lossen. Daar waar dit geen oplossing biedt geeft deze klachtenregeling de mogelijkheid om problemen op formele wijze aan de orde te stellen bij een onafhankelijke klachtencommissie.*

### 1. Definities

- a. Werknemer: degene die op grond van een arbeidsovereenkomst in de onderneming werkt. Onder deze definitie vallen ook oproepkrachten en uitzendkrachten. Voor zover het een klacht betreft over ongewenste omgangsvormen zijn de bepalingen van deze regeling ook van toepassing op stagiaires.
- b. Werkgever: de werkgever als bedoeld in artikel 2 onder a CAO NS.
- c. Klacht: een schriftelijke uiting van ongenoegen van de werknemer betreffende zijn persoonlijke arbeidssituatie.
- d. Vakorganisaties: vakorganisaties die door NS erkend zijn.

### 2 Klachtencommissie

1. Er is een klachtencommissie die tot taak heeft de bij haar ingediende klachten te onderzoeken en werkgever te adviseren over de afhandeling daarvan.
2. Een klachtencommissie bestaat uit 3 leden: één onafhankelijk voorzitter, één lid aangewezen door vakorganisaties en één lid aangewezen door werkgever.
3. Werkgever en vakorganisaties benoemen ten hoogste 5 onafhankelijke voorzitters.
4. Vakorganisaties benoemen ten hoogste 5 leden.
5. Werkgever benoemt ten hoogste 5 leden.
6. De benoeming tot lid vindt plaats voor 4 kalenderjaren, behoudens bij benoeming na een tussentijds terugtreden (in welk geval benoeming kan plaatshebben voor een termijn eindigend met de zittingstermijnen van de overige leden). Herbenoeming is mogelijk.
7. Bij een klacht over ongewenste omgangsvormen zal, voor wat betreft de samenstelling van een klachtencommissie, zoveel mogelijk aansluiting worden gezocht bij de deskundigheid van de leden en de aard van de klacht. De commissie kan zich laten bijstaan door een extern deskundige die een adviserende stem heeft.
8. Aan de klachtencommissie wordt door werkgever een secretaris toegevoegd.
9. De leden van de commissie en de secretaris zijn verplicht, zowel tijdens als na afloop van hun dienstverband, tot geheimhouding van al hetgeen hen in hun rol ter kennis is gekomen over personen, betrokken of vermoedelijk betrokken bij kwesties vallend onder deze Klachtenregeling.
10. De secretaris houdt een archief van de door de klachtencommissie behandelde klachten bij. Dit archief is alleen voor de secretaris en leden van de klachtencommissie toegankelijk.
11. De klachtencommissie brengt jaarlijks aan werkgever, vakorganisaties en de COR verslag uit van het aantal en de aard van de bij haar aanhangig



gemaakte klachten en de inhoud van haar uitspraken, met inachtneming van de privacy.

### **3 Verschoning/wraking leden klachtencommissie**

Een lid van de klachtencommissie kan gewraakt worden of zich verschonen indien er op enigerlei wijze op ernstige gronden getwijfeld kan worden aan zijn onpartijdigheid en/of onafhankelijkheid.

### **4 Voorafgaand overleg**

Uitgangspunt van deze klachtenregeling is dat werknemer een klacht in eerste aanleg voorlegt bij zijn direct leidinggevende dan wel bij de naasthogere leidinggevende of de functionaris die verantwoordelijkheid draagt voor de beslissing of de handeling waartegen de klacht zich richt. Wanneer de klacht betrekking heeft op ongewenste omgangsvormen kan het eerst voorleggen aan de direct leidinggevende of de naasthogere leidinggevende onder omstandigheden belemmerend werken. In die gevallen kan de klacht direct worden voorgelegd aan de klachtencommissie. Daarbij wordt gemotiveerd waarom is afgezien van het traject via leidinggevend.

### **5 Ontvankelijkheid**

De klachtencommissie neemt een klacht alleen in behandeling indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- het betreft een individuele klacht van een werknemer;
- de klager is zelf belanghebbende;
- de klacht is aantoonbaar in behandeling geweest bij de direct leidinggevende(n) of bij de functionaris die verantwoordelijkheid draagt voor de beslissing of de handeling waartegen de klacht zich richt. In geval van ongewenste omgangsvormen kan hiervan gemotiveerd worden afgeweken;
- over hetzelfde feit of over dezelfde gebeurtenis is door dezelfde werknemer niet eerder een klacht Ingediend;
- de klacht is binnen de klachttermijn van artikel 6 op schrift ontvangen door de klachtencommissie.

### **6 Klachttermijn**

1. Werknemer moet binnen 6 weken nadat werkgever zijn beslissing heeft genomen dan wel binnen 6 weken nadat de handeling van werkgever waartegen de klacht zich richt heeft plaatsgevonden, de klacht schriftelijk bij de klachtencommissie indienen. Als werkgever zijn beslissing schriftelijk aan werknemer heeft bevestigd, dan is de datering van deze schriftelijke beslissing bepalend.
2. De klachttermijn wordt gedurende de behandeling bij de direct leidinggevende(n) of de functionaris die de verantwoordelijkheid draagt voor de beslissing of handeling waartegen de klacht zich richt, niet verlengd.
3. Indien het een klacht betreft over ongewenste omgangsvormen, moet werknemer de klacht indienen binnen 2 jaar nadat de gebeurtenis waarop de klacht zich richt zich heeft voorgedaan.

## **7 Procedure**

1. Het secretariaat van de klachtencommissie bevestigt aan werknemer de ontvangst van de klacht en de datum daarvan. Het secretariaat informeert de werkgever over de klacht.
2. De klachtencommissie kan de behandeling van de klacht aanhouden in afwachting van de uitkomst van de behandeling bij de direct leidinggevende(n) of de functionaris die de verantwoordelijkheid draagt voor de beslissing of handeling waartegen de klacht zich richt.
3. De klachtencommissie stelt vervolgens een onderzoek in. Daarbij dient zij alle partijen schriftelijk of mondeling te horen. Desgevraagd wordt haar alle informatie verschaft die voor het onderzoek nodig is.
4. De klachtencommissie streeft ernaar om uiterlijk binnen acht weken na indiening van de klacht schriftelijk een gemotiveerd advies uit te brengen aan werkgever. Dit advies van de klachtencommissie wordt uitgebracht bij meerderheid van stemmen. De termijn van acht weken kan ten hoogste één maal met vier weken verlengd worden. Een afschrift van het advies van de commissie wordt schriftelijk ter kennis van werknemer gebracht.
5. Werkgever neemt binnen 4 weken na ontvangst van het advies een beslissing en maakt deze schriftelijk en gemotiveerd kenbaar aan werknemer en aan de klachtencommissie. Alleen als werknemer er mee instemt kan deze termijn worden verlengd.
6. In afwijking van hetgeen onder lid 4 en 5 is vermeld is een uitspraak van de klachtencommissie in een bezwaar tegen functie-indeling bindend.
7. Voor het overige bepaalt de klachtencommissie haar eigen werkwijze.

## **8 Bijstand**

Alle partijen kunnen zich bij het formuleren, het indienen en de verdere behandeling van de klacht naar eigen keuze laten bijstaan door een derde.

## **9 Bescherming**

1. Werkgever draagt er zorg voor dat werknemer niet vanwege het feit dat hij een klacht heeft ingediend wordt benadeeld in zijn positie als werknemer.
2. Werkgever draagt er zorg voor dat leden van de klachtencommissie niet uit hoofde van hun lidmaatschap worden benadeeld in hun positie als werknemer.
3. Werkgever draagt er zorg voor dat degene die een werknemer bijstaat bij de indiening dan wel de behandeling van een klacht niet op grond van dat feit wordt benadeeld in zijn positie als werknemer.

## **10 Geheimhouding**

Iedereen die bij de behandeling van de klacht betrokken is, dient geheimhouding in acht te nemen over hetgeen in het kader van die behandeling wordt vernomen, tenzij een wettelijk voorschrift tot bekendmaking daarvan verplicht. De schriftelijke klacht en de stukken die op de behandeling daarvan betrekking hebben bevinden zich uitsluitend bij het secretariaat van de klachtencommissie en worden bewaard voor een tijd van maximaal twee jaar. Alleen op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer worden de desbetreffende stukken in zijn dossier opgenomen.

## 6 Bijlage Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan wordt door partijen gezien als een regeling, van toepassing op werknemers die vallen onder de werking van de CAO Sociale Eenheid NS en die werkzaam zijn in een bedrijfsonderdeel dat reorganiseert of waarin werknemers anderszins boventallig raken.

Partijen willen gedwongen ontslagen zoveel mogelijk vermijden door het bemiddelen van werk naar werk centraal te stellen. Vanaf het moment dat werknemer boventallig is verklaard, is sprake van een tweesporenbeleid, dat wil zeggen dat de bemiddeling zich richt op het vinden van werk binnen of buiten de Sociale Eenheid NS.

Partijen beschouwen het vinden van nieuw werk als een verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer. Van beiden wordt maximale inspanning verlangd.

### 1 Juridische status van dit plan

Dit Sociaal Plan heeft de status van een CAO-regeling en geldt voor alle bedrijven die aangesloten zijn bij de Sociale Eenheid NS. Dit Sociaal Plan geldt van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2008.

### 2 Meldingsplicht van de werkgever

1. Dit plan is van toepassing op reorganisaties binnen de Sociale Eenheid NS. Is een reorganisatie aan de orde, dan meldt werkgever deze aan bij de vakorganisaties conform de bepalingen van de Gedragscode bij Reorganisaties (bijlage 1).

2. Werkgever nodigt de vakorganisaties uit voor een oriënterend gesprek aan de hand van de Gedragscode en dit plan. Werkgever en de vakorganisaties maken, als een van de partijen dat wenst, afspraken over de begeleiding als bedoeld in artikel 22 onder h (begeleiding van de sociale gevolgen van de reorganisatie door extern overleg). Werkgever verschaft de informatie die nodig is om een goed beeld van de reorganisatie te verkrijgen. Hiertoe behoren een formatieplan en een overzicht van de actuele personeelsbezetting in diensttijdvolgorde. Hij geeft, na een hierop gericht overleg met vakorganisaties, de grenzen van het verandergebied aan alsmede de arbeidsplaatsen die komen te vervallen. Werkgever geeft regelmatig informatie over het verloop van de reorganisatie met het oog op de uitvoering van dit plan.

### 3 Boventalligheidverklaring

#### 1. *Kwantitatief boventallig*

Aan de hand van de informatie, bedoeld in artikel 2 en de daarover gemaakte afspraken, bepaalt werkgever welke werknemer(s) boventallig word(en)t.

#### 2. *Proces boventalligheidsverklaring*

Het proces rond boventalligheid kent 2 fases:

a. *Fase voor het definitieve besluit dat de basis vormt voor boventalligheid.*

In de periode waarbij voor een of meer werknemers boventalligheid dreigt, maar de besluitvorming niet definitief is, zal werkgever gerichte

mobiliteit stimuleren om zo boventalligheid te voorkomen. Onderdeel hiervan kan zijn het toekennen van de voorloperstatus aan werknemer die hierom verzoekt. Deze voorloperstatus brengt met zich dat betrokken werknemer bij sollicitaties dezelfde voorrangspositie krijgen als werknemer die boventallig is.

*b. Fase na het definitieve besluit dat de basis vormt voor boventalligheid.*

Na het definitieve besluit bepaalt werkgever aan de hand van de informatie, bedoeld in artikel 2 van het Sociaal Plan en de daarover gemaakte afspraken wie boventallig wordt en de datum waarop deze boventalligheid ingaat. Werkgever informeert elke werknemer hier zo spoedig mogelijk over en bevestigt deze mededeling schriftelijk.

#### **4 Vaststellen individuele boventalligheid**

Bij het vaststellen welke werknemer boventallig wordt, kan een drietal situaties worden onderscheiden:

*a. functies die verdwijnen als gevolg van beëindiging van activiteiten*

werknemer, die werkzaam is in een werkveld waarvan de activiteiten worden beëindigd of wiens functie als zodanig wordt opgeheven, wordt aangemerkt als boventallig;

*b. functies die verdwijnen als gevolg van het inkrimpen van activiteiten;*

werknemer, die werkzaam is op een afdeling die, of in een bedrijfsonderdeel dat, wordt

ingekrompen, wordt de boventalligheid vastgesteld:

- ófwel op basis van diensttijdvolgorde
- ófwel op basis van het afspiegelingsbeginsel of andere criteria die

met vakbonden zijn

overeengekomen

Over welk beginsel in een bepaalde reorganisatie wordt gehanteerd, vindt overleg plaats met de

vakorganisaties. Belangrijke criteria die in de overwegingen worden betrokken zijn: het aantal

formatieplaatsen dat komt te vervallen en de leeftijdsopbouw binnen het reorganisatiegebied.

Als in het overleg met vakbonden het te hanteren beginsel niet is vastgesteld, dan wordt de

boventalligheid op basis van de diensttijdvolgorde vastgesteld.

Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel worden de werknemers per reorganisatiegebied

ingedeeld in de volgende leeftijdsgroepen: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot

55 jaar en van 55 jaar en ouder. Binnen elke leeftijdsgroep worden de werknemers met het

kortste dienstverband boventallig verklaard, waarbij de onderlinge verhouding van het aantal

werknemers dat per leeftijdsgroep boventallig wordt verklaard, overeenkomt met de onderlinge

verhouding van het aantal werknemers per leeftijdsgroep in de betreffende categorie uitwisselbare functies.

c. *functies waarvan de inhoud als gevolg van de reorganisaties sterk wijzigt, tot uiting komend door gewijzigde functie-eisen en/of een gewijzigd functieniveau;*

werknemer, die naar het oordeel van werkgever redelijkerwijs niet binnen een termijn van 12 maanden kan voldoen aan de gewijzigde functie-eisen, wordt aangemerkt als boventallig.

Werkgever meldt werknemer zo spoedig mogelijk schriftelijk de datum waarop werknemer boventallig is.

## **5 Transferbudget**

1. Voor een boventallige werknemer wordt een transferbudget vastgesteld dat bedoeld is om werknemer financieel te stimuleren om externe functies te aanvaarden, actief te zoeken en de weerbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten.
2. Als werknemer tijdens de bemiddelingstermijn ontslag neemt en niet in dienst treedt bij een werkgever aangesloten bij de Sociale Eenheid NS, dan ontvangt werknemer het (resterende) transferbudget als ontslagpremie.
3. Ingeval het dienstverband na afloop van de bemiddelingstermijn eindigt zonder dat de boventallige werknemer binnen de Sociale Eenheid NS een andere functie heeft aanvaard, is het (resterende) transferbudget bedoeld als ontslaguitkering.
4. Een ontslaguitkering wordt echter niet toegekend als het ontslag aan werknemer te wijten is.
5. De hoogte van de ontslaguitkering of ontslagpremie zal zodanig worden vastgesteld, dat over de periode tot het bereiken van de leeftijd van 65 jaar de som van de uitkomsten uit
  - sociale uitkeringen
  - pensioen- en/of OVUT-rechten
  - de ontslaguitkering of ontslagpremie
 niet meer dan 75% van zijn laatst verdiende inkomen bedraagt.

## **6 Vaststelling en afbouw transferbudget**

1. Het transferbudget wordt vastgesteld bij aanvang van de bemiddelingstermijn ex artikel 8 van deze bijlage en bedraagt het aantal maanden van de bemiddelingstermijn in maandsalarissen.
2. Elke maand dat werknemer in bemiddeling is, wordt het transferbudget lager. De afbouw van het budget is:
  - voor werknemer die op het moment dat de bemiddelingstermijn gaat lopen, jonger is dan 50 jaar:
    - een half maandsalaris per maand bemiddeling;
  - voor werknemer die op het moment dat de bemiddelingstermijn gaat lopen 50 jaar maar nog geen 55 jaar is: in het eerste jaar van bemiddeling een half maandsalaris en in het tweede jaar van

bemiddeling een kwart maandsalaris per maand bemiddeling;  
 - voor werknemer die op het moment dat de bemiddelingstermijn gaat lopen 55 jaar of ouder is, een kwart maandsalaris per maand bemiddeling.

3. Onder maandsalaris wordt in dit verband verstaan: de laatst verdiende maandbezoldiging voor boventalligverklaring.

4. In geval van ontslag waarbij het transferbudget tot uitbetaling komt, stelt werkgever op declaratiebasis een bedrag beschikbaar van maximaal € 400,- ten behoeve van het inwinnen van financieel advies over de besteding van het transferbudget.

### **Bemiddeling na boventalligheid**

#### **7 Voor aanvang bemiddelingstermijn**

Op de dag van boventalligheid start een termijn van 6 weken waarin het Mobiliteitcentrum een arbeidsmarktscan maakt die de kansen van werknemer op de interne en externe arbeidsmarkt in kaart brengt. Voor het einde van deze termijn rapporteert het Mobiliteitcentrum schriftelijk over de arbeidsmarktscan aan werknemer en werkgever. Werknemer krijgt reeds in deze periode voorrang bij interne vacatures en mag een passende interne functie niet weigeren (zie de artikelen 11 en 12).

#### **8 Aanvang bemiddelingstermijn**

Na de termijn uit artikel 7 start de bemiddelingstermijn. Bij het vaststellen van de duur van deze bemiddelingstermijn geldt dat:

- a de bemiddelingstermijn nooit langer kan zijn dan een kwart van de binnen de Sociale Eenheid NS doorgebrachte dienstdtijd. Kortere op basis van sub c wel;
- b bij tijdelijk werk geen verlenging van de bemiddelingstermijn plaatsvindt;
- c de maximale bemiddelingstermijn wordt bepaald door de leeftijd van werknemer op het moment van de boventalligheidsverklaring. De bemiddelingstermijn bedraagt het aantal maanden uit de tabel:

Jonger dan 30	9 maanden
30 tot 35 jaar	12 maanden
35 tot 40 jaar	15 maanden
40 tot 45 jaar	18 maanden
45 en ouder	24 maanden

#### **9 Tijdens de bemiddelingstermijn**

Tijdens de bemiddelingstermijn spannen werkgever en werknemer zich maximaal in om op basis van de arbeidsmarktscan uit artikel 7 en met ondersteuning van het Mobiliteitcentrum, voor werknemer een passende functie op de interne of externe arbeidsmarkt te vinden. Hierbij geldt het volgende:

- a. werknemer krijgt voorrang bij interne vacatures;
- b. vacatures die ontstaan moeten zoveel mogelijk worden benut voor boventallige werknemers. Er zal eerst intern uitvraag worden gedaan;
- c. werknemer mag passende interne en externe functies niet weigeren (zie de artikelen 11, 12 en 13);

- d. het doen van tijdelijk werk mag de bemiddeling niet in de weg staan, daarom mag werknemer tijdelijk werk dat de werkgever aanbiedt, gemotiveerd afwijzen;
- e. om het tweesporenbeleid te borgen, informeert werkgever vakorganisaties regelmatig over het verloop van zowel de interne als de externe bemiddeling;
- f. werknemer mag solliciteren op een hoger ingeschaalde functie. Hierbij heeft werknemer voorrang bij de vacatures die in de Koppeling worden vermeld.

## **10 Scholing**

1. Om gedurende de bemiddelingstermijn de kans op een nieuwe functie zo groot mogelijk te maken, zijn er ruime faciliteiten voor scholing. Naast de bestaande mogelijkheden, zal ook scholing om de kans op een externe functie te vergroten, worden vergoed. De scholing voor een externe functie kan op initiatief van werknemer of werkgever plaatsvinden. Werkgever zal er in veel gevallen goed aan doen een adviseur in te schakelen voor een scholingsadvies.
2. Werknemer is verplicht scholing te volgen indien deze binnen 9 maanden kan worden afgerond en indien de werkgever in staat is om hem dan een passende functie aan te bieden.
3. De kosten voor scholing voor een externe functie worden op aanvraag van werknemer vergoed, indien werknemer ten genoegen van werkgever kan aantonen dat hierdoor zijn kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk vergroot worden.

## **11 Passend werk**

Passend werk is een functie binnen of buiten de Sociale Eenheid NS waarvoor werknemer redelijkerwijs geschikt of geschikt te maken is binnen de invulling die hieraan gegeven wordt in dit artikel.

## **12 Passend werk binnen de Sociale Eenheid NS**

1. Criteria die een rol spelen bij het bepalen of werk passend is, zijn de aard van het werk, het tijdsverloop (naarmate de boventaligheid langer duurt, is werk sneller passend) en eventuele bijzondere omstandigheden van werknemer (bijvoorbeeld sociaal-medische indicaties).
2. Een identieke functie is altijd passend evenals een sterk verwante functie, waarvoor weinig inwerktijd nodig is of maximaal 9 maanden scholing.
3. Een functie is ook passend als de functie één tot twee salarisgroepen lager is ingedeeld dan de oorspronkelijke functie.
4. Als werknemer een lager ingeschaalde functie aanvaardt binnen NS, dan wordt het salaris van werknemer aangepast aan het salaris dat hoort bij de nieuwe functie. Hij wordt in de nieuwe salarisgroep ingedeeld in de trede die zo dicht mogelijk boven het oude salaris ligt. Bovengrens is het maximum binnen de nieuwe salarisgroep. Werkgever en werknemer spannen zich in om het werken op een lager functieniveau in tijd te beperken. Werknemer mag met voorrang solliciteren op de vacatures die in de Koppeling worden vermeld.
5. Werknemer ontvangt nog gedurende 5 jaar een toelage op zijn nieuwe salaris. De toelage bedraagt het verschil tussen het gefixeerde salaris dat werknemer verdiende voordat hij in de nieuwe functie ging werken en

het salaris dat hij in zijn nieuwe functie verdient. Werknemer bouwt pensioen op over deze toelage. Na 5 jaar stopt de toelage en dus ook de pensioenopbouw over de toelage.

### **13 Passend werk buiten de Sociale Eenheid NS**

Voor het aanvaarden van een functie buiten de Sociale Eenheid NS geldt dat een functie passend is als aan alle van de volgende voorwaarden is voldaan:

- werknemer behoudt minimaal 80% van zijn bruto CAO-loon voor ontslag;
- vergelijkbare arbeidsduur, waarbij een arbeidsduur van 4 uur per week meer of minder, als passend wordt beschouwd;
- de nieuwe werkgever kent een pensioenvoorziening;
- werknemer krijgt een arbeidsovereenkomst voor ten minste één jaar aangeboden of een vaste aanstelling.

### **Beëindiging dienstverband**

#### **14 Einde bemiddelingstermijn**

1. De bemiddelingstermijn eindigt op het moment dat werknemer en werkgever beiden tot de conclusie komen dat herplaatsing niet meer tot de reële mogelijkheden behoort. Dit moment kan liggen voor het verstrijken van de bemiddelingstermijn uit artikel 8.

2. De bemiddelingstermijn eindigt in alle gevallen bij het bereiken van de pensioenrichtleeftijd zoals opgenomen in de voor werknemer geldende pensioenregeling.

#### **15 Ontslag na bemiddelingstermijn**

1. Als het niet gelukt is om binnen de bemiddelingstermijn een nieuwe functie te vinden, dan zal werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer beëindigen, zodat ontslag onmiddellijk na de bemiddelingstermijn plaatsvindt. Werknemer krijgt bij ontslag het resterende transferbudget als ontslaguitkering mee (zie ook artikel 5 van deze bijlage).

2. Gedurende de periode dat werknemer een WW-uitkering ontvangt, kan werknemer de pensioenopbouw voortzetten. Ten aanzien van de pensioenpremie geldt dat deze op de uitkeringsgerechtigde wordt verhaald overeenkomstig de pensioenbijdrage van werknemer.

#### **16 Weigeren passende functie**

Indien boventallige werknemer een passende functie weigert te accepteren dan zal werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer beëindigen. Werknemer kan dan geen aanspraak meer maken op enigerlei regeling van dit Sociaal Plan.

#### **17 Vacature-overzichten**

Oudere werknemers waarvan na het aanvaarden van een functie buiten NS, binnen één jaar het dienstverband wordt beëindigd, kunnen op verzoek nog maximaal zes maanden overzichten ontvangen van vacatures bij NS waarop externe kandidaten kunnen reageren.



## **18 Mobiliteitcentrum**

1.NS heeft een Mobiliteitcentrum dat ondersteunt in de interne en externe bemiddeling, naar ander werk.

2.NS informeert vakorganisaties over de inrichting van het Mobiliteitcentrum, de werkwijze en de resultaten, en stelt vakorganisaties in de gelegenheid aanbevelingen terzake te doen.

3.NS informeert ex-werknemers die in de bemiddelingstermijn niet aan werk geholpen konden worden, nog gedurende één jaar na datum ontslag over vacatures bij NS waarop externe kandidaten kunnen reageren, door periodieke toezending van een vacature-overzicht.

## **19 Afscheidsuitkering**

1.Werknemer van wie het dienstverband wordt beëindigd omdat hij binnen de bemiddelingstermijn geen nieuwe functie gevonden heeft, heeft recht op een afscheidsuitkering, indien:

- werknemer een 12,5, 25- of 40-jarig dienstjubileum zou hebben gevierd voor de

- pensioenrichtleeftijd en

- werknemer het dienstjubileum zou hebben bereikt binnen vijf jaren na ontslagdatum.

Wat betreft het 12,5 jarig dienstjubileum geldt dat dit dienstjubileum binnen 2,5 jaar na ontslagdatum bereikt zou moeten zijn.

2.De afscheidsuitkering wordt berekend op basis van het op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst bereikte aantal dienstjaren in verhouding tot resp. 12,5, 25 of 40 en op basis van de laatstgenoten maandbezoldiging. Bij de vaststelling van het aantal dienstjaren vindt afronding op hele jaren plaats (6 maanden of meer naar boven, minder dan 6 maanden naar beneden). De regels die gelden voor jubileumgratificaties wat betreft aanvangsdatum jubileumtijdvak, bepaling aantal dienstjaren en bedrag van de gratificatie zijn - voorzover niet in strijd met het bovenstaande - van overeenkomstige toepassing.

## **20 Eerder verkregen onkostenvergoedingen**

Werknemer met wie het dienstverband wordt beëindigd, anders dan vanwege het weigeren van een passende functie, hoeft vergoedingen die aan hem zijn toegekend in verband met verhuizing of scholing niet terug te betalen.

## **21 Klachtencommissie**

Werknemers die zich benadeeld voelen bij de toepassing van de regels van het Sociaal Plan kunnen een klacht indienen bij de klachtencommissie zoals beschreven in hoofdstuk 11, bijlage 5.

## **22 Decentraal overleg**

1. In de vorige artikelen zijn de regelingen beschreven waarvan de inhoud tussen vakorganisaties en werkgever op centraal niveau bindend is vastgelegd. Er zijn onderwerpen die voor de levering van "maatwerk" - als ze geregeld moeten worden - beter decentraal geregeld kunnen worden.

2. Over de volgende onderwerpen stellen partijen vast dat afspraken op decentraal niveau gemaakt kunnen worden:

- a. overleg over de relatie tussen behoud eigen werk en uitbesteding;
- b. aantrekken van nieuw werk, "wisselwerk", functie-integratie, deeltijdwerk, loopbaanpaden, etc;

- c. werktijdverkorting op grond van het bepaalde in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen;
  - d. afwijking van de individuele boventalligverklaring door voor bepaalde groepen of functies een  
andere manier van boventalligverklaring te hanteren;
  - e. toepassing van het te hanteren ontslagbeginsel;
  - f. tempo reorganisatie;
  - g. opvang gevolgen van standplaatswijziging/verplichte verhuizing (bezien vergoedingen,  
reistijdcompensatie, etc.);
  - h. begeleiding van de sociale gevolgen van de reorganisatie door extern overleg.
3. Als decentraal afspraken worden gemaakt op basis van dit artikel, worden deze vastgelegd in een zogenaamd Supplement Sociaal Plan (met de naam van het bedrijfsonderdeel waarvoor ze gelden en een beschrijving van de geldigheidsduur). In zo'n geval bestaat het Sociaal Plan voor het bedrijfsonderdeel derhalve uit een hoofddeel (deze regeling) en een supplement.

### **23 Tussentijds overleg en tussentijdse wijzigingen**

1. Als een wettelijke regeling wijzigt, zal NS zich aan de gewijzigde regeling conformeren. Over de exacte wijze waarop de gewijzigde regeling wordt toegepast, zullen partijen dan overleg met elkaar voeren.
2. Bij andere onvoorziene problemen bij de uitvoering van het Sociaal Plan voeren partijen overleg met elkaar.

## **Bijlage bij Sociaal Plan**

### **Gedragcode bij reorganisaties**

#### **Inleiding**

De reorganisatiecode is ontworpen om een kader te bieden voor het door werkgever informeren van en overleggen met vakorganisaties over reorganisaties. Deze code laat bestaande regels en procedures voor de wijze, waarop de organen van intern overleg (COR, , OR en onderdeelcommissies) bij reorganisaties worden betrokken, onverlet.

Onder "reorganisatie" wordt in deze code verstaan een wijziging in de organisatie waarbij van een belangrijk aantal arbeidsplaatsen het voortbestaan of de taakhoud in het geding kan komen. Kleine aanpassingen aan gewijzigde bedrijfsdrukte worden in dit verband niet als reorganisatie aangemerkt. De code betreft niet de realiserings-aspecten van reorganisaties.

#### **1 Intentieverklaring**

Deze code legt op de eerste plaats de intentie vast tot vroegtijdig en zinvol communiceren. Beide partijen verbinden zich tot een actieve rol daarin.

Over omstandigheden die aanleiding kunnen geven tot reorganisatie zal werkgever in een zo vroeg mogelijk stadium informatie aan vakorganisaties verstrekken. In dat vroege stadium zullen meestal probleemstelling, mogelijke oplossingen en consequenties nog onvoldoende gedetailleerd kunnen worden overzien. Gestreefd wordt naar een voor dat moment zo scherp mogelijk inhoudelijk beeld. Ook zal inzicht worden geboden in het studie- en besluitvormingsproces dat tot een beslissing zal leiden. Op initiatief van de erkende vakorganisaties kunnen dan afspraken worden gemaakt over verstrekking en bespreking van later beschikbaar komende informatie, waarmee het beeld scherper wordt. Pas als werkgever de informatie voldoende compleet heeft om tot een beslissing te komen, is voor de erkende vakorganisaties oordeelsvorming mogelijk. Tot dat tijdstip zullen de erkende vakorganisaties zich hoogstens "voorlopig" over de informatie kunnen uitspreken.

#### **2 Aanleidingen tot reorganisatie**

Er worden vier soorten omstandigheden onderscheiden die aanleiding voor mogelijke reorganisaties kunnen vormen:

- a. Van buiten het bedrijf komende, de doelstelling rakende, veranderingen. Hierbij valt te denken aan veranderingen die het gehele bedrijf in haar functioneren raken. Zij vinden doorgaans hun oorsprong in maatschappelijke veranderingen of verandering in overheidsopvattingen.
- b. Van binnen het bedrijf komende veranderingen m.b.t. doeltreffendheid en doelmatigheid. Dit zijn door werkgever zelf gewenste veranderingen waarmee wordt beoogd, de ondernemingsdoelen beter te verwezenlijken of deze met minder kosten en inspanningen te realiseren.
- c. Nieuwe methoden of technieken die het werkproces beïnvloeden.

Deze veranderingen vinden hun oorsprong in technologische vernieuwing en methode verbetering.

#### d. Afgeleide reorganisaties

Dit zijn organisatorische veranderingen die het gevolg zijn van beslissingen die niet op de organisatie zijn gericht, zoals: beslissingen op de beleidsterreinen van productie, veiligheid, marketing, die in hun uitwerking ook gevolgen hebben voor de organisatie.

### 3 Partners in het informatieproces

Het in eerste instantie informeren van vakorganisaties gebeurt door het management dat voor de besluitvorming over de reorganisatie verantwoordelijk is; in het algemeen:

- van buiten werkgever komende veranderingen: Directie;
- van binnen werkgever komende veranderingen: directeur, manager;
- nieuwe methoden of technieken: directeur, manager;
- afgeleide reorganisaties: directeur, manager.

Als de urgentie van het reorganisatie-onderwerp het toelaat zal het informeren van de vakorganisaties bij voorkeur gebeuren in het reguliere overleg NS-bonden en Directeuren-bonden. Lagere managers zullen de plaatselijke of regionale vakbondsfunctionarissen informeren. Deze laatstbedoelde vakbondsfunctionarissen zullen er voor zorgdragen, dat het contact met hen gezamenlijk kan worden onderhouden.

In twijfelgevallen geven de erkende vakorganisaties aan wie gesprekspartners zijn.

Voor informatie in de loop van het studie- of besluitvormingsproces kan het management een deskundige als aanspreekpunt voor informatie aanwijzen.

### 4 Een model voor overleg

Omdat veranderingen niet volgens een vast patroon verlopen, kan ook voor de informatieverstrekking geen overall passend "reglement" worden gegeven. Onderstaand model wil toch de intentie van punt -2 verduidelijken met een leidraad voor handelen.

1. De omstandigheden, genoemd onder -3, doen zich concreet voor als van buiten komende informatie leidt tot een start van een studie of toepasbaarheidsonderzoek of van een beslissing met gevolgen voor de organisatie. Zodra daarvan sprake is worden de erkende vakorganisaties daarover geïnformeerd zowel wat de inhoud betreft als de voorziene procedure. Werkgever noemt daarbij een termijn waarbinnen de erkende vakorganisaties, zo zij dit wensen, kunnen reageren. Deze termijn wordt zonder tegenbericht akkoord geacht. Het initiatief ligt nu bij de erkende vakorganisaties.

2. De erkende vakorganisaties geven schriftelijk of mondeling een eerste reactie. Afspraken worden gemaakt voor de verder te volgen informatie-procedure. In uitzonderingsgevallen kan, mits duidelijk gemotiveerd, informatie onder embargo in de afspraak worden betrokken.

3. Volgens de procedure komt een informatiestroom op gang tot het punt waarop voor NS de gegevens voor het nemen van beslissing voorhanden zijn. Om de erkende vakorganisaties oordeelsvorming mogelijk te maken, moeten de gegevens de volgende elementen bevatten:

- de motieven voor een eventuele reorganisatie;
- de criteria die een rol spelen bij de besluitvorming;
- zo mogelijk verschillende oplossingen, met een indicatie van de gevolgen;
- de gevolgen van de voorgenomen oplossing, in het bijzonder de personele

gevolgen; als personele gevolgen worden o.m. beschouwd: boventallig komen, ingrijpende bij- of omscholing, verplaatsingen met verhuizingen e.d.; - eventuele samenhang met lopende of te verwachten reorganisaties in hetzelfde gebied en de betekenis van die samenhang voor de personele gevolgen.

4. De erkende vakorganisaties reageren binnen een te bepalen tijd op de onder c. bedoelde informatie. Indien de erkende vakorganisaties een nadere toelichting op of bespreking van haar reactie wenselijk achten zullen zij dit zo spoedig mogelijk kenbaar maken. Wanneer toelichting c.q. bespreking niet meer binnen de reactietermijn kan plaatsvinden zal zo nodig en zo mogelijk een nieuwe termijn worden afgesproken, waarbinnen een en ander zal moeten worden afgesloten.

## 7 Bijlage Reisfaciliteiten

### 1 Algemeen

1. Werknemers, oud-werknemers en hun gezinsleden kunnen, onder bepaalde voorwaarden, gebruik maken van voordelige reismogelijkheden per trein. In deze bijlage staat beschreven wanneer reisfaciliteiten worden verleend en hoe deze in Nederland kunnen worden gebruikt.
2. Deze beschrijving van de reismogelijkheden en voorwaarden is de uitwerking van artikel 10 van hoofdstuk 10 (Sociale Eenheid) van de NS CAO, waarin wordt bepaald dat NS aan door haar aan te wijzen categorieën werknemers reisfaciliteiten beschikbaar kan stellen onder door haar vast te stellen voorwaarden.
3. Werkgever heeft de Directeur Concernstaf P&O aangewezen om toe te zien op de juiste uitvoering. Hij is bevoegd tot het nemen van beslissingen.
4. NS Personeeladministratie zorgt voor de verstrekking van vervoerbewijzen. Voor het aanvragen van vervoerbewijzen zijn formulieren gemaakt. De aanvraagtermijn bedraagt 14 dagen.
5. De belastingwetgeving is van toepassing op reisfaciliteiten. Hierdoor moet werknemer over de fiscale waarde van de reisfaciliteiten - verminderd met de eigen bijdrage - belasting betalen. NS spant zich in de heffing steeds zo laag mogelijk te laten zijn en tracht tevens een ieder zo goed mogelijk te informeren in wanneer belastingheffing optreedt.

Voor informatie kan werknemer contact opnemen met zijn personeeladviseur of met NS Personeeladministratie (tel. 030 - 236 0555).

### 2. Begripsbepalingen

1. Onder reisfaciliteiten wordt verstaan: faciliteiten voor privé-reizen met door NS geëxploiteerde treinen in Nederland
2. Onder gezinsleden wordt verstaan:
  - a. de in Nederland woonachtige echtgeno(o)t(e) of partner waarmee werknemer duurzaam samenwoont. Als werknemer en zijn echtgeno(o)t(e) of partner beiden bij NS werkzaam zijn, kunnen zij kiezen wie van de twee als gezinslid wordt beschouwd.
  - b. de in Nederland woonachtige kinderen van 4 t/m 24 jaar, waarvoor werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of partner kinderbijslag ontvangt, of kinderen die een basisbeurs, prestatiebeurs of VO18+ ontvangen. Onder kinderen wordt ook verstaan pleegkinderen en stiefkinderen van werknemer. Voor kinderen die getrouwd zijn of langer dan één jaar op een met het huwelijk vergelijkbare wijze samenwonen, kan geen reisfaciliteiten worden aangevraagd.
  - c. de in Nederland woonachtige kinderen die door *blijvende invaliditeit* uitsluitend onder begeleiding kunnen reizen. Een door de Directeur Concernstaf P&O aangewezen arts moet dit beoordelen. Het kind moet in principe met werknemer samenwonen. De aanvraag voor reisfaciliteiten voor het invalide kind moet een direct vervolg zijn op de aanvraag conform sub b. NS kan, op aanvraag, de reisfaciliteiten voortzetten als dit kind in een verpleeginrichting worden opgenomen.

d. kinderen van gescheiden ouders.

Werknemer die is gescheiden, is gescheiden van tafel en bed of duurzaam gescheiden leeft van zijn (ex)echtgeno(o)t(e) en waarvan de kinderen bij de (ex)echtgeno(o)t(e) wonen, kan voor die (in Nederland woonachtige) kinderen, indien wordt voldaan aan het gestelde in sub b of sub c, reisfaciliteiten aanvragen.

e In Nederland woonachtige kinderen van ex-partners: kinderen uit de relatie met de ex-partner die werknemer heeft erkend, zijn gelijkgesteld met kinderen van gescheiden ouders als de overeenkomst waaruit het samenleven blijkt notarieel is verbroken.

## **Reisfaciliteiten voor werknemers**

### **3 Minimum**

1. Werknemer kan vervoer per trein aanvragen van woonplaats (of het door hem aan te wijzen meest logische station in de buurt daarvan) naar standplaats vice versa.
2. Voor dienstreizen kan werknemer een beroep doen op reisfaciliteiten. De werkgever vraagt deze faciliteiten aan en beoordeelt of werknemer deze, afhankelijk van zijn werkzaamheden nodig heeft per reis, voor een traject of voor alle lijnen, eventueel gedurende een beperkte periode of op bepaalde dagen.

### **4 Reisfaciliteiten boven het minimum**

1. De reisfaciliteiten die uitgaan boven het minimum zijn afhankelijk van de mate van zakelijk gebruik, het soort arbeidsovereenkomst en de contractuele arbeidsduur. Aan werknemer wordt een eigen bijdrage in rekening gebracht (zie artikel 8).
2. Het is mogelijk van reisfaciliteiten af te zien (zie artikel 12). Aan reisfaciliteiten kan NS beperkingen verbinden (zie artikel 15 en artikel 16).
3. Werknemer heeft de keuze om geen reismogelijkheden aan te vragen boven het minimum. Voor reisfaciliteiten boven het minimum is een eigen bijdrage verschuldigd en in geval van de NS-Privilegepas wordt belasting geheven.

### **5 Criteria zakelijk gebruik**

1. De belastingregelgeving maakt onderscheid tussen houders van reisfaciliteiten die het vervoerbewijs overwegend zakelijk gebruiken en houders die dat niet doen. Door dit onderscheid verstrekt NS verschillende soorten personeelsvervoerbewijzen.
2. Werknemer die overwegend (meer dan de helft van zijn werkdagen) van woonplaats naar arbeidsplaats reist en/of gemiddeld meer dan één keer per week dienstreizen maakt, kan voor hem en zijn gezinsleden een NS-vervoer-/legitimatiebewijs aanvragen voor alle lijnen van NS.
3. Voldoet werknemer niet aan de bovenstaande fiscale criteria dan kan hij voor hem en zijn gezinsleden een NS-Privilegepas voor alle lijnen van NS, aanvragen.

## **6 Soort arbeidsovereenkomst en contractuele arbeidsduur**

1. Degene met een (leerling-)arbeidsovereenkomst voor langer dan 6 maanden en voor 11 uur of meer per week die voldoet aan de criteria van zakelijk gebruik, kan een NS-vervoer/legitimatiebewijs op alle lijnen van NS, aanvragen.
2. Degene met een (leerling-)arbeidsovereenkomst voor langer dan 6 maanden en voor 11 uur of meer per week maar niet voldoet aan de criteria van zakelijk gebruik, kan een NS-Privilegepas op alle lijnen van NS aanvragen.
3. Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor langer dan 6 maanden en voor minder dan 11 uur per week, komt in aanmerking voor 2 maal 2 enkele reizen per maand, geldig op alle lijnen van NS en te gebruiken binnen 3 maanden. Over de waarde van de reis wordt een fiscale bijtelling berekend.
4. Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden of minder (met uitzondering van de oproepkracht) komt in aanmerking voor 2 enkele reizen per maand, geldig op alle lijnen van NS, en te gebruiken binnen 3 maanden. Over de waarde van de reis wordt een fiscale bijtelling berekend.
5. Bij herplaatsing na arbeidsongeschiktheid is het aantal contracturen vóór ziekte bepalend.
6. Werknemer die gedurende een periode van meer dan 18 achtereenvolgende werkdagen onbetaald verlof geniet komt niet in aanmerking voor voordelige reismogelijkheden.
7. In geval schorsing verliezen werknemer en zijn gezinsleden met onmiddellijke ingang de mogelijkheid gebruik te maken van reisfaciliteiten, één en ander in afwachting van de rechtspositie die werknemer na de schorsing zal hebben. Werknemer is verplicht de vervoersbewijzen onmiddellijk na de schorsing in te leveren.

## **7 Klasse waarin werknemer kan reizen**

1. Werknemer die is ingedeeld in salarisgroep 58 of hoger kan reisfaciliteiten 1e klas aanvragen.
2. Komt werknemer in aanmerking voor reisfaciliteiten 1<sup>e</sup> klas dan kan hij kiezen voor reisfaciliteiten 2<sup>e</sup> klas. Deze keuze geldt in dat geval eveneens voor de gezinsleden van werknemer en voor de gehele verstrekkingperiode.
3. Werknemer die 1e klas reismogelijkheden had maar in verband met reïntegratie is ingedeeld in een salarisgroep lager dan 58, is gerechtigd reisfaciliteiten 1e klas aan te vragen.

## **8 Eigen bijdrage**

1. Voor het gebruik van reisfaciliteiten, anders dan voor dienstreizen of woon-werkverkeer, dient werknemer een eigen bijdrage betalen. De Directeur Concernstaf P&O stelt deze vast.



2. Voor het NS-vervoer-/legitimatiebewijs betaalt werknemer een bijdrage voor zichzelf, zijn echtgeno(o)t(e) of partner en voor zijn kinderen van 18 jaar en ouder.
3. Voor de NS-Privilegepas betaalt werknemer voor zichzelf en zijn gezinsleden één eigen bijdrage. Deze eigen bijdrage wordt op maandsalaris van werknemer ingehouden.
4. De eigen bijdrage voor een weduwe/weduwnaar of nabestaande partner van een (oud-)werknemer en kinderen van 18 jaar en ouder wordt op het pensioen ingehouden.

### **9 Reisfaciliteiten voor gezinsleden van werknemer**

1. De reisfaciliteiten voor de gezinsleden zijn gekoppeld aan die van werknemer.
2. Indien werknemer ervoor kiest reisfaciliteiten boven het minimum aan te vragen, dan kan hij deze ook aanvragen voor zijn (in Nederland woonachtige) gezinsleden. Indien werknemer afziet van reisfaciliteiten boven het minimum voor zichzelf, dan kunnen aan zijn gezinsleden geen reisfaciliteiten worden toegekend.
3. Alleen reizende kinderen jonger dan 16 jaar mogen niet in de 1e klas van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 10.00 uur en tussen 15.00 uur en 18.00 uur.

### **10 Reisfaciliteiten voor oud werknemer en gezinsleden**

1. Oud werknemer en zijn gezinsleden komen in aanmerking voor voordelige reisfaciliteiten. Voorwaarde hierbij is onder meer dat oud werknemer direct voorafgaand aan zijn pensionering ook reisfaciliteiten genoot.
2. Voor definitie gezinsleden, kinderen van gescheiden ouders en kinderen van ex-partners zie artikel 2 van deze bijlage.
3. Nabestaanden behouden bij overlijden van oud-werknemer hun reisfaciliteiten. Dit geldt niet als de nabestaande na pensionering is gehuwd of duurzaam is gaan samenleven. In dat geval moeten nabestaanden bij overlijden van oud-werknemer de reisfaciliteiten direct inleveren.
4. De reisfaciliteiten kunnen in de loop der tijd wijzigen. Nadere informatie hieromtrent is te verkrijgen bij NS Personeeladministratie.

### **11 Opzeggen en opnieuw aanvragen**

1. Indien werknemer geen gebruik meer wenst te maken van de voordelige reismogelijkheden, dan dient hij dit schriftelijk aan NS Personeeladministratie te melden met inlevering van de vervoerbewijzen
2. Met ingang van de volgende maand wordt de inhouding van de eigen bijdrage gestopt. De datum waarop de vervoerbewijzen door NS Personeeladministratie zijn ontvangen is hiervoor bepalend.
3. Indien werknemer opnieuw gebruik wenst te maken van voordelige reismogelijkheden dan kan dit uitsluitend ingaan per 1 oktober van ieder jaar. Werknemer dient dit vóór 1 september schriftelijk aan te melden bij NS Personeeladministratie. Hiervoor worden per aanvraag administratiekosten in rekening gebracht.

## **Reisfaciliteiten voor niet-werknemers van NS**

### **12 Werkzaamheden voor NS door niet-werknemers**

1. Degene die geen arbeidsovereenkomst met NS heeft gesloten maar wel werkzaamheden voor NS verricht, komt niet in aanmerking voor reisfaciliteiten. Dit geldt eveneens voor degene die via een uitzendbureau bij NS te werk is gesteld.
2. Als er behoefte bestaat om personen die werkzaamheden verrichten ten behoeve van NS of in het belang van NS van vervoerbewijzen te voorzien, dan moeten deze via NS Reizigers worden aangeschaft.
3. De Directie van een bedrijfsonderdeel kan voor een stagiair(e) reisfaciliteiten van woonplaats naar standplaats vice versa aanvragen.

### **13 Overige derden**

Aan derden worden geen reisfaciliteiten ter beschikking gesteld. Wanneer de Directie van een bedrijfsonderdeel het wenselijk acht om aan derden vervoerbewijzen ter beschikking te stellen, dan moet hiervoor via NS Reizigers een vervoerbewijs uit het commerciële verkeer worden aangeschaft.

## **Algemene bepalingen m.b.t. reisfaciliteiten**

### **14 Beperking van de reisfaciliteiten**

- 1 Werknemer mag in Nederland reizen met reizigerstreinen van de gewone dienstregeling.
- 2 Alle toeslagen die voor bepaalde treinen worden geheven, dient werknemer te betalen. Als aan betalende reizigers het gebruik van een trein slechts onder bepaalde voorwaarden is toegestaan dan geldt dit eveneens voor werknemer.
- 3 De Directeur Concernstaf P&O kan bepalen dat treinen voor een bepaalde periode en/of bepaalde trajecten worden uitgesloten. Eveneens kan de Directeur Concernstaf P&O het gebruik van de 1e klas in bepaalde treinen beperken.
- 4 Tijdelijke of blijvende beperkingen van de reismogelijkheden kunnen niet leiden tot enig recht op schadeloosstelling jegens NS.

### **15 Uitzonderingen**

De Directeur Concernstaf P&O beslist in gevallen waarin deze beschrijving van reismogelijkheden en voorwaarden niet voorziet.

## **Voorwaarden en verplichtingen m.b.t. vervoerbewijzen**

### **16 Aanvragen van vervoerbewijzen**

Vervoerbewijzen kunnen worden aangevraagd door een werknemer, een oud-werknemer, een weduwe/weduwenaar of nabestaande partner van een overleden (oud-)werknemer, een wees of zijn/haar voogd.

### **17 Eigendom, gebruik en verantwoordelijkheid van vervoerbewijzen**

1. Alle op basis van deze regeling uitgegeven vervoerbewijzen blijven eigendom van NS.
2. De op naam gestelde vervoerbewijzen zijn strikt persoonlijk.

3. Werknemer die de reisfaciliteiten mag aanvragen wordt aangemerkt als "houder". Hij draagt de verantwoordelijkheid dat de vervoerbewijzen -dus ook die van gezinsleden, zelfs als ze zonder hem reizen- worden gebruikt volgens de regels. Werknemer draagt de gevolgen van eventuele overtredingen.

4. De gezinsleden worden gezien als "gebruiker" en zijn zelf ook verantwoordelijk voor een correct gebruik van de vervoerbewijzen.

### **18 Verplichtingen van houder en gebruiker**

1. Zowel de houder als de gebruiker is verplicht na te komen wat op het vervoerbewijs is afgedrukt en ook de verplichtingen die zijn vastgesteld in aanvulling op deze regeling.

2. Verder zijn houder en gebruiker verplicht het vervoerbewijs te laten zien aan het controlerend personeel zonder dat dit uitdrukkelijk wordt gevraagd. Op verzoek van het controlerende personeel moeten zij het vervoerbewijs overhandigen aan het controlerend personeel.

3. Als houder moet werknemer een vervoerbewijs direct inleveren

- wanneer niet meer aan de voorwaarden voor verstrekking is voldaan;
- op verzoek van de Directeur Concernstaf P&O.

### **19 Door treinpersoneel geconstateerde onregelmatigheden**

1. Hoofdconducteurs zijn bevoegd over naar hun oordeel onjuist gebruik van reisfaciliteiten of bij incorrect gedrag bij het gebruik daarvan een "Rapport van Onregelmatigheden" op te maken. De werkgever van de houder behandelt het rapport.

2. Misbruik wordt gestraft op de wijze waarop dit in het commerciële verkeer zou plaatsvinden. De werkgever licht NS Personeeladministratie en het treinpersoneel dat rapporteerde in over de wijze van afhandeling.

### **20 Niet (op tijd) inleveren van vervoerbewijzen**

1. Als een (oud-)werknemer niet op tijd een vervoerbewijs inlevert, dan wordt per maand of gedeelte daarvan waarin hij in verzuim is een bedrag per vervoerbewijs in rekening gebracht. De prijs van een vergelijkbaar commercieel vervoerbewijs dient hierbij als richtlijn. De Directeur Concernstaf P&O bepaalt de hoogte van het bedrag.

2. Dit bedrag wordt (zo mogelijk) ingehouden op het maandinkomen. Bij ontslag gaat de inhouding via de Directie van het bedrijfsonderdeel waar werknemer werkzaam is/was. Een (oud-)werknemer of nabestaande van een (oud-)werknemer ontvangt bij niet op tijd inleveren van een vervoerbewijs een factuur.

3. Het bepaalde in lid 1 en 2 geldt ook wanneer werknemer een vervoerbewijs niet inlevert omdat het wordt vermist en werknemer de vermissing eerst meldt op het moment dat werknemer het vervoerbewijs moet inleveren.

### **21 Reizen zonder geldig vervoerbewijs**

1. Het is mogelijk dat werknemer of één van zijn gezinsleden het vervoerbewijs vergeet. Wanneer werknemer een vervoerbewijs heeft gekocht aan een loket/automaat of bij de hoofdconducteur, dan kan hij één maal per kalenderjaar restitutievragen van de betaalde reiskosten. De datum van

het gekochte vervoerbewijs bepaalt voor welk jaar het restitutieverzoek geldt.

2. NS restitueert de kosten van een vervoerbewijs als werknemer over het traject en in de klasse waarvoor het vervoerbewijs geldig is, reisfaciliteiten heeft. Werknemer dient binnen één maand na reisdatum om restitutie te vragen met een aan de NS-loketten verkrijgbaar formulier.

3. Wanneer werknemer bij de controle geen geldig vervoerbewijs kan laten zien wordt hij beschouwd als een gewone reiziger. Eén en ander volgens het Algemeen Reglement Vervoer en het Reizigerstarief NS. Werknemer moet een gestelde vordering tot betaling van de reiskosten (inclusief eventuele verhoging) en een opgelegde boete voldoen.

4. Dit kan werknemer contant betalen of de hoofdconducteur schrijft een Uitstel van Betaling uit. Binnen 10 dagen dient werknemer aan een loket of via giro/bank te hebben betaald. De betaalde kosten worden niet gerestitueerd.

## **22 Restitutie overige reiskosten**

1 Indien werknemer reiskosten maakt voordat hij een vervoerbewijs heeft ontvangen, kan hij alleen de kosten declareren voor dienstreizen en/of voor het vervoer van zijn woon- naar standplaats vice versa. De declaratie moet hij indienen bij zijn eigen bedrijfsonderdeel.

2 Als werknemer afziet van reisfaciliteiten en hij moet een dienstreis maken, dan kan hij deze kosten declareren. De declaratie moet hij indienen bij zijn eigen bedrijfsonderdeel.

## **23 Verlies of onbruikbaar worden van een vervoerbewijs**

Werknemer dient verlies of onbruikbaar worden van een vervoerbewijs van zichzelf of van zijn gezinsleden direct bij NS Personeeladministratie melden. Hetzelfde geldt voor een oud-werknemer of een nabestaande van een (oud-)werknemer.

## **24 Vervangend vervoerbewijs**

1. Werknemer kan een vervangend vervoerbewijs aanvragen bij NS Personeeladministratie.

Hiervoor worden kosten in rekening gebracht. De hoogte van dit bedrag wordt vastgesteld door de Directeur Concernstaf P&O.

2. De kosten van een vervangend vervoerbewijs worden ingehouden op het maandinkomen van werknemer.

3. Oud-werknemers of nabestaanden van een (oud-)werknemer moeten bij de aanvraag een betalingsbewijs bijvoegen.

4. Tijdelijke vervoerbewijzen worden niet verstrekt. Als werknemer reiskosten maakt, voordat hij een vervangend vervoerbewijs heeft ontvangen, (dan) kan hij alleen de kosten voor dienstreizen en/of voor het vervoer van zijn woon- naar standplaats v.v. declareren. De declaratie moet werknemer indienen bij zijn eigen bedrijfsonderdeel. Dit geldt niet voor gezinsleden.

5. Als werknemer het originele vervoerbewijs weer terugvindt dient hij het vervangend exemplaar direct terug te zenden.

## 8 Bijlage ORBA

### ALGEMEEN

#### 1 Inleiding

Functiewaardering is een rangordebepaling van functies. Op een systematische en eenduidige manier worden zwaarte- en kwaliteitsverhoudingen van functies bepaald.

Het gaat hierbij om de zwaarte van de functie en niet om de kwaliteit van de functievervuller.

Functie-indeling vormt een basis voor beloning. NS past het ORBA-functiewaarderingssysteem toe voor de functiegroepen 52 tot en met 59. Met de vakorganisaties zijn afspraken gemaakt over het functiewaarderingssysteem en de toepassing ervan. Deze afspraken hebben de status van CAO-afspraken.

AWVN is als systeemhouder verantwoordelijk voor de inhoud van het systeem; de verantwoordelijkheid voor de toepassing ervan ligt bij de NS-sleutelhouder.

Partijen zijn verantwoordelijk voor de afspraken over de toepassing van het systeem. Daarom is het overleg directeur Concernstaf P&O met vakorganisaties belast met de vaststelling van beleidsmatige zaken met betrekking tot functiewaardering.

#### 2 Begripsbepalingen

In deze bijlage wordt verstaan onder:

AWVN	Algemene Werkgeversvereniging VNO NCW; systeemhouder van de ORBA-methode
Bezwarenprocedure:	Regeling tot het indienen van een bezwaar tegen een indelingsbeslissing;
functie:	het door de leidinggevende vastgestelde samenstel van taken, dat bij een arbeidsplaats hoort;
functievervuller:	een werknemer, die op een functie is benoemd
functiebeschrijving	een door de leidinggevende en functievervuller
:	ondertekende beschrijving van de functie.
functiewaarderen:	Het, aan de hand van de functiebeschrijving en informatie over de functie en zijn omgeving, met behulp van de ORBA methode bepalen van de zwaarte van referentiefuncties;
groepsfunctie:	een functie, die op meerdere arbeidsplaatsen van toepassing is en die als zodanig door het management is vastgelegd;
CRAFT:	het geautomatiseerd hulpmiddel om functies in te delen in één van de 8 functiegroepen;
indelen:	het aan de hand van de functiebeschrijving met behulp van CRAFT bepalen van de functiegroep;
indelingsbeslissing	de door de bevoegde manager met behulp van
:	CRAFT vastgestelde functiegroep;

indelingsrapport: vastlegging van de gehanteerde vergelijkingen met referentie-functies;  
 ORBA-methode: door AAVN ontwikkelde methode voor functieonderzoek en -waardering  
 referentiefunctie: in CRAFT opgenomen functie waarmee bij het indelen vergeleken wordt;  
 sleutelhouder: P&O functionaris, door AAVN geautoriseerd tot het (doen) toepassen van de ORBA-methode binnen NS en verantwoordelijk voor onderhoud van referentiefuncties en hulpmiddelen.

### 3 Tabel functie-groepen

AANTAL PUNTEN VAN DE FUNCTIE	FUNCTIE-GROEP WAARIN INGEDEELD
0-35	52
36-55	53
56-80	54
81-105	55
106-130	56
131-155	57
156-180	58
181-205	59

### Functie indelen bij NS

#### 4 Vereenvoudigde procedures

1. Voor de functies in functiegroep 52 t/m 59 wordt de mogelijkheid geboden om door middel van vereenvoudigde procedures sneller functies in te delen. Daartoe is een drietal concepten beschikbaar te weten:
  - Organisatie/functie matrix,
  - Functie raster en,
  - Functiekarakteristieken
2. Een korte beschrijving van deze indelingsinstrumenten is te vinden in bijlage I: Indelingsinstrumenten voor het gebruik van vereenvoudigde procedures.
3. De aangegeven concepten moeten door ieder bedrijf zelf worden uitgewerkt. Kenmerk van de vereenvoudigde procedures is dat zij snel tot een resultaat kunnen leiden als indeler en ingedeelde het over het niveau van de functie eens zijn. Is de ingedeelde het niet met de indeling eens, dan kan om een volledige beschrijving en een indeling met behulp van CRAFT gevraagd worden; hieraan dient in principe binnen drie maanden gevolg te worden gegeven, tenzij hierover door partijen in een bedrijf andere afspraken zijn gemaakt.
4. Afsproken is dat functierasters en functiekarakteristieken uitsluitend gebaseerd zijn op referentiefuncties uit CRAFT.
5. Vakorganisaties wensen geïnformeerd te worden over de manier waarop bedrijven met de vereenvoudigde procedures werken. Over de ontwikkeling, het onderhoud en de invoering dient ieder bedrijf te overleggen, in

beginsel met vakorganisaties, waarbij afgesproken wordt hoe de uitvoering wordt geregeld.

6. Vakorganisaties stellen de volgende eisen aan het gebruik van vereenvoudigde procedures:

- openbaarheid van subsystemen voor werknemer,
- afspraken maken over vastlegging van de functie inhoud,
- afspraken maken over in welke gevallen en hoe uitslagen worden gecommuniceerd en gemotiveerd aan betrokkenen,
- inzicht geven in hoe de uitslag tot stand is gekomen,
- wijzen op de mogelijkheid van een volledige beschrijving en CRAFT indeling.

## **5 Het ORBA functiewaarderingssysteem**

1. Het systeem is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

- methodiek;
- referentiefuncties;
- het indelingssysteem CRAFT;
- procedures.

2. De methodiek bestaat uit een analyse van een functie volgens vijf hoofdkenmerken:

- verantwoordelijkheid
- kennis
- sociale interactie
- specifieke handelingsvereisten
- bezwarende omstandigheden

3. De uitgebreide beschrijving van de hoofdkenmerken van ORBA is bij de sleutelhouder beschikbaar en opgenomen in Craft.

4. Referentiefuncties zijn in CRAFT opgenomen functies die fungeren als norm, ijkpunt waarmee in te delen functies worden vergeleken. Het zijn actuele, representatieve functies binnen NS waarvan de rangorde en zwaarte met behulp van de ORBA-methode wordt vastgesteld.

De aan de referentiefuncties gekoppelde functieniveaus corresponderen met de salarisschalen 52 tot en met 59 van de CAO NS.

De referentiefuncties geven de verhoudingen weer zoals deze voor NS zijn vastgesteld.

In opdracht van partijen wordt op verzoek van de sleutelhouder door bedrijven functiebeschrijvingen geleverd met als doel referentiefuncties te waarderen. (werkgever neemt voor de functies waarvan de referentiefuncties zijn afgeleid een indelingsbeslissing met behulp van CRAFT.)

5. Met CRAFT - het computer ondersteund indelingssysteem - worden functies door de NS-bedrijven ingedeeld. Met behulp van CRAFT kunnen de in te delen functies in een rangorde worden geplaatst ten opzichte van geselecteerde referentiefuncties. Van de indeling wordt een rapport opgemaakt waarin zijn opgenomen: de geselecteerde referentiefuncties, de rangordening per hoofdkenmerk en het resultaat van de indeling.

Het bestand aan referentiefuncties wordt samengesteld door de sleutelhouder op grond van criteria als representativiteit, actualiteit en dekking.

6. Procedures worden door partijen vastgesteld. Deze verschillen per onderwerp en worden in de artikelen 7 en verder beschreven.

## **6 Onderhoud van referentiefuncties**

1. Voor de acceptatie en de herkenbaarheid is het van belang, dat de referentiefuncties waarmee wordt vergeleken aansluiten op de actualiteit. Omdat organisaties voortdurend in beweging zijn en daarmee functies regelmatig veranderen, is het noodzakelijk de referentiefuncties regelmatig te herzien. In deze bijlage staan procedures ten aanzien van bovengenoemd onderhoud.
2. Het bestand referentiefuncties wordt door partijen vastgesteld. De referentiefuncties zijn een afspiegeling van functies, die in de bedrijven voorkomen.
3. De representativiteit en actualiteit ervan wordt door de sleutelhouder, na overleg met de bedrijven beoordeeld en door partijen vastgesteld.
4. De ondertekening van de functiebeschrijving vindt plaats door de leidinggevende en functievervuller of de Ondernemingsraad als het om een groepsfunctie gaat.
5. De sleutelhouder beoordeelt de kwaliteit van de functiebeschrijvingen en is bevoegd om te wijzigen als dit door partijen voor het referentiemateriaal van belang wordt geacht.
6. Basis voor het waarden is een door werkgever en functievervuller ondertekende beschrijving van de referentiefunctie.
7. Referentiefuncties worden met behulp van de ORBA-functiewaarderingsmethode gewaardeerd.  
Er wordt géén gebruik gemaakt van CRAFT.
8. Een voorstel voor de waardering wordt opgesteld door de sleutelhouder van het bedrijf, waar de functie toe behoort.
9. De NS-brede afstemming omtrent de waardering vindt, met ondersteuning van de systeemhouder (AWVN), plaats in de afstemcommissie. In deze commissie hebben zitting sleutelhouders en vertegenwoordigers van de systeemhouder (AWVN).
10. Periodiek, bij de update van CRAFT, vindt afstemming plaats met deskundigen van de vakorganisaties. De formele sanctionering vindt plaats in het overleg van partijen.

## **Beschrijven van functies**

### **7 Beschrijven van individuele functies**

1. Werkgever stelt de inhoud van de functie vast en tekent voor de inhoud van de functie (voor "akkoord") en functievervuller tekent voor de juiste weergave van de inhoud van de functie (voor "gezien").
2. De Ondernemingsraad heeft inzage in de functiebeschrijvingen.
3. Als er voor een functie (nog) geen functievervuller is, tekent de Ondernemingsraad namens de functievervuller (voor "gezien").

### **8 Beschrijven van groepsfuncties**

1. De leidinggevende beslist over totstandkoming, opheffen en wijzigen van een groepsfunctie, tenzij een hogere leidinggevende al een groepsfunctie voor de betrokken arbeidsplaatsen heeft vastgesteld.
2. De Ondernemingsraad kan aan de bevoegde leidinggevende voorstellen om een groepsfunctie tot stand te laten komen, op te heffen of te wijzigen voorzover dit niet al op een hoger niveau is gedaan.



3. Bij het vaststellen van een groepsfunctie wordt vastgelegd op welke arbeidsplaatsen de groepsfunctiebeschrijving betrekking heeft.
4. De procedure is dezelfde als bij het beschrijven van individuele functies. De Ondernemingsraad treedt in de bevoegdheid van de individuele functievervuller.

## **10 Beschrijven van referentiefuncties**

Deze functies moeten volgens het afgesproken functiebeschrijvingsmodel worden beschreven.

Afhankelijk van de aard van de functie is de procedure beschreven in artikel 7 of artikel 8 van toepassing. De sleutelhouder is bevoegd de functiebeschrijving ten behoeve van bruikbaarheid aan te passen. Werkgever en functievervuller tekenen niet voor deze aanpassing. Het heeft voor hen ook geen consequenties.

## **Indelen**

### **11 Indelen van een functie**

1. Werkgever stelt de inhoud van de functie vast.
2. Basis voor het indelen is een door werkgever en functievervuller ondertekende beschrijving.
3. Werkgever neemt de indelingsbeslissing met behulp van CRAFT.
4. Werkgever deelt de beslissing mee aan de functievervuller door middel van een ondertekende uitslagbrief en bijgevoegd CRAFT-indelingsrapport. In de uitslagbrief wordt gewezen op de klachtenregeling en de daarbij gestelde termijn.
5. Het vergelijkingsmateriaal in CRAFT is voor werknemer openbaar. Bedrijven regelen de toegankelijkheid.
6. Als er voor een functie (nog) geen functievervuller is en werkgever wenst deze functie in te delen, dan treedt de Ondernemingsraad in de bevoegdheid van de toekomstige functievervuller.

### **12 Verzoeken om een indelingsbeslissing**

Een functievervuller kan om een indelingsbeslissing over de functie, waarop hij is benoemd, verzoeken. Werkgever honoreert binnen 6 maanden dit verzoek, tenzij er sprake is van herstructurering, waarbij met de Ondernemingsraad andere afspraken zijn gemaakt.

### **13 Indelen van groepsfuncties**

1. De leidinggevende beslist over totstandkoming, opheffen en wijzigen van een groepsfunctie, tenzij een hogere leidinggevende al een groepsfunctie voor de betrokken arbeidsplaatsen heeft vastgesteld.
2. Bij het vaststellen van een groepsfunctie wordt vastgelegd op welke arbeidsplaatsen de groepsfunctiebeschrijving betrekking heeft.
3. De procedures van indelen en de bezwarenprocedure zijn dezelfde als bij het indelen van individuele functies. De Ondernemingsraad treedt in de bevoegdheid van de individuele functievervuller.
4. Als een groepsfunctie niet is ingedeeld kan de Ondernemingsraad om een indelingsbeslissing verzoeken. Werkgever honoreert dit verzoek.

#### **14 Indelen bij vervangingssituaties**

1. De volgende vervangingssituaties doen zich voor:

- uitvoerende functies, die uitsluitend bestaan uit het vervangen van andere functies;
- uitvoerende functies met volgens rooster periodiek vervangen van andere functies;

2. Voor deze situaties moet een functiebeschrijving worden gemaakt. Onder "kerntaken" kan worden verwezen naar de functies die vervangen worden. In de overige rubrieken dient een benadering te worden gekozen die specifiek is voor de vervangingssituatie. Er kan sprake zijn van een individuele- of een groepsfunctie.

3. In het geval dat er naast de vervangingsfuncties ook sprake is van eigen taken kunnen deze worden toegevoegd aan de rubriek "kerntaken".

Er kan op de gebruikelijke wijze worden ingedeeld:

4. Functies met het waarnemen van leidinggevende functies, waarbij niet alle bevoegdheden en verantwoordelijkheden overgaan: dit waarnemers- of plaatsvervaarderschap is moeilijk definieerbaar.

Bij de indeling wordt dit soort vervanging niet meegewogen.

5. Incidentele vervanging is niet voorzienbaar in een functie op te nemen en wordt bij de indeling niet meegewogen.

#### **15 Procedure bij indelen van functies in het grensgebied**

Een indeling van een functie in het grensgebied (hoger dan 59) is met behulp van CRAFT niet mogelijk. Als het systeem deze situatie signaleert, wordt de functie volgens het Hay systeem ingedeeld.

## **Bijlage 1 Indelingsinstrumenten voor het gebruik van vereenvoudigde procedures**

### **Organisatie/functie matrix**

Model waarmee van een afgeronde organisatorische eenheid de resultaten en FTBV's van de organisatie en de functies in samenhang kernachtig worden vastgelegd. Op basis van de informatie worden door een indelingsadviseur indicaties over de functie zwaarte afgegeven in vergelijking tot CRAFT referentiefuncties.

Indicatie 'akkoord.' bij werkgever en functievervuller: indicatie worden omgezet in indelingsbeslissing.

Bij niet 'akkoord' beschrijving en indeling via CRAFT.

### **Functie raster**

Per bedrijf wordt een raster opgesteld op basis van CRAFT referentie functies. Horizontale ingang zijn de functiegroepen, verticale ingang zijn de werkterreinen/functiefamilies. Aldus kan het vak worden gekozen waar een in te delen functie het best past. Vervolgens toepassing als hierboven.

### **Functiekaracteristieken**

Binnen functiefamilies kunnen meerdere niveaus kernachtig worden gekarakteriseerd. Deze karakteristieken worden ontleend aan de bestaande referentiefuncties in CRAFT. De toepassing eveneens als hierboven.

## 9 Bijlage HAY

### Hay-methode voor 60 t/m 63

1. Indeling in de functiegroepen 60 t/m 63 vindt plaats volgens de Hay methode voor functie-evaluatie en profilering. Dit is een methode van Hay Management Consultants B.V.
2. De functiebeschrijving wordt in overleg met de functievervuller opgesteld.
3. De functiebeschrijving dient voor gezien getekend te worden door de functievervuller en voor akkoord door werkgever en wordt vervolgens geëvalueerd.
4. Er wordt daartoe een evaluatie commissie ingesteld waarin managers participeren.
5. Voor het omzetten van Hay scores naar de NS functiegroepen 60 t/m 63 geldt de volgende tabel:

functiegroep 60	loopt van	360 t/m	435 Hay punten,
functiegroep 61	loopt van	436 t/m	532 Hay punten,
functiegroep 62	loopt van	533 t/m	652 Hay punten,
functiegroep 63	loopt van	653 t/m	749 Hay punten.

## 10 Bijlage Organisatie Ontwikkeling en Werkzekerheid

### 1 Werkzekerheid

NS streeft naar verbreding en flexibilisering van functies in het kader van huidige en toekomstige ontwikkelingen in de organisatie. Gedurende de looptijd van de CAO geldt daarom een werkzekerheidgarantie voor de volgende functies:

- Servicemedewerker (NS Stations)
- Hoofdconductor (NSR)
- Machinist (NSR)
- Werknemer Mobiele Controleploeg/Treinsurveillanten (NSR)
- Procesleider Perron (NSR)
- Rijdend Personeel (NS Internationaal/Thalys)

NS heeft de intentie werkzekerheid voor genoemde groepen te bieden tot en met 2010.

### 2 Taskforce werkloosheid

In het kader van de Taskforce werkloosheid neemt NS in 2007 en 2008 in totaal 200 schoolverlaters en moeilijk plaatsbare kandidaten op tijdelijke basis aan voor werkzaamheden in het 'werkzekerheidswerkveld'.

### 3 Flexibiliteit van medewerkers met werkzekerheidgarantie

1. Wanneer een mismatch naar plaats/tijd/inhoud aan de orde is, wordt dit in eerste instantie op basis van vrijwilligheid lokaal opgelost.
2. Wanneer dit het probleem onvoldoende oplost, wordt werknemer in ieder geval geacht werkzaamheden binnen het 'werkzekerheidswerkveld' op eigen standplaats te verrichten. Dit laat onverlet de rol van de interne medezeggenschap bij structurele organisatiewijzigingen.
3. Wanneer er een vacature is in een functie waarvoor geen werkzekerheidgarantie geldt, wordt in eerste instantie de normale vervullingprocedure gehanteerd, dat wil zeggen: arbeidsgehandicapten, werknemers die boventallig zijn, open uitvraag in de Koppeling.
4. Er bestaan situaties waarin de vacature daarna nog niet vervuld is. Dan kan werknemer met werkzekerheidgarantie, die gemist kan worden in zijn normale werk, gevraagd worden deze functie gedurende één jaar te vervullen. Zijn werkzekerheidgarantie blijft gedurende dit jaar gelden. Na één jaar kiest de werknemer voor terugkeer naar zijn oorspronkelijke proces (met behoud van zijn werkzekerheidgarantie) of een definitieve overstap naar de functie die hij een jaar lang tijdelijk bezette. In dat laatste geval verliest hij zijn werkzekerheidgarantie. Volgt in het jaar waarin de functie tijdelijk wordt bezet een reorganisatie, waarbij formatieplaatsen op de afdeling waar hij werkzaam is vervallen, dan gaat werknemer terug naar zijn oorspronkelijke proces (met behoud van zijn werkzekerheidgarantie). De facto kan hierdoor geen verdringing van indirecten ontstaan.
5. Partijen gaan er van uit dat werknemer met een werkzekerheidgarantie zich redelijk opstelt bij het aanvaarden van ander werk.
6. Wanneer een werknemer met werkzekerheidgarantie solliciteert en aangenomen wordt op een functie waarvoor geen werkzekerheidgarantie geldt, verliest hij die garantie.

## 11 Bijlage Spaarloonregeling

### Reglement spaarloonregeling voor werknemers van de Sociale Eenheid NS

#### 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- Werknemer : werknemer die overeenkomstig artikel 3 van dit reglement tot de spaarloonregeling is toegetreden;
- Spaarbedrag : ieder overeenkomstig de bepalingen van deze regeling ingehouden en op de spaarloonrekening van werknemer gestort bedrag;
- Spaarinstelling : Postbank NV;
- Spaarloonrekening: een door de spaarinstelling ten name van werknemer geopende spaarrekening, waarop de spaarbedragen door de werkgever worden gestort;
- Vrije rekening : een rekening ten name van werknemer, die geschikt is om de vrijkomende spaar- en rentebedragen op af te rekenen.

#### 2 Doel

De spaarregeling heeft ten doel het verwerven van duurzaam bezit door werknemer.

#### 3 Toetreding

1. Deelname aan de Spaarloonregeling staat (uitsluitend) open voor iedere werknemer die per 1 januari van het betreffende jaar tot een bij de Sociale Eenheid behorende werkgever in dienst is en t.a.v. wie werkgever vanaf 1 januari van dat betreffende jaar de algemene heffingskorting toepast. Samenloop van Spaarloonregeling en Levensloopregeling in één kalenderjaar is niet toegestaan.
2. De toetreding tot de Spaarloonregeling geschiedt door het indienen van een deelnameformulier. Door de ondertekening en inzending van dit formulier wordt werkgever gemachtigd periodiek een bepaald bedrag in te houden op het maandelijkse brutoloon en dit bedrag te storten op de spaarloonrekening.
3. De eerste toetreding kan geschieden m.i.v. de eerste van iedere kalendermaand. Hernieuwde toetreding kan slechts per 1 januari van elk jaar na uittreding, mits werknemer minstens één maand van tevoren werkgever hiervan in kennis stelt.

#### 4 Spaarbedrag

1. Het spaarbedrag is het bedrag dat werknemer periodiek van het maandelijke brutoloon laat inhouden.
2. De hoogte van het spaarbedrag wordt door werknemer bij de toetreding op het aanmeldingsformulier vastgelegd.
3. Het spaarbedrag dient te zijn afgerond op hele Euro's en bedraagt minimaal € 120 per jaar. Het wettelijk toegestane maximum spaarbedrag bedraagt voor 2005 € 613.
4. Wijziging van het spaarbedrag kan geschieden per 1 januari van elk jaar, mits werknemer minstens één maand tevoren werkgever hiervan in kennis stelt.

### **5 Wijze van sparen**

1. De ingehouden spaarbedragen van werknemer worden door werkgever op de spaarloonrekening gestort.
2. Het is werknemer niet toegestaan, rechtstreeks bij de spaarinstelling gelden op zijn spaarloonrekening te storten.
3. Het spaarbedrag mag door werknemer niet worden vervreemd of bezwaard.

### **6 Blokkeringstermijn**

Alle op de spaarloonrekening gestorte bedragen dienen gedurende 48 volle kalendermaanden op de spaarloonrekening te blijven staan.

### **7 Opnemen van tegoeden**

1. Bij het opnemen van spaarbedragen die korter dan 48 volle kalendermaanden op de spaarloonrekening hebben uitgestaan en waarbij de opname geschiedt uit hoofde van een erkend bestedingsdoel, zal over het spaarbedrag kunnen worden beschikt. Hiervoor is (afhankelijk van het bestedingsdoel) goedkeuring van de spaarinstelling of werkgever vereist. Deze goedkeuring wordt op verzoek van werknemer of, in geval van overlijden, van zijn rechtverkrijgende(n) steeds verleend, mits de opname geschiedt onder overlegging van de nodige bewijsstukken en overeenkomstig de bepalingen van dit reglement.
2. Indien een bedrag van de spaarloonrekening wordt opgenomen, geschiedt dit ten laste van het spaarbedrag dat het laatst is bijgeschreven en is dit niet toereikend, dan van de voorlaatste en zo voorts. Het bovenstaande geldt met inachtneming van het gestelde in lid 1 van dit artikel.

### **8 Erkende bestedingsdoelen**

Als bestedingsdoelen worden erkend:

- a. uitgaven tot verwerving van een tot hoofdverblijf dienende eigen woning door werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of partner. Hieronder wordt mede verstaan de verkrijging door werknemer van het lidmaatschap van een

- coöperatie waarvan de leden enkel op grond van hun lidmaatschap het recht van uitsluitend gebruik hebben van een aan de coöperatie in eigendom toebehorend gebouw, dan wel van een afzonderlijk gedeelte van een zodanig gebouw. Deblokking voor dit bestedingsdoel loopt via de Spaarraad van de Postbank;
- b. uitgaven in verband met belegging in effecten, mits voldaan is aan het bepaalde in artikel 9;
  - c. voldoening van premies, anders dan ingevolge een pensioenregeling, verschuldigd ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een lijfrente als bedoeld in artikel 45, eerste lid, onderdeel g, onder 1e, 3e, 4e, of 5e, en vierde lid van de Wet op de Inkomstenbelasting 1964 is verzekerd, mits voldaan is aan het bepaalde in artikel 10;
  - d. voldoening van premies, anders dan ingevolge een pensioenregeling, verschuldigd ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een kapitaalsuitkering is verzekerd, mits voldaan is aan het bepaalde in artikel 10;
  - e. regelmatige inleggingen, waartoe werknemer, zijn echtgenote of partner zich heeft verplicht ingevolge een overeenkomst met een spaarinstelling tot het sparen met levensverzekering, mits voldaan is aan het bepaalde in artikel 10;
  - f. het starten van een eigen bedrijf. Ten laste van het geblokkeerde tegoed kunnen bedragen worden opgenomen terzake van de start van een voor eigen rekening gedreven onderneming. Voor verdere voorwaarden zie artikel 11;
  - g. verlofsparen. Ten laste van het geblokkeerde tegoed kunnen bedragen worden opgenomen terzake van compensatie van loon dat niet is genoten door werknemer als gevolg van geheel of gedeeltelijk onbetaald verlof. Voor verdere voorwaarden zie artikel 12;
  - h. studie. Ten laste van het geblokkeerde tegoed kunnen bedragen worden opgenomen terzake van het volgen van een opleiding of studie door werknemer met het oog op verwerven van inkomen uit werk. Voor verdere voorwaarden zie artikel 13;
  - i. kinderopvang. Ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen bedragen worden opgenomen ter zake van kinderopvang. Voor verdere voorwaarden zie artikel 14.

## **9 Effectenbezit**

1. Indien en voor zover een spaarbedrag, dat minder dan 48 volle kalendermaanden heeft uitgestaan, wordt besteed voor belegging in effecten, worden de effecten gelijkgesteld met de laatst op de spaarloonrekening bijgeschreven spaarbedragen.
2. Om voor gelijkstelling, bedoeld in lid 1, in aanmerking te komen dient tot aan het voor de belegging in effecten bestede bedrag, aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
  - a. de aan- en verkoop van effecten dient te geschieden door bemiddeling van de spaarinstelling;
  - b. de spaarinstelling dient de effecten te bewaren;
  - c. de effecten dienen onbezwaard deel uit te maken van het vermogen van werknemer;
  - d. bij de verkoop van de effecten dient uit de opbrengst, mits deze toereikend is, onverwijld minimaal



het voor de aankoop ervan bestede bedrag op de spaarloonrekening te worden teruggestort.

3. Onder effecten in de zin van dit artikel wordt uitsluitend verstaan gewone op de Amsterdamse Effectenbeurs genoteerde aandelen en (converteerbare) obligaties.
4. De opbrengsten van de effecten worden elk jaar door de spaarinstelling geboekt naar de vrije rekening van werknemer.
5. Voor de transactiekosten die de spaarinstelling maakt in verband met de belegging in effecten, belast de spaarinstelling de spaarloonrekening en/of de girorekening van werknemer.
6. Deblokkering van tegoeden loopt via de Spaarraad van de Postbank

## **10 Levensverzekering**

1. In geval van besteding van het spaarbedrag voor voldoening van premies als bedoeld in artikel 8
  - sub c :
    - a. dient de overeenkomst van levensverzekering te zijn aangegaan met een verzekeraar als bedoeld in artikel 45, lid 5 van de Wet op de Inkomstenbelasting 1964;
    - b. dient de polis van de overeenkomst van levensverzekering onbezwaard deel uit te maken van het vermogen van werknemer of dat van zijn echtgenoot;
    - c. dienen de termijnen voor lijfrente, behoudens in geval van overlijden, niet eerder te kunnen ingaan dan in het vijfde jaar nadat de premies zijn voldaan.
2. In geval van besteding van een spaarbedrag voor voldoening van premies, als bedoeld in artikel 8
  - sub d dient:
    - a. de overeenkomst van levensverzekering te voldoen aan artikel 1, onderdeel b van de Wet Toezicht Verzekeringsbedrijf en te zijn aangegaan met een levensverzekeraar als bedoeld in onderdeel g van dat artikel 1;
    - b. de overeenkomst van levensverzekering te zijn gesloten door werknemer, zijn echtgenoot of partner hetzij op zijn eigen leven, hetzij op dat van zijn echtgenoot, partner of kinderen voor wie werknemer, zijn echtgenoot of partner op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan recht had op kinderbijslag ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet of die recht hadden op studiefinanciering ingevolge hoofdstuk II van de Wet op de Studiefinanciering;
    - c. de overeenkomst van levensverzekering, voorzover het tijdstip van de uitkering niet wordt bepaald door het overlijden van de verzekerde, te voorzien in een looptijd van ten minste 48 kalendermaanden;
    - d. de polis van de overeenkomst van levensverzekering onbezwaard deel uit te maken van het

vermogen van werknemer of dat van zijn echtgenoot of dat van zijn partner.

3. In geval van besteding van een spaarbedrag voor voldoening van regelmatige inleggingen, als bedoeld in artikel 8 sub e, dient de polis te voldoen aan het bepaalde van het vorige lid.
4. Met betrekking tot de in artikel 8 sub c, d en e genoemde bestedingen, is ten laste van de spaarloonrekening slechts één dispositie per jaar toegestaan, tenzij het niet mogelijk blijkt een regeling te treffen, waarbij ter voldoening van die verplichting met één betaling per jaar kan worden volstaan.
5. Rechtstreekse betalingen door de spaarinstelling van premies voor levensverzekeringen als bedoeld in artikel 8 sub c en d en van inleggingen voor een spaarovereenkomst door werknemer als bedoeld in artikel 8 sub e mogen voor de toepassing van artikel 8 worden gelijkgesteld met ten laste van de spaarloonrekening voldane premies.
6. Deblokking voor dit bestedingsdoel loopt via de Spaarraad van de Postbank.

## **11 Starten eigen bedrijf**

1. Ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen bedragen worden opgenomen terzake van de start van een voor eigen rekening van werknemer gedreven onderneming, indien:
  - werknemer kan worden aangemerkt als ondernemer in de zin van artikel 3.4 van de Wet Inkomstenbelasting 2001;
  - de ingehouden spaarbedragen binnen zes maanden, nadat werknemer activiteiten is gestart, worden opgenomen.
2. Bedragen ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen worden opgenomen terzake van het starten van een voor eigen rekening van de ondernemer gedreven rekening, mits voldaan wordt aan artikel 19a, eerste lid, aanhef en onderdeel c van de Uitvoeringsregeling werknemersspaarregelingen en winstdelingsregelingen. Deblokking voor dit bestedingsdoel loopt via werkgever.

## **12 Verlof**

- 1, Ten laste van het geblokkeerde tegoed kunnen bedragen worden opgenomen terzake van compensatie van loon dat niet is genoten door werknemer, als gevolg van onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof door werknemer, indien:
  - de dienstbetrekking, als bedoeld in artikel 2, eerste lid van de Wet op de Loonbelasting 1964 ten tijde van het onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof, ongewijzigd blijft voortbestaan;

- ten hoogste kan worden aangemerkt als opgenomen ter compensatie van het loon dat niet is

genoten door werknemer als gevolg van de opname van onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald

verlof door werknemer, 50% van het bedrag waarmee het door werknemer genoten loon is

verminderd als gevolg van de opname van onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof door werknemer.

2. Bedragen ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen worden opgenomen ter zake van de opname van verlof, mits wordt voldaan aan artikel 19a, eerste lid, aanhef en onderdeel d, van de Uitvoeringsregeling werknemersspaarregelingen en winstdelingsregelingen. Deblokking voor dit bestedingsdoel loopt via werkgever.

### **13 Studie**

1. Ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen bedragen worden opgenomen terzake van

het volgen van een opleiding of studie door werknemer met het oog op het verwerven van inkomen

uit werk en woning, als bedoeld in artikel 6.27 van de Wet

Inkomstenbelasting 2001, met

uitzondering van kosten:

- die verband houden met een werk- of studeerruimte, daaronder begrepen de inrichting;

- van binnenlandse reizen voor zover die meer bedragen dan het bedrag per kilometer, als bedoeld in

artikel 15b, eerste lid, onderdeel b, van de Wet op de Loonbelasting 1964.

2. Ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen bedragen worden opgenomen terzake van

cursussen, congressen, seminars, symposia, excursies, studiereizen en dergelijke, gevolgd door

werknemer ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking.

3. Bedragen ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen worden opgenomen terzake van scholingsdoeleinden, mits voldaan wordt aan artikel 19a, eerste lid, aanhef en onderdeel e, van de Uitvoeringsregeling werknemersspaarregelingen winstdelingsregelingen. Deblokking voor dit bestedingsdoel loopt via werkgever.

### **14 Kinderopvang**

Ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen bedragen worden opgenomen ter zake van uitgaven voor kinderopvang, tot een bedrag van maximaal eenzesde van de aan werknemer of zijn partner in rekening gebrachte kosten voor kinderopvang als bedoeld in artikel 16c Wet op de Loonbelasting 1964. Deblokking voor dit bestedingsdoel loopt via de Spaarraad van de Postbank.

### **15 Rente en vrijgekomen spaarbedragen**

Door de spaarinstelling wordt aan iedere werknemer over het tegoed op zijn spaarloonrekening een rente vergoed, die zij voor deze inleggingen heeft

vastgesteld. Deze rente zal uiterlijk op 31 januari van elk jaar automatisch worden overgeboekt naar de vrije rekening ten name van werknemer. Iedere maand worden de spaarbedragen die 48 volle kalendermaanden hebben uitgestaan automatisch overgeboekt naar de vrije rekening.

## **16 Beëindiging van de deelneming**

1. De deelneming aan de spaarregeling eindigt door:
  - a. beëindiging van de dienstbetrekking, daaronder begrepen het overlijden van werknemer;
  - b. het opzeggen van de deelneming door werknemer;
  - c. faillissement van werknemer;
  - d. bij royement door werkgever wegens schending van de in dit reglement opgenomen regels.
2. Indien de deelneming eindigt door beëindiging van de dienstbetrekking sub a, kan werknemer of zijn erfgenamen de spaarloonrekening of wel aanhouden, waarbij het bepaalde in de artikelen 6 tot en met 15 onverminderd van kracht blijft, of wel opheffen, waarbij aan werknemer door werkgever machtiging wordt verleend tot het opnemen van een evenredig deel van het spaarbedrag voor elke volle maand gedurende welke dit op de spaarloonrekening heeft uitgestaan. Werkgever rekent vervolgens af met de fiscus, waarna het alsdan resterende bedrag als nettoloon aan werknemer wordt uitgekeerd.
3. De opzegging als bedoeld in lid 1 sub b kan geschieden met ingang van de eerste van iedere kalendermaand door herroeping van de machtiging als bedoeld in artikel 3 lid 2 mits werkgever ten minste één maand tevoren door werknemer in kennis is gesteld van deze herroeping. De spaarloonregeling blijft bestaan waarbij het bepaalde in de artikelen 6 tot en met 15 onverminderd van kracht blijft.
4. Bij beëindiging als gevolg van lid 1 sub c en sub d wordt de spaarloonregeling opgeheven. Het gehele spaarloon vormt op het moment dat de deelname eindigt loon in de zin van de Wet op de Loonbelasting 1964 en de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

## **17 Algemene bepalingen**

Door toetreding tot de spaarregeling wordt werknemer geacht aan de spaarinstelling toestemming te hebben verleend, werkgever de benodigde gegevens over zijn spaarloonrekening te verstrekken. Werkgever is met betrekking tot de hem verstrekte gegevens tot geheimhouding verplicht.

## **18 Wijziging en opheffing van dit reglement**

1. Werkgever heeft het recht dit reglement te wijzigen, of de spaarloonregeling op te heffen.
2. In geval van opheffing beslist werkgever over de wijze van afwikkeling van de spaarloonregeling.

**19 Onvoorzien**

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist werkgever.

## **12 Bijlage Overgangsregeling bovenwettelijke uitkering bij arbeidsongeschiktheid**

Voor werknemer die ziek is geworden vóór 1 januari 2004 en onder de WAO (Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering) valt, geldt de regeling die is opgenomen in deze bijlage.

### **Uitkering bij arbeidsongeschiktheid**

#### **1 Begrip arbeidsongeschiktheid**

Onder arbeidsongeschiktheid wordt in deze paragraaf verstaan het geheel of gedeeltelijk arbeidson- geschikt zijn in de zin van de WAO.

#### **2 Aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid**

De aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid zijn opgenomen in de Pensioenregeling voor de Bedrijfstak Spoorwegen.

#### **3 Aanspraken bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid**

1. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die arbeid verricht of bereid is voor hem gangbare arbeid te verrichten heeft recht op een reïntegratietoelage (RIT). De RIT bedraagt het verschil tussen het oude inkomen (voor aanvang ziekte) en het nieuwe inkomen. Onder het oude inkomen wordt verstaan: het pensioengevend inkomen op de dag voor aanvang ziekte, geïndexeerd overeenkomstig de NS-salarisontwikkeling. Onder het nieuwe inkomen wordt verstaan: het inkomen uit de nieuwe werkzaamheden samen met de uitkeringen op grond van de WAO en de pensioenregeling.

2. Op werknemer rust de plicht de RIT zo klein mogelijk te houden. Dat betekent dat werknemer de plicht heeft om zijn mogelijkheden tot werk binnen de Sociale Eenheid NS zo maximaal mogelijk aan te wenden en zo mogelijk dient te vergroten.

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

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

4. De in lid 1 bedoelde reïntegratietoelage wordt toegekend mits door werknemer aan de voorwaarden in het reglement bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en reïntegratie is voldaan en werknemer alle benodigde inspanningen heeft verricht om een WAO-uitkering te verkrijgen.

#### **4 Informatieplicht, neveninkomsten en sancties**

1. Werknemer is verplicht werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van elke beslissing van het UWV in de uitvoering van de WAO.

2. Werkgever is niet tot de in artikel 3 genoemde betalingen verplicht indien het UWV gebruik maakt van de sanctiemogelijkheden zoals bedoeld in

de WAO, Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) of Toeslagenwet (TW).

**5 Verhaal van uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid**

1. Werkgever is niet tot de in artikel 3 lid 1 en 3 genoemde betalingen verplicht, voorzover zij niet berusten op dwingend rechtelijke verplichtingen waaronder begrepen uitkeringen krachtens de Ziektewet, indien werknemer terzake van zijn ziekte of arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegenover derden kan doen gelden.
2. Werkgever zal echter de in artikel 3 lid 1 en 3 bedoelde betalingen bij wijze van voorschot voldoen, indien werknemer de vordering tot schadevergoeding aan werkgever cedeert.
3. 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.

## H8 Bedrijfsspecifieke regelingen





**Bijlage NS Reizigers bij CAO NS****Inhoudsopgave**

8.1	Leeswijzer	2
<b>Arbeids- en rusttijdenbepalingen</b>		
8.1.1.1	Begripsbepalingen	2
8.1.1.2	Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit	3
8.1.1.3	Arbeidstijd	3
8.1.1.4	Pauzeregeling	3
8.1.1.5	Dagelijkse arbeidstijd, dagelijkse dienstlengte en diensten	5
8.1.1.6	Wekelijkse arbeidstijd	6
8.1.1.7	Dagelijkse rusttijd	6
8.1.1.8	Wekelijkse rusttijd	6
8.1.1.9	Zondagsbepalingen	7
8.1.1.10	Arbeid in nachtdienst	8
8.1.1.11	Begin zomertijd	9
8.1.1.12	Uitzonderingen	9
8.1.1.13	Roosters en mededeling arbeids- en rusttijden	9
8.1.1.14	Werktijdverkorting algemeen	11
8.1.1.15	Regeling werktijdverkorting oudere werknemers	14
8.1.1.16	Opnemen verlof en vrije uren	14
8.1.1.17	Feestdagenregeling	14
<b>Vergoedingen</b>		
8.1.2.1	Werktijden	17
<b>Overige bepalingen</b>		
8.1.3.1	Toepasselijkheid artikel 7:662 BW	25
8.1.3.2	Prestatiegericht belonen voor salarisgroep 60-63 bij NS Poort	25
8.1.3.3	Loopbaanpaden NSR	26

## **8.1 Bedrijfsspecifieke bepalingen NS Reizigers, bijlage bij CAO NS 2007 - 2009**

### **Leeswijzer**

De CAO Nederlandse Spoorwegen valt uiteen in de volgende onderdelen.

- Een deel dat geldt voor alle NS bedrijven en waarvan de inhoud voor alle bedrijven gelijk is (de hoofdstukken 1 tot en met 7 en hoofdstuk 9).
- Per NS-bedrijf een deel bedrijfsspecifieke bepalingen die ten opzichte van elkaar kunnen afwijken (hoofdstuk 8). Deze bijlage bevat de bepalingen inzake arbeids- en rusttijden en de daaraan gekoppelde vergoedingen en enkele overige bepalingen die strikt op de bedrijfsvoering zijn toegesneden. Er zijn 6 verschillende bijlagen:
  - 8.1 voor NS Reizigers
  - 8.2 voor NedTrain
  - 8.3 voor NS Stations
  - 8.4 voor NS Internationaal
  - 8.5 voor NS Vastgoed
  - 8.6 voor NS Opleidingen
- Een hoofdstuk waarin de afspraken over sociale innovatie zijn opgenomen (hoofdstuk 9)
- Een deel dat Sociale Eenheid genoemd wordt en geldt voor alle bedrijven die behoren tot de Sociale Eenheid NS (hoofdstuk 10).

### **Werkingsfeer**

De in deze bijlage opgenomen bedrijfsspecifieke bepalingen zijn van toepassing op de werknemers van NS Reizigers, NS Groep en NS Werk.

## **Arbeids- en rusttijdenbepalingen**

### **8.1.1.1 Begripsbepalingen**

- a Arbeidstijd: de tijd waarin de werknemer in opdracht voor werkgever arbeid verricht.
- b Dagelijkse arbeidstijd: de arbeidstijd in een dienst;
- c Rusttijd: de tijd tussen twee diensten;
- d Pauze: een vooraf vastgelegde onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd van ten minste 30 minuten;
- e Week: de periode van maandag 00.00 uur tot en met de daarop volgende zondag 24.00 uur;
- f Basisrooster: een, na instemming met de OR vastgesteld, met een vooraf vastgestelde geldigheid, rooster waarin het arbeids- en rusttijdenpatroon wordt vastgelegd;
- g Dienstrooster: het basisrooster met hieraan gekoppeld het personeel op een roosterregel;
- h Rouleringsperiode: periode waarbinnen diensten in een vast roosterpatroon rouleren;
- i Tijdvak: periode van ten hoogste een jaar, die door werkproces, werkdrukke of werkcyclus wordt bepaald;
- j Dagdienst: dagdiensten zijn diensten waarvan de arbeidstijd ligt in de periode van 07.00 tot en met 18.00 uur. Wanneer werkgever met instemming van de Ondernemingsraad heeft bepaald om - hoewel het

bedrijfsbelang dat niet vereist - buiten de dagdienstperiode te beginnen of te eindigen, blijven deze diensten toch als dagdiensten aangemerkt.

#### **8.1.1.2 Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit**

1 De Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit zijn voor NS Reizigers van toepassing.

2 Op een aantal uitzonderingen (zie lid 3) na geldt de Arbeidstijdenwet.

3 Voor de volgende onderdelen gelden in afwijking van de Arbeidstijdenwet de volgende afspraken:

- het aantal arbeidsuren per week bedraagt ten hoogste in elke periode van 4 achtereenvolgende weken gemiddeld 50 uren per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 45 uren per week;
- het aantal arbeidsuren in een nachtdienst voor rijdend personeel bedraagt ten hoogste 8,5. Er mag maximaal 7 nachtdiensten achtereenvolgend arbeid verricht worden.

- de pauze bij leidinggevend en kantoorpersoneel heeft een lengte van 30 minuten, kan opgesplitst worden in 2 maal een kwartier en heeft een vrije ligging. Op grond van artikel 4.6.1 van het Arbeidstijdenbesluit algemeen wordt voor het perronpersoneel geen pauze, zoals omschreven in de Arbeidstijdenwet, gegarandeerd in situaties waarin sprake is van eenmensplekken. Op grond van artikel 4.6.1 van het Arbeidstijdenbesluit algemeen wordt voor het rijdend personeel evenmin een pauze, zoals omschreven in de Arbeidstijdenwet, gegarandeerd. Wel wordt een werkonderbreking gepland, zoals overeengekomen in artikel 8.1.1.4 lid 2 van deze CAO.

- de dagelijkse rusttijd na nachtdiensten eindigend na 02:00 uur kan onder de in artikel 8.1.1.7 genoemde voorwaarden worden verkort tot 11 uur.

- de pauze bij werknemers werkzaam op één van de regelcentra.

4 Op basis van artikel 4.2 lid 3 van de Arbeidstijdenwet is er tussen partijen een afspraak gemaakt over de mededeling van arbeids- en rusttijden. Deze afspraak (de z.g. Donderdagse weekindeling) is verwoord in artikel 8.1.1.13.3 van deze CAO.

#### **8.1.1.3 Arbeidstijd**

1 *Reistijd*: reistijd die niet als eigen tijd wordt beschouwd is geen arbeidstijd, maar wel dienstdiensttijd.

2 *Geen arbeids- of dienstdiensttijd*.

De volgende activiteiten worden niet als arbeidstijd of dienstdiensttijd aangemerkt:

- het verplicht bereikbaar zijn in vrije tijd;
- activiteiten van de bedrijfshulpverlening;
- werkzaamheden thuis verricht.

3 *Werktijdsregeling*: de indeling van de arbeidstijd berust op een, met instemming van de Ondernemingsraad, afgesproken werktijdsregeling, hierna te noemen "Basisrooster".

#### **8.1.1.4 Pauzeregeling**

1 *De pauze*:

Uitgangspunt is, conform de Arbeidstijdenwet, in diensten zoveel mogelijk een pauze op te nemen en deze in het basisrooster vast te leggen. De pauze wordt niet tot de arbeidstijd gerekend (zie verder bij bijzondere bepalingen). De werkgever stelt met instemming van de Ondernemingsraad de ligging en de duur van de pauzes vast. Werknemers jonger dan 18 jaar mogen niet langer dan 4,5 uur ononderbroken arbeid verrichten. Indien de arbeidstijd langer dan 4,5 uur per dag is, moet de arbeidstijd na 4,5 uur worden afgewisseld door een ononderbroken rusttijd van ten minste een half uur. Werknemers ouder dan 18 jaar wordt geen pauze verleend bij een dagelijkse arbeidstijd korter dan 5,5 uur.

## *2 Bijzondere bepalingen voor beroepsgroepen*

### *a Rijdend personeel*

\* Op basis van artikel 4.6.1 van het Arbeidstijdenbesluit spreken partijen af dat voor het rijdend personeel geen pauze, zoals omschreven in de Arbeidstijdenwet, gegarandeerd kan worden. Wel zal in de diensten een werkonderbreking worden gepland van 30 minuten (of langer) tussen aankomst van de trein waarop betrokken werknemer zijn dienst verricht en de start van de daaropvolgende trein waarop betrokken werknemer zijn dienst verricht. Deze werkonderbreking wordt gepland, maar kan echter niet qua ligging en duur worden gegarandeerd.

Voor de ligging van deze werkonderbreking worden de volgende punten afgewogen:

- halverwege de dienst;
- gangbaar etenstijdstip;
- maximale rijtijd van ongeveer 5 uur.

Deze werkonderbreking wordt niet tot de arbeidstijd gerekend. De werkonderbreking wordt doorbetaald; dat betekent dat, alhoewel de werkonderbreking geen arbeidstijd is, in de in hoofdstuk 3 artikel 1 van deze CAO genoemde gemiddeld 36-urige werkweek de werkonderbreking is opgenomen.

Met ingang van de dienstregeling 2008 wordt de werkonderbreking met gemiddeld 5 minuten uitgebreid. De uitbreiding van de pauze varieert in lengte en is afhankelijk van de zogenaamde looptijd. Voor pauzes in Arnhem, Amersfoort, Amsterdam, Dordrecht, Eindhoven, Hoofddorp, Rotterdam en Utrecht geldt een geplande pauze van 40 minuten. Voor pauzes in Alkmaar, 's Hertogenbosch, Roosendaal en Zwolle geldt een geplande pauze van 35 minuten. Voor pauzes op overige plaatsen geldt een geplande pauze van 32 minuten.

### *b Perronpersoneel*

Op basis van artikel 4.6.1 van het Arbeidstijdenbesluit spreken partijen af dat voor het perronpersoneel geen pauze, zoals omschreven in de Arbeidstijdenwet, gegarandeerd wordt in situaties waarin sprake is van eenmensplekken. Werkgever kan van de mogelijkheid om geen pauze te verlenen gebruik maken.

### *c Leidinggevend en kantoorpersoneel, perronpersoneel*

Voorzover b niet van toepassing is heeft de pauze een lengte van 30 minuten, kan opgesplitst worden in 2 maal een kwartier en heeft een vrije ligging. Tijdens de pauze kan er daar waar noodzakelijk, gebruik worden gemaakt van de consignatie-regeling. Hiervoor wordt een vergoeding gegeven (zie artikel 8.1.2.1.10 van dit hoofdstuk).

d werknemers werkzaam op één van de regelcentra (het betreft hier in ieder geval de transport controller, medewerker tactisch niveau, bijstuurder materieel en personeel en medewerker informatie)

De pauze wordt zoveel mogelijk gecombineerd met een eventueel noodzakelijke (collegiale) aflos als gevolg van het Arbo-besluit 'Werken aan Beeldschermen'. In deze gevallen kan de pauze van 30 minuten kan worden gesplitst in twee keer 15 minuten. Deze pauzes hebben een vrije ligging, zoals bedoeld in de Arbeidstijdenwet. De pauze behoort niet tot de arbeidstijd en wordt niet doorbetaald.

Hierop zijn enkele uitzonderingen:

- voor werknemers die vóór 11 juni 2001 volgens basisrooster werkzaam zijn in onregelmatige diensten wordt de pauze doorbetaald.
- voor de overige werknemers op posten zijn er 3 mogelijkheden:
  - a de werknemer heeft een pauze waarin hij geen bemoeienis heeft met het werk. Deze pauze wordt niet doorbetaald;
  - b de pauze wordt verleend door collegiale aflos (of als dat niet mogelijk is door georganiseerde aflos) en wordt in consignatie genoten. Deze pauze wordt doorbetaald;
  - c de teamleider heeft bepaald dat er tijdens de dienst consignatie noodzakelijk is. De pauze in deze dienst wordt doorbetaald.

*3 Overgangsregeling:*

a Voor het perronpersoneel dat voor 1 oktober 1997 een doorbetaalde pauze geniet, alsmede voor NS-personeel dat op 1 oktober 1997 een functie bekleedt en aansluitend blijft bekleden waarin een betaalde pauze genoten wordt en niet op vrijwillige basis de overstap naar de loket- of de perrondienst maakt, geldt dat de pauze ook in de toekomst wordt doorbetaald; dat betekent dat, alhoewel pauze geen arbeidstijd is, in de in hoofdstuk 3 artikel 1 genoemde gemiddeld 36-urige werkweek de pauze is opgenomen.

b Rangeerders behoren voor de pauzeregeling tot het perronpersoneel. De rangeerders die op 15 september 2001 in dienst zijn bij NS Reizigers volgens de onder sub a beschreven regeling.

*4 Samenloop:*

In die gevallen waarin de pauze wordt doorbetaald kan, als er sprake is van consignatie tijdens de pauze, geen aanspraak gemaakt worden op de consignatievergoeding.

### **8.1.1.5 Dagelijkse Arbeidstijd, dagelijkse dienstlengte en diensten**

#### **8.1.1.5.1 Algemeen**

1 *Dagelijkse arbeidstijd:* de dagelijkse arbeidstijd in dagdiensten is maximaal 9 uur en in nachtdiensten 8 uur. De minimumarbeidstijd lengte wordt gesteld op 4 uur voor personeel dat een contract met een arbeidsduur van 36 uur heeft (danwel een contract met minder uren, maar waarbij de arbeidsduur per dag gelijk is aan die van personeel met een arbeidsduur van 36 uur).

2 *Arbeidstijd bij oproep:* als een werknemer in verband met een storing, ongeval e.d. in dienst komt, geldt dat de arbeidstijd begint op het tijdstip van indienstmelding en eindigt bij uitdienstmelding. Als voor de oproep minimaal voldaan wordt aan de verplichtingen van de dagelijkse rust, kan de dienst na afloop van de (herstel)werkzaamheden worden voortgezet totdat de normale arbeidstijd is bereikt. Als door een extra

dienst en de aansluitende dagelijkse rusttijd de daaropvolgende dienst niet in zijn geheel kan worden verricht, mag de arbeidstijd in deze dienst minder dan 4 uur bedragen.

3 *Gebroken diensten*: gebroken diensten zijn niet toegestaan. Per kalenderdag mag er maximaal 1 dienst gepland aanvangen.

4 *Dagelijkse arbeidstijd bij combinatie met een halve WTV-dag*: de arbeidstijd van een dienst, in combinatie met een halve WTV-dag, is maximaal 4,5 uur.

5 *Diensten*: in een rouleringsperiode of tijdvak bedraagt het aantal diensten (inclusief CO-dagen) niet meer dan gemiddeld vijf per week.

#### **8.1.1.5.2 Rijdend personeel**

Bijzondere bepalingen t.a.v. dagelijkse arbeidstijd, dagelijkse dienstlengte en diensten, voor rijdend personeel:

1 In nachtdiensten is de maximale arbeidstijd 8,5 uur;

2 Nachtdiensten die starten op of na 04:00 uur, maar vóór 05:00 uur hebben een maximale arbeidstijd van 7,5 uur;

3 NSR-nachtdiensten die voor 02:30 uur starten en na 02:30 uur eindigen hebben een maximale arbeidstijd van 8 uur;

4 NSR-nachtdiensten, die de periode van 02:00 uur tot en met 04:00 uur geheel omvatten, eindigen niet na 07:00 uur.

5 Voor de werkonderbreking zoals genoemd in artikel 8.1.1.4 lid 2 sub a wordt maximaal een half uur bij de arbeidstijd per dag opgeteld. Als gevolg hiervan ontstaat (exclusief overwerk en reistijd) een maximum dienstlengte

- in dagdiensten, van 9,5 uur,

- in nachtdiensten, van 9 uur,

- in nachtdiensten die starten op of na 04:00 uur, maar vóór 05:00 uur, van 8 uur en

- in nachtdiensten die starten voor 02:30 uur en eindigen na 02:30 uur, van 8,5 uur.

6 Het aantal diensten met een dienstlengte langer dan 9 uur (met een maximum van 9,5 uur), bedraagt per individuele medewerker, per kalenderjaar, niet meer dan 12 diensten per kalenderjaar.

7 Het aantal diensten met een dienstlengte van 4 uur of meer, maar minder dan 5 uur, bedraagt per individuele medewerker, per kalenderjaar, niet meer dan 12 diensten per kalenderjaar.

#### **8.1.1.6 Wekelijkse arbeidstijd**

Het aantal arbeidsuren per week bedraagt ten hoogste in elke periode van 4 achtereenvolgende weken gemiddeld 50 uren per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 45 uren per week.

#### **8.1.1.7 Dagelijkse rusttijd**

1 De dagelijkse rusttijd na diensten niet eindigend na 02:00 uur, is minimaal 12 uur.

2 De narust na nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur is minimaal 14 uur. Een kortere dagelijkse rusttijd wordt niet ingepland.

3 Van de in de voorgaande leden genoemde tijden kan, conform het gestelde in artikel 8.1.1.2 lid 3, eenmaal per periode van 7 x 24 uur, worden afgeweken wanneer:

a dit in het belang van een behoorlijke dienstuitvoering of de veiligheid van het verkeer noodzakelijk is en  
 b de afwijking niet is te voorzien en door het nemen van andere maatregelen is te voorkomen.

#### **8.1.1.8 Wekelijkse rusttijd**

##### *1 Aanspraak*

Per week bestaat aanspraak op twee rusttijden van langere duur, hierna te noemen "R" of "R-dag". Een van deze rusttijden dient zo mogelijk de zondag of een groot deel daarvan te omvatten.

##### *2 Norm*

Aansluitend aan een dienst omvat een R-dag een onafgebroken periode van ten minste 30 uren en niet aansluitend aan een dienst van ten minste 24 uren. Het voorgaande wordt in de tekst hierna aangeduid als "norm".

##### *3 Overbrengen naar andere week*

a Een van de in lid 1 genoemde R-dagen mag worden overgebracht naar een van de andere weken van de rouleringsperiode of het afgesproken tijdvak, mits van de overblijvende rusttijd ten minste 15 respectievelijk 12 uur vallen in de week waarvoor de rusttijd is bedoeld, onder voorwaarde dat voldaan wordt aan het gestelde in de Arbeidstijdenwet t.a.v. de wekelijkse, onafgebroken rustperiode.

b Bij de planning mogen in een periode van 4 weken, maximaal eenmaal in 2 aaneengesloten weken 6 diensten per week worden gelegd, tenzij met instemming van de werknemer/de Ondernemingsraad anders is overeengekomen.

##### *4 Niet genoten rusttijd van langere duur*

Indien een van de twee wekelijkse R-dagen niet kan worden verleend, ontstaat een niet genoten rusttijd van langere duur, hierna te noemen "RT", waarvan verlening dient plaats te vinden in de twee weken volgend op de week van ontstaan. De werknemer mag hierbij zijn voorkeur kenbaar maken. Als de RT niet kan worden verleend in deze periode moet de RT worden verleend in het kalenderkwartaal waarin de aanspraak is ontstaan of uiterlijk in het daarop volgende kalenderkwartaal. Voor het verlenen van de RT gelden dezelfde voorwaarden als voor een R.

##### *Er is sprake van een niet genoten R:*

a als de geplande dienst, die aan die R voorafgaat, uitloopt en daardoor de norm van de R met meer dan twee uur aantast;  
 b in alle andere gevallen als binnen de norm van de R dienst is verricht. In deze gevallen ontstaat aanspraak op een R in de vorm van een R Terug (RT).

De aanspraak op het aantal RT's wordt bepaald door de overblijvende aaneengesloten rusttijd of 2 uur minder in geval van uitloop dienst.:  
 :

Aantal R('en) volgens rooster	Overblijvende aaneen- gesloten rusttijd	Aanspraak
1 losse R	minder dan 30 uur	1 RT



2 gekoppelde R'en	- 30 uur of meer maar minder dan 54 uur	1 RT
	- minder dan 30 uur	2 RT's
3 gekoppelde R'en	- 54 uur of meer maar minder dan 78 uur	1 RT
	- 2 rusttijden van elk 30 uur of meer	1 RT
	- 30 uur of meer maar minder dan 54 uur	2 RT's
	- minder dan 30 uur	3 RT's

Bij meer dan drie gekoppelde R'en wordt de aanspraak op dezelfde wijze vastgesteld.

Een werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur kan pas een niet-genoten R hebben als hij in die week meer dan 5 dagen heeft gewerkt.

#### 5 Ziek op een R-dag

In een ziekteperiode wordt een op het rooster aangegeven R als verleend beschouwd.

### 8.1.1.9 Zondagsbepalingen

#### 1 Algemeen

Ten minste eenmaal per drie achtereenvolgende weken moet een rustperiode van minimaal zesendertig uren worden verleend en de tijd omvatten gelegen tussen zondag 00:00 en maandag 04:00 uur.

#### 2 Rode Zondag

Een rustperiode als bedoeld in artikel lid 1 wordt "Rode Zondag" (RZ) genoemd. Deze RZ kan worden verleend in de vorm van een R of andere vrije dag; ook afwezigheid wegens ziekte telt in dit verband mee als rustperiode.

Als de werknemer in drie achtereenvolgende weken geen RZ heeft genoten, doet de werkgever al het mogelijke om de werknemer op de eerstvolgende zondag een RZ te verlenen. Bij een niet genoten RZ kan het "restant" van die RZ nog wel voldoen aan de norm van een R.

#### 3 Combinatie R en Rode Zondag

Bij koppeling van een R aan de RZ bedraagt de totale rusttijd minimaal zestig uur. Bij koppeling van één of meer R'en aan de RZ gelden - ook voor de RZ - de normen als bedoeld in artikel 8.1.1.8 lid 2.

#### 4 Schema norm R/RZ

Aaneengesloten rusttijden	RZ	R	R	norm totaal uren	norm bij uitloop dienst tot minimaal
1 R	36 (30)	30	24	30	28
1 RZ	36			36	36
2 R'en		30	24	54	52
2 (1 R + 1 RZ)	36		24	60	58

3 R'en		30	48	78	76
3 (2 R'en + 1 RZ)	30		48	78	76
4 R'en		30	72	102	100
4 (3 R'en + 1 RZ)	30		72	102	100

#### 5 Rood Weekend

Ten minste eenmaal per drie achtereenvolgende weken liggen de 2 R'en zodanig dat een rustperiode ontstaat van minimaal zestig uur, die de tijd omvat van zaterdag 00:00 uur tot maandag 04:00 uur. Deze rustperiode wordt een Rood Weekend genoemd.

Met instemming van de Ondernemingsraad kan hiervan worden afgeweken.

Het volgende is dan mogelijk:

- roosters met minder dan eenmaal per drie achtereenvolgende weken een Rood

Weekend;

of

- een splitsing van het weekend.

Hierdoor ontstaat de verplichting om op jaarbasis 18 R'en vast te leggen, die geheel of gedeeltelijk op zaterdag liggen.

Bij koppeling van één of meer R'en aan een Rood Weekend gelden - ook voor de in het Rood Weekend gelegen R'en - de normen als bedoeld in artikel 8.1.1.8 lid 2, d.w.z. de norm van de eerste R is 30 uur in plaats van 36 uur.

#### 6 Kwartaaldag

Behalve voor werknemers die een contractuele arbeidsduur hebben van minder dan 5 uren per etmaal geldt dat indien in een kalenderkwartaal niet ten minste zes rusten als bedoeld in lid 1 zijn genoten, een extra rusttijd van ten minste 30 uren, dan wel vierentwintig uren bij koppeling, wordt toegekend. Toekenning van de extra rusttijd geschiedt uiterlijk in het kalenderkwartaal volgende op dat, waarin minder dan zes rustperiodes als vorenbedoeld werden genoten. De extra rusttijd als bedoeld in dit lid wordt "kwartaaldag" (K) genoemd. Het recht op een K vervalt als de werknemer ziek is gedurende ten minste de helft van het aantal dagen van het kwartaal, waarin hij de K uiterlijk zou moeten krijgen. De werkgever kan een K vooruit verlenen in het kalenderkwartaal, waarin de aanspraak bijna zeker ontstaat. Als in dit geval blijkt dat door b.v. ziekte toch geen aanspraak ontstaat, vindt geen correctie plaats. Voor een werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur is niet de contractuele arbeidsduur, maar het aantal feitelijk verrichte diensten bepalend of dit lid van toepassing is.

7 Het gestelde in lid 6 is met ingang van 9 december 2007 niet langer van toepassing op rijdend personeel. Eén en ander is verdisconteerd in de extra toeslag onregelmatig werken.

8 Het gestelde in dit artikel is niet van toepassing op personeel met een contractuele arbeidsduur van ten hoogste 3 diensten per week en met name ingezet wordt voor arbeid tijdens het weekend. Lid 1 is wel van toepassing als een werknemer in 3 achtereenvolgende weken meer dan 3 diensten per week verricht.

#### 8.1.1.10 Arbeid in nachtdienst

### *1 Algemeen*

Voor de lengte van nachtdiensten zie het gestelde in artikel 8.1.1.5 betreffende de dagelijkse arbeidstijd.

### *2 Bijzondere bepalingen voor beroepsgroepen*

Nachtdiensten rijdend personeel en perronpersoneel:

Voor deze werknemers geldt dat maximaal 35 nachtdiensten in de 13 weken gerealiseerd mogen worden op individueel niveau.

Hierover zijn daarnaast de volgende afspraken gemaakt:

- in de basisroosters wordt een maximum van 32 nachtdiensten in de 13 weken gehanteerd.
- in de basisroosters en in de realisatie mogen niet meer dan 25 nachtdiensten in de 13 weken gehanteerd worden die deels of geheel het tijdvak 02:00 tot 04:00 uur omvatten.
- het maximum van 35 nachtdiensten per 13 weken in de realisatie kan slechts op vrijwillige basis worden gehanteerd.
- werknemers van 55 jaar en ouder hebben prioritair de mogelijkheid om in een rooster te draaien waarin geen nachtdiensten zijn opgenomen, voorzover de omstandigheden - mede gezien de normstelling - dit mogelijk maken.
- voor rijdend personeel geldt tevens dat werknemers van 50 jaar en ouder op verzoek vrijgesteld kunnen worden van nachtdiensten die de periode 02.00 uur tot 04.00 uur geheel of gedeeltelijk omvatten.

#### **8.1.1.11 Begin zomertijd**

Bij begin zomertijd mag de werkgever met instemming van de werknemer afwijken van artikel 8.1.1.7 en artikel 8.1.1.8.

#### **8.1.1.12 Uitzonderingen**

De artikelen 8.1.1.2 tot en met 8.1.1.11 zijn niet van toepassing op werknemers, ingedeeld in salarisgroep 61 en hoger.

De artikelen 8.1.1.3, 8.1.1.4, 8.1.1.5, 8.1.1.7, 8.1.1.10 en 8.1.1.11 zijn niet van toepassing op :

- 1 werknemers ingedeeld in salarisgroep 58 of hoger.
- 2 het niet-roostergebonden (NRG) personeel; dit zijn werknemers voor wie, om een flexibele inzet mogelijk te maken, het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag "NRG".
- 3 werknemers die als vervanger van het onder sub 1 en 2 genoemde personeel zijn aangewezen en wel voor de dagen waarop zij als vervanger dienst doen. Werkgever moet werknemers op wie het bovenstaande van toepassing is of wordt, hierover informeren. In de administratie moet worden aangegeven welke werknemers dit zijn.

#### **8.1.1.13 Roosters en mededeling Arbeids- en Rusttijden**

##### **8.1.1.13.1 Roosters voor bijzondere categorieën**

###### *Reservepersoneel*

Voor reservepersoneel en voor werknemers in een vast rooster op reserve/beschikbare dagen geldt voor een verlofdag een minimumnorm van 30 uur als deze aansluit aan een dienst en van 24 uur als deze niet aansluit

aan een dienst. Op verzoek van de werknemer kan van het bovenstaande worden afgeweken.

#### *Zwangere vrouwen*

Voor zwangere vrouwen gelden de volgende aanvullende rechten:

- vrijstelling van overwerk;
- werken in een vervangend rooster, dat zodanig is opgesteld dat zij niet voor 07:00 of na 21:00 uur dienst doen;
- niet langer dan 5 dagen aaneengesloten dienst doen.

Afhankelijk van de aard van de werkzaamheden en het stadium van de zwangerschap geeft de werkgever een zwangere vrouw extra rustpauzes of laat haar korter werken.

#### *Dienstdoen als veiligheidsman*

Een werknemer mag maximaal 8 uur aaneengesloten dienstdoen als veiligheidsman.

### **8.1.1.13.2 Overleg over basisroosters en werktijdregelingen**

#### **8.1.1.13.2.1 Inleiding**

Dit hoofdstuk bevat een toelichting op de Wet op de Ondernemingsraden en aanvullende CAO-afspraken die van belang zijn bij het voeren van overleg over een basisrooster of werktijdregeling.

#### **8.1.1.13.2.2 Definities**

Met werklijnen wordt het totale pakket van werkzaamheden bedoeld dat moet worden verricht.

De bedrijfstijd is de tijd gedurende welke het bedrijf(sonderdeel) geopend is.

Spelregels zijn richtlijnen die worden gehanteerd bij het opzetten van basisroosters en bij het maken van de Donderdagse Weekindeling (DW).

#### **8.1.1.13.2.3 Opstellen basisrooster of werktijdregeling**

De werkgever stelt een basisrooster of werktijdregeling op, afgestemd op de bedrijfstijd, werklijnen, bedrijfsprocessen en bedrijfsdrukke, en met als uitgangspunt een efficiënte inzet van het personeel. Het basisrooster/de werktijdregeling moet voldoen aan de arbeids- en rusttijdenbepalingen in de ATW, het ATB en deze CAO. Het reservepersoneel wordt zoveel mogelijk in een basisrooster opgenomen om een zo goed mogelijke verdeling van alle roosteraspecten over alle werknemers te bereiken. Daar waar het opnemen in zo'n basisrooster niet mogelijk is, neemt werkgever in de plaatselijke spelregels beschermende bepalingen voor dit reservepersoneel op.

#### **8.1.1.13.2.4 Overleg bij opstellen basisrooster of werktijdregeling**

Basisroosters/werktijdregelingen behoeven de instemming van de Ondernemingsraad.

De Ondernemingsraad kan overleg voeren over: werklijnen, bedrijfstijd, rouleringsperiode of tijdvak, en spelregels.

De werkgever voert met de Ondernemingsraad overleg over aspecten die de kwaliteit van het basisrooster bepalen, zoals:

- de ligging van de diensten;
- het aantal late diensten en diensten tussen 02:00 en 04:00 uur.

Een late dienst is in dit verband een dienst waarvan de arbeidstijd eindigt in de periode na 18:00 uur tot en met 02:00 uur. Werkgever streeft ernaar dat het totaal van late diensten en diensten tussen 02:00 en 04:00 uur ten hoogste de helft bedraagt van het aantal weken in de rouleringsperiode, vermenigvuldigd met de factor 7. Dit onverlet latend hetgeen over het aantal nachtdiensten in het Arbeidstijdenbesluit is bepaald.

#### **8.1.1.13.2.5 Overleg bij wijzigingen op het basisrooster**

##### *a Blijvende wijzigingen*

De werkgever heeft bij blijvende wijzigingen op ingevoerde basisroosters de instemming nodig van de Ondernemingsraad.

##### *b Tijdelijke wijzigingen*

Over tijdelijke wijzigingen die leiden tot diensten met een arbeidstijd van minder dan 4 uur of meer dan het maximaal aantal uren dat voor die categorie in deze CAO is bepaald voert werkgever overleg met de Ondernemingsraad binnen de kaders van de overlegregeling van de ATW.

#### **8.1.1.13.3 Mededeling Arbeids- en Rusttijden (DW)**

##### *De Donderdagse Weekindeling (DW)*

Het dienstrooster is de basisafspraken tussen werkgever en werknemer. Dit rooster dient 28 dagen van tevoren bekend te zijn, tenzij dit vanwege logistieke/procedurele redenen niet mogelijk is. De werkgever kan van dit dienstrooster afwijken als dit noodzakelijk is. Het dienstrooster met de eventuele wijzigingen voor die week vormt de DW. Deze DW is dus een aangepaste afspraak tussen werkgever en werknemer en moet voor wat betreft de arbeidstijd en het aantal R'en zoveel mogelijk met de basisafspraken overeenstemmen. Uiterlijk op donderdag 16:00 uur moeten de afwijkingen voor de daarop volgende week in de DW zijn opgenomen. De werkgever bouwt zodanige waarborgen in, dat de DW een maximale zekerheid voor de werknemer biedt. De R\* zal niet meer gehanteerd worden. Decentrale regelingen waarin de R\* (of onder een andere benaming) is geregeld worden conform deze CAO aangepast, evenals de bepalingen die hieraan gekoppeld zijn wat betreft de procedure die gehanteerd wordt bij het verschuiven van arbeids- en rusttijden bij Donderdagse Weekindeling.

##### *Na de Donderdagse Weekindeling*

De werkgever voorkomt afwijkingen na bekendmaking van de DW zoveel mogelijk. De werkgever mag geen diensten inkorten na de DW om daarmee eerder in dezelfde week ontstane meer gewerkte uren te compenseren, tenzij de werknemer hierom verzoekt.

De werkgever mag wel na de DW:

a de werknemer weer op één of meer dagen in zijn eigen dienstrooster indelen als door onvoorziene omstandigheden die DW geheel of gedeeltelijk komt te vervallen;

b kortere roosterdiensten stellen als dit door vervanging bij ziekte, extra diensten, (extra) verlof e.d. noodzakelijk is.

##### *Amplitudediensten*

Amplitudediensten zijn diensten waarvoor in het basisrooster vastgelegd wordt tussen welke twee tijdstippen de werkzaamheden kunnen plaatsvinden.

De feitelijke aanvang en einde dienst worden bij DW of uiterlijk de dag voorafgaand aan de dienst bekendgemaakt. Amplitudediensten worden beperkt tot maximaal 1 per week per werknemer.

#### **8.1.1.13.4 Ruilen diensten**

Vanuit de gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer bij het toezien op de naleving van de arbeids- en rusttijden is het ruilen van diensten alleen toegestaan met toestemming van de werkgever. Het ruilen van diensten mag niet leiden tot situaties die strijdig zijn met de Arbeidstijdenwet en/of deze CAO.

#### **8.1.1.14 Werktijdverkorting algemeen**

De werktijdverkorting bij NS Reizigers voor medewerkers met een contractuele arbeidsduur van 36 uur wordt ingevuld door hele en halve werktijdverkorting-dagen (WTV-dagen). Hieronder treft u nadere bepalingen aan per personeelscategorie over de specifieke invulling.

##### **8.1.1.14.1 Werktijdverkorting bij rijdend personeel**

De gemiddeld 36-urige werkweek wordt als volgt ingevuld:

1 Gemiddeld 5 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 8 uur arbeidstijd (inclusief pauze).

2 Per jaar 26 WTV-dagen.

3 Van de 26 WTV-dagen worden er 20 ingeroosterd en 6 worden door de werkgever uiterlijk bij DW aangewezen.

4 De 20 WTV-dagen worden als volgt ingeroosterd:

- 16 WTV-dagen worden ingeroosterd in twee periodes van 16 weken. In iedere periode zullen 8 WTV-dagen worden ingeroosterd. Het quantum WTV-dagen dat voor de roulering benodigd is zal op 4-wekelijkse basis worden ingeroosterd. De periode waarin het voor het individu in deze periode geldend aantal WTV-dagen (8) wordt ingepland bedraagt 16 weken.

- 4 WTV-dagen worden ingeroosterd in een periode van 20 weken. De werkgever zorgt voor een zo gelijkmatig mogelijke verdeling over de periode. De periode waarin het individu in deze periode geldend aantal WTV-dagen (4) wordt ingepland bedraagt 20 weken.

Decentraal wordt bepaald hoe de 16- en 20-weekse periodes over het jaar verdeeld zijn.

##### **8.1.1.14.2 Werktijdverkorting bij perronpersoneel**

De gemiddeld 36-urige werkweek wordt als volgt ingevuld:

1 Gemiddeld 5 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 8 uur arbeidstijd.

2 Per jaar 26 WTV-dagen.

3 Van de 26 WTV-dagen worden er 20 ingeroosterd en 6 worden door de werkgever uiterlijk bij DW aangewezen.

4 De 20 WTV-dagen worden als volgt ingeroosterd:

- 16 WTV-dagen worden ingeroosterd in twee periodes van 16 weken. In iedere periode zullen 8 WTV-dagen worden ingeroosterd. Het quantum WTV-dagen dat voor de roulering benodigd is zal op 4-wekelijkse basis worden ingeroosterd. De periode waarin het voor het individu in deze periode geldend aantal WTV-dagen (8) wordt ingepland bedraagt 16 weken.

- 4 WTV-dagen worden ingeroosterd in een periode van 20 weken. De werkgever zorgt voor een zo gelijkmatig mogelijke verdeling over de

periode. De periode waarin het voor het individu in deze periode geldend aantal WTV-dagen (4) wordt ingepland bedraagt 20 weken. Decentraal wordt bepaald hoe de 16- en 20-weekse periodes over het jaar verdeeld zijn.

#### **8.1.1.14.3 Werktijdverkorting bij kantoor- en leidinggevend personeel**

De gemiddeld 36-urige werkweek wordt als volgt ingevuld:

1 In groepen waarin functies zijn waarbij het werk niet uitwisselbaar is:

a Gemiddeld 5 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 8 uur arbeidstijd.

b Per jaar 26 WTV-dagen.

c Van de 26 WTV-dagen worden er 20 ingeroosterd en 6 worden door de werkgever, uiterlijk in de week voorafgaand aan de week waarin de WTV-dag moet vallen, aangewezen.

2 In groepen waarin functies zijn waarbij het werk uitwisselbaar is en de processen worden gekenmerkt door seizoenspieken:

a Gemiddeld 4 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 8,5 uur arbeidstijd.

b Per jaar 13 terugkomdagen (tkd-dagen) van gemiddeld 8 uur.

3 In groepen waarin functies zijn waarbij het werk uitwisselbaar is en de processen niet worden gekenmerkt door seizoenspieken dient een keuze te worden gemaakt in overleg met de groep werknemers die het betreft. Indien men geen overeenstemming hierover kan bereiken dan dient instemming verkregen te worden van het betrokken overlegorgaan. Er kan gekozen worden uit drie mogelijkheden:

a Gemiddeld 4 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 9 uur arbeidstijd.

b Gemiddeld 5 arbeidsinzetten per week, waarbij 4 inzetten van gemiddeld 8 uur arbeidstijd en gemiddeld 1 inzet van gemiddeld 4 uur.

c Hetzelfde patroon als omschreven onder lid 1. De werkgever kan in het overleg over het arbeidspatroon slechts op grond van de niet uitwisselbaarheid van functies beredeneerd afwijken van de in het genoemde overleg uitgesproken voorkeur van de groep betrokken werknemers.

4 Bij de bepaling of er sprake is van uitwisselbaarheid zoals genoemd in lid 3 moet worden afgewogen of iedereen uit de groep op dezelfde manier de taak kan uitoefenen, of iedereen op dezelfde manier vragen kan beantwoorden, of iedereen op dezelfde manier inlichtingen kan verschaffen, etc. Het dient zo te zijn dat bij uitwisselbare functies een dag afwezigheid van de ene functionaris niet leidt tot achterstanden (terugbellen, postachterstanden, etc.) de volgende dag. Daarnaast dient bij de afweging nog rekening te worden gehouden met de volgende zaken: is het bedrijfsproces zodanig dat een bepaald aantal uren werken op een dag eigenlijk wordt "opgelegd" en is de groepsgrootte zodanig dat er realiter gezien wel een keuze gemaakt kan worden.

#### **8.1.1.14.4 Combifuncties**

Werknemers die meerdere (delen van) functies verrichten en derhalve niet rechtstreeks aanwijsbaar onder een van de onderscheidene categorieën vallen die in deze CAO worden genoemd, vallen onder de categorie waarin zij het merendeel van hun werkzaamheden (naar verwachting zullen) verrichten. In overleg tussen werkgever en werknemer kan hiervan worden afgeweken.

#### **8.1.1.14.5 WTV-dagen**

1 Een hele WTV-dag omvat een kalenderdag die uiterlijk om 02:00 uur start.

2 Een hele of halve WTV-dag kan in de realisatie door het uitlopen van de dienst die er aan vooraf gaat niet zodanig worden aangetast dat deze als niet verleend moet worden beschouwd.

3 Een hele of halve WTV-dag die wordt ingetrokken, wordt binnen twee weken teruggeven. Indien dit niet gerealiseerd kan worden, krijgt de werknemer de vrije beschikking over deze WTV-dag.

4 Vastgelegde halve of hele WTV-dagen worden als verleend beschouwd wanneer de werknemer op die dag afwezig is wegens ziekte.

De niet vastgelegde halve of hele WTV-dagen worden per periode naar rato als verleend beschouwd <sup>6</sup>

5 De werkgever kan geen WTV-dagen aanwijzen bij werknemers die reeds ziek zijn op de donderdagse weekindeling.

6 Indien op 31 december 24.00 uur van enig jaar niet alle aanwijsbare WTV-dagen zijn verstrekt, krijgt de werknemer, analoog aan lid 3 tweede volzin, de vrije beschikking over het restant.

#### **8.1.1.14.6 Vaststellen WTV-dagen in bijzondere situaties**

1 Bij indiensttreding in de loop van een kalenderjaar heeft een werknemer recht op een evenredig deel van de jaarlijks te verstrekken WTV-dagen.

2 Bij ontslag in de loop van een kalenderjaar worden teveel of te weinig genoten WTV-dagen verrekend tegen het uurloon dat van toepassing is op de dag voorafgaand aan de ontslagdatum.

3 Vastgelegde WTV-dagen in een periode van onbetaald verlof van meer dan 21 kalenderdagen worden onbetaald-verlofdagen.

#### **8.1.1.14.7 Terugkomdagen**

1 Terugkomdagen worden zo mogelijk vastgelegd in een basisrooster, maar in ieder geval uiterlijk in de week voorafgaand aan de week waarin de tkd-dag komt te vallen aangekondigd.

2 Vastgelegde tkd-dagen worden als vervuld beschouwd wanneer de werknemer op die dag afwezig is wegens ziekte.

#### **8.1.1.14.8 Streepjesdagen**

'Streepjesdag' is een dag waarop werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan gemiddeld 36 uur per week naast de R-dagen geen werkzaamheden verricht. Hiervoor gelden de volgende bepalingen:

- streepjesdagen worden zoveel mogelijk in het basisrooster vastgelegd. Dit gebeurt bij voorkeur op vaste momenten door werknemer in een apart rooster te plaatsen. De mate waarin dit haalbaar is, wordt bepaald door lokale omstandigheden;
- bij DW worden de streepjesdagen vastgelegd in het rooster;
- intrekken of verplaatsen van de in de DW vastgelegde streepjesdag vindt alleen plaats na overleg met werknemer, waarbij zoveel mogelijk rekening

<sup>6</sup> Het aantal WTV-dagen dat naar rato wordt afgeschreven is afhankelijk van het feit of de betrokken werknemer (nog) in een rooster is opgenomen. Is hij (nog) in een rooster opgenomen zal 1 WTV-dag per 2 maanden als verleend worden beschouwd. Is de werknemer niet (meer) opgenomen in het rooster zal per 2 weken 1 WTV-dag (of indien aan de orde een combinatie van halve en hele WTV-dagen) als verleend worden beschouwd en per half jaar 13 WTV-dagen.



wordt gehouden met diens belangen.

#### **8.1.1.15 Regeling werktijdverkorting oudere werknemers**

1 Een werknemer kan, met ingang van de kalenderweek waarin hij 59 jaar wordt, verzoeken om een werktijdverkorting per gewerkte dag.

2 Deze werktijdverkorting bedraagt maximaal 30 minuten per dag. Bij niet volgebouwde roosters kan dit maximum lager zijn.

3 De werknemer kan kiezen tussen:

- een dagelijkse verkorting van de werktijd (als dit in het werkpatroon past);

- opsparen van de werktijdverkorting tot een hele of een halve vrije dienst.

4 De werktijdverkorting wordt als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens: verlof, ziekte, arbeidsongeschiktheid, feestdag (F), compensatiefeestdag (CF) of kwartaaldag (K).

5 Bij cursus, OR-activiteit e.d. bepaalt de feitelijke duur hiervan of de werktijdverkorting is verleend.

6 In alle andere gevallen van afwezigheid blijft de aanspraak bestaan.

7 Voor werknemers met een dienstverband van minder dan 36 uur wordt deze regeling toegepast naar rato van de omvang van hun dienstverband.

#### **8.1.1.16 Opnemen verlof en vrije uren**

1 Verlof en vrije uren kunnen op aanvraag worden verleend of door de werkgever worden aangewezen. Aangevraagd verlof of aangevraagde vrije uren worden verleend, tenzij het dienstbelang of de in lid 3 genoemde verlofvolgorde zich daartegen verzet. Aanwijzing vindt niet plaats zonder overleg met de werknemer.

2 De werkgever is bevoegd in overleg met de Ondernemingsraad tijdvakken aan te wijzen, binnen welke periode het verlof voor bepaalde groepen werknemers wordt vastgesteld.

3 Werkgever kan in overleg met desbetreffende Ondernemingsraad nadere regels betreffende het verlenen van verlof en vrije uren vaststellen.

Daarbij geldt de volgende prioriteitsvolgorde:

- gegarandeerd zomerverlof en buitengewoon verlof als bedoeld in hoofdstuk 3, artikel 20 lid 4 sub 1 en sub 2 a, b en c en kortdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 3 artikel 19 lid 1.

- 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 de Ondernemingsraad hiervan wordt afgeweken.

4 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.

#### **8.1.1.17 Feestdagenregeling**

##### **8.1.1.17.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk zijn de bij CAO overeengekomen regels opgenomen over de aanspraak van een werknemer op vrij op een erkende feestdag (F) en het recht op compensatie als een werknemer op zo'n dag een dienst verricht.

**8.1.1.17.2 Aanspraak op een F**

1 Indien het dienstbelang dit toelaat heeft de werknemer op erkende feestdagen vrij met behoud van maandbezoldiging.

2 Een werknemer met een contractuele arbeidsduur van 36 uur heeft aanspraak op de volgende erkende feestdagen: paasmaandag, hemelvaartsdag, pinkstermaandag, alsmede - tenzij deze op zaterdag of zondag vallen - nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 5 mei en eerste en tweede kerstdag.

3 Voor een werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur is het recht op een F afhankelijk van de omvang van zijn dienstverband. Derhalve wordt, naar rato van de omvang van het dienstverband, op een aantal van de - in lid 2 genoemde - feestdagen in het dienstrooster een F aangegeven, dan wel een dienst, R, WTV of CO, waarvoor een CF wordt verleend. Op de overige feestdagen wordt een zgn. streepjesdag aangegeven. Als een zgn. streepjesdag staat aangegeven bestaat geen aanspraak op een F.

De werkgever maakt op een erkende feestdag zoveel mogelijk werknemers vrij van dienst door hen een F te verlenen.

**8.1.1.17.3 Verlenen van een F**

*Norm van de F*

Voor de norm van de F gelden dezelfde bepalingen als voor die van de R. Aanvullend geldt dat de werkgever op verzoek van de werknemer van de norm mag afwijken om verlening van een F mogelijk te maken.

*De F wordt als verleend beschouwd:*

- bij bereikbaarheid wanneer niet daadwerkelijk op de F een dienst is verricht;
- bij afwezigheid wegens ziekte, ook al ligt er een R, WTV of CO.

**8.1.1.17.4 Compensatie van een niet-genoten F**

1 Een werknemer die op een F een dienst heeft verricht of een R, WTV of CO heeft gehad, heeft recht op een compensatie in tijd (CF) met dezelfde norm als een F. Met ingang van 1 januari 2008 kan werknemer ervoor kiezen om deze tijd (CF) te laten uitbetalen met een extra toeslag in geld.

Als een werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur een dienst verricht op een F terwijl zijn dienstrooster een streepjesdag aangeeft, bestaat geen aanspraak op een CF. De op die dag gewerkte uren tellen mee als meergewerkte uren.

Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur die als losse reserve zijn ingedeeld hebben wel aanspraak op een CF wanneer zij dienst doen op een F.

2 Als werknemer kiest voor tijd, verleent werkgever de CF in overleg met de werknemer in het kalenderjaar waarin het recht op CF ontstaat. De werknemer moet de CF uiterlijk op 31 oktober aanvragen. De werkgever heeft de bevoegdheid bij niet aanvragen en/of niet verlenen in dat jaar, de CF daarna in januari aan te wijzen. Aanspraken op CF in verband met de kerstdagen worden in het daarop volgende jaar verleend. Als de werkgever van oordeel is, dat door het verlenen van CF de bedrijfsvoering negatief zal worden beïnvloed, kan hij op 1 juni en 1 december de op dat moment resterende aanspraken (of een deel daarvan) laten uitbetalen. De

uitbetaling vindt plaats in juli en januari. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking worden eventuele resterende aanspraken op CF uitbetaald.  
3 Als werknemer kiest voor uitbetaling van de CF dan krijgt werknemer de door hem op een F gewerkte uren uitbetaald tegen uurloon met een toeslag van 20%.

#### **8.1.1.17.5 Niet christelijke feestdagen**

1. Op verzoek van werknemer kunnen maximaal drie christelijke feestdagen worden geruild voor drie niet-christelijke religieuze feestdagen. De regels uit dit hoofdstuk zijn van toepassing op deze niet-christelijke feestdagen. Het verzoek kan alleen worden geweigerd indien in het desbetreffende proces niet op christelijke feestdagen wordt gewerkt dan wel indien het aantal ingediende verzoeken om te ruilen het aantal gestelde diensten op christelijke feestdagen overtreft. In het laatste geval worden de verzoeken op evenwichtige wijze toegekend. De regels uit dit Hoofdstuk zijn op de toegekende niet-christelijke feestdagen van toepassing.

2. Werknemer die niet of niet volledig gebruik kan maken van de regeling onder 1, kan uiterlijk 1 januari verzoeken om in dat kalenderjaar op maximaal drie niet-christelijke religieuze feestdagen te worden vrijgemaakt van dienst tegen inlevering van vrijetijdsaanspraken. Een dergelijk verzoek wordt toegekend.

## 8.1.2 Vergoedingen

### 8.1.2.1 Werktijden

#### 8.1.2.1.1 Algemeen

1. De voorzieningen zijn op u van toepassing tenzij u:

- bent ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger;
- stagiaire bent of buitenlands student;
- voor werkgever werkzaam bent buiten Nederland (hetzij incidenteel, hetzij permanent); in dit geval gelden aparte regelingen. Uw personeeladviseur kan u hierover inlichten;
- thuis werkzaamheden voor werkgever verricht;
- deelneemt aan activiteiten van de Bedrijfshulpverlening (BHV), met uitzondering van uitrukdiensten van de ORA en de OBOG.

2. Er ontstaat geen aanspraak op een voorziening als:

- in onderling overleg in een bedrijfsonderdeel is afgesproken te werken op andere uren;
- de aanspraak een gevolg is van onderling ruilen van diensten;
- de aanspraak rechtstreeks het gevolg is van het werken op een ander tijdstip op uw verzoek.

3. Als u bevorderd bent met terugwerkende kracht en uw aanspraken op voorzieningen daardoor wijzigen worden deze niet met terugwerkende kracht verrekend.

#### 8.1.2.1.2 Compensatie onregelmatig werken (CO)

Voor het werken op bepaalde tijden ontvangt u een compensatie in tijd en een vergoeding in geld.

##### 8.1.2.1.2.1 Voorwaarden en hoogte van de compensatie onregelmatig werken in tijd

###### 1 Voorwaarden

U ontvangt compensatie in tijd (CO) als u dienst hebt gedaan op:

- zaterdag of zondag of een feestdag; voor deze vergoeding geldt 5 mei niet als feestdag.
- overige dagen voor 07.30 uur of na 18.00 uur.

###### 2 Hoogte

De compensatie is afhankelijk van uw leeftijd en bedraagt per gewerkt uur:

- tot en met 49 jaar 4 minuten
- 50 tot en met 55 jaar 6 minuten
- vanaf 56 jaar 8 minuten

De hogere compensatie wordt voor de eerste maal toegekend met ingang van de afrekenperiode waarin u 50 of 56 jaar wordt.

Voor berekening van de compensatie worden de onregelmatige uren/minuten per week opgeteld, waarbij de eerste 5 uren niet meetellen. Dit totaal wordt vermenigvuldigd met 4, 6 of 8 (minuten) naar gelang uw leeftijd. Op die berekende compensatie wordt daarna in mindering gebracht het aantal uren/minuten dat uw rooster in de rouleringsperiode of het vastgestelde tijdvak minder is dan 35,3 uur gemiddeld per week (de zgn. minuren). Dit laatste alleen voor zover deze tijd niet al in mindering is gebracht bij het vaststellen van eventuele overuren in de weken van de desbetreffende afrekenperiode.

### 3 Hoe wordt de compensatie verleend?

De bepalingen met betrekking tot het verlenen van deze vrijetijdsaanpakken zijn vastgelegd in deze CAO.

4 De tijdcompensatie geldt alleen bij een contract van gemiddeld 18 uur of meer per week. Op de berekende tijdcompensatie worden de eventuele minuren in mindering gebracht.

### 5 Extra dienst

Als u in dienst komt voor storing, ongeval e.d. geldt het volgende: als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd. De tussenliggende tijd telt mee voor de berekening van de compensatie in tijd.

### 6. Extra toeslag rijdend personeel

a. Het voorgaande is met ingang van 10 december 2007 niet langer van toepassing op het rijdend personeel. In plaats daarvan geldt het volgende. Onder het gelijktijdig vervallen van de CO regeling in tijd en de Kwartaaldagen geldt dat werknemer een extra toeslag van 23% ontvangt op de onregelmatigheidsvergoedingen (onregelmatigheid hoog, onregelmatigheid laag en NAZOF). Deze toeslag telt niet mee in de garantieregelingen. Het op 9 december 2007 openstaande saldo CO wordt toegevoegd aan de verlofstand.

b. Werknemer kan jaarlijks via het Keuzeplan in de laatste keuzeronde van het kalenderjaar ervoor kiezen de compensatie in tijd voor het werken op onregelmatige tijdstippen terug te kopen. Indien werknemer hiervoor kiest, geldt het volgende. Het tarief dat werknemer betaalt voor het terugkopen van CO in tijd is gelijk aan de extra toeslag op de onregelmatigheidsvergoedingen die werknemer ontvangt en wordt verrekend bij de salarisbetaling. De opbouw van het recht op terug te kopen tijd is gelijk aan de CO-opbouw zoals vastgelegd in dit artikel. In de basisroosters worden 'dagen beschikbaar voor CO' vastgelegd conform het genoemde in dit artikel. Indien werknemer op het moment dat hij volgens basisrooster een CO-dag heeft staan en ten minste 8 uur CO-opbouw heeft, geniet werknemer deze dag. Werknemer kan tot een maand voor de CO-dag volgens basisrooster zal optreden, aangeven af te willen zien van het genieten van de CO-dag. In dat geval vindt geen verrekening plaats met de uitbetaalde extra toeslag. Werknemer kan in de loop van het kalenderjaar één keer zijn gemaakte keuze ten aanzien van het al dan niet terugkopen van CO in tijd wijzigen. Deze keuze geldt dan voor de rest van het jaar. Een eventueel resterend saldo recht CO-koop aan het einde van het kalenderjaar wordt teruggebracht naar maximaal 8 uur onder evenredige verlaging van de extra ontvangen toeslag.

### 7. Evaluatie

In het najaar van 2008 evalueren CAO-partijen de afspraak in lid 6.

#### **8.1.2.1.2 Verlenen van CO-aanspakken**

##### 1 Vastleggen CO-dagen in het basisrooster

Uitgangspunt is dat dagen in het basisrooster worden vastgelegd, waarop CO-aanspakken kunnen worden verleend, de zgn. CO-dagen. De CO-dag kan samenvallen met een reserve-/beschikbare dag of met een dienst. Deze moet dan de 8 uur arbeidstijd zoveel mogelijk benaderen. De in het basisrooster vastgelegde dagen moeten worden verleend zodra de CO- aanspakken - eventueel in combinatie met andere aanspakken - toereikend zijn. Van de

CO-aanspraken wordt dan afgeboekt het aantal uren van de arbeidstijd volgens basisrooster.

Als de CO-aanspraken op basis van het basisrooster minder zijn dan 1 dag per 16 weken behoeven CO-dagen niet in het basisrooster te worden vastgelegd. De CO moet dan uiterlijk worden verleend in de kalendermaand nadat bekend is dat ten minste 8 uur aan CO-aanspraken zijn opgebouwd.

2. Voor rijdend personeel dat ervoor gekozen heeft om tijd terug te kopen geldt dat deze tijd in mindering wordt gebracht op het CO saldo. Tevens vindt verrekening plaats van de eerder ontvangen extra toeslag in geld.

### 3 Norm CO-dag

Voor de norm van de CO-dag gelden dezelfde bepalingen als voor die van de R. Aanvullend geldt dat de werkgever op verzoek van de werknemer van de norm mag afwijken om verlening van CO mogelijk te maken.

### 4 Verlenen over gedeelten van diensten

Voor het verlenen van CO over gedeelten van diensten heeft de werkgever de instemming van de Ondernemingsraad nodig.

### 5 Plaats CO in de prioriteitsvolgorde bij verlenen vrijetijdsaanspraken

De prioriteit in het verlenen van vrijetijdsaanspraken is: na de R eerst WTV en dan CO.

### 6 Verlenen CO in de zomerverlofperiode

In de zomerverlofperiode heeft de verlofverlening voorrang op het verlenen van CO.

#### 8.1.2.1.2.3 Vervallen van CO-aanspraken

De opgebouwde CO-aanspraken vervallen:

- als een werknemer op 31 december een jaar of langer ziek/arbeidsongeschikt is;
- bij het beëindigen van het dienstverband.

#### 8.1.2.1.2.4 Voorwaarden en hoogte van de vergoeding onregelmatig werken in geld

##### 1 Hoogte van de vergoeding per uur

In het hiernaaststaande schema is aangegeven, hoeveel de vergoeding per uur per 01-04-2007 bedraagt

Tijdstip	Dinsdag				Zondag/ Zaterdag
	Maandag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	
Feestdag <sup>3</sup>					
00.00-06.00	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48
06.00-07.30	€ 4,54	€ 2,26	€ 2,26	€ 4,54	€ 5,48
07.30-18.00	-	-	-	€ 4,54	€ 5,48
18.00-23.00	€ 2,26	€ 2,26	€ 4,54	€ 4,54	€ 5,48
23.00-24.00	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48

De vergoeding bedraagt per uur per 09-12-2007:

Tijdstip	Dinsdag				Zondag/ Zaterdag
	Maandag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	
Feestdag <sup>3</sup>					
00.00-06.00	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53
06.00-07.30	€ 4,59	€ 2,28	€ 2,28	€ 4,59	€ 5,53

07.30-18.00	-	-	-	€ 4,59	€ 5,53
18.00-23.00	€ 2,28	€ 2,28	€ 4,59	€ 4,59	€ 5,53
23.00-24.00	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53

De vergoeding bedraagt per uur per 01-04-2008:

Tijdstip	Dinsdag Woensdag				Zondag/ Zaterdag
	Maandag	Donderdag	Vrijdag	Feestdag3	
00.00-06.00	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70
06.00-07.30	€ 4,73	€ 2,35	€ 2,35	€ 4,73	€ 5,70
07.30-18.00	-	-	-	€ 4,73	€ 5,70
18.00-23.00	€ 2,35	€ 2,35	€ 4,73	€ 4,73	€ 5,70
23.00-24.00	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70

In afwijking van dit schema ontvangt u € 4,54 (per 09-12-2007 € 4,59 en per 01-04-2008 € 4,73) per uur voor:

- werken tussen 06:00 en 07:30 uur op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag, volgend op een feestdag, voor deze vergoeding geldt 5 mei niet als feestdag;

- werken tussen 18:00 en 23:00 uur op een maandag, dinsdag, woensdag of donderdag voorafgaand aan een feestdag, voor deze vergoeding geldt 5 mei niet als feestdag;

Indien Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 1e of 2e Kerstdag op een zaterdag valt, ontvangt u € 5,48 (per 09-12-2007 € 5,53 en per 01-04-2007 € 5,70) per uur.

#### 2 Rouleringsbijslag

Als u aanspraak hebt op één van bovenstaande vergoedingen krijgt u voor die dienst ook een rouleringsbijslag van € 1,27, echter maximaal 2 keer per kalenderdag.

#### 3 Stagiaires en buitenlandse studenten

Deze regeling geldt ook voor stagiaires en buitenlandse studenten.

#### 4 Dubbele onregelmatigheid

Het rijdend personeel krijgt een vergoeding voor dubbele onregelmatigheid in de vorm van een toeslag van 35 % op de rouleringsbijslag.

#### 5. Extra dienst

Als u in dienst komt voor storing, ongeval e.d. geldt het volgende: als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd. De tussenliggende tijd telt mee voor de berekening van de compensatie in tijd.

#### 8.1.2.1.3 Verplicht bereikbaar in vrije tijd

##### Onderwerp

Als u in uw vrije tijd bereikbaar moet zijn ontvangt u een vergoeding.

##### Voorwaarden en hoogte van de vergoeding

De hoogte van de vergoeding wordt afgeleid van de donderdagse weekindeling en bedraagt per 1 april 2007:

- op een R, RT, CO, WTV € 28,59 (per 01-04-2008 € 29,45)
- op een F, CF, OT of andere vrije dag € 28,59 (per 01-04-2008 € 29,45)

echter alleen als u bereikbaar moet zijn tijdens de uren die u normaal gewerkt zou hebben

- op de overige dagen € 14,28 (per 01-04-2008 € 14,70)

Als u met één of meer collega's dezelfde bereikbaarheidsdienst deelt ontvangt u samen maximaal de vergoeding, die gegolden zou hebben als één van u de hele dienst alleen zou hebben gedaan.

### **Salarisgroep 61 t/m 63**

De werkgever bepaalt of uw functie in aanmerking komt voor de vergoeding.

#### **8.1.2.1.4 Oproep**

##### **Onderwerp**

Als u na een oproep in dienst moet komen of uw lopende dienst moet worden afgebroken ontvangt u een vergoeding.

##### **Voorwaarden en hoogte van de vergoeding**

a Als u na een oproep meer dan 2 uur eerder dan de laatst voorgeschreven dienst in dienst moet komen ontvangt u:

- voor het in dienst komen tijdens de dagelijkse rusttijd:
  - als er geen sprake is van bereikbaarheidsdienst € 8,34 (per 01-04-2008 € 8,59)
  - tijdens bereikbaarheidsdienst € 25,03 (per 01-04-2008 € 25,78)
- voor het in dienst komen tijdens een R, RT, F, CF, VL, CO, WTV, of andere vrije dag:
  - als er geen sprake is van bereikbaarheidsdienst € 16,69 (per 01-04-2008 € 17,19)
  - tijdens bereikbaarheidsdienst € 50,06 (per 01-04-2008 € 51,56)

Bij een oproep tijdens F, CF, VL, OT of andere vrije dag ontvangt u alleen € 16,69 (per 01-04-2008 € 17,19) resp. € 50,06 (per 01-04-2008 € 51,56)

als u in dienst moet komen tijdens de uren van de dienst waarvan u bent vrijgemaakt. Bent u reserve of niet-roostergebonden dan betreft het de uren tussen 08.00 en 16.30 uur.

De vergoeding wordt niet toegekend als het einde van de laatst verrichte dienst en het begin van de extra dienst 2 uur of minder uit elkaar liggen. Deze diensten worden samengevoegd tot één dienst.

b Als een lopende dienst moet worden afgebroken vanwege een dienstwijziging in verband met de verplichte voorrust ontvangt u:

- als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop de dagelijkse rusttijd zou zijn ingegaan € 8,34 (per 01-04-2008 € 8,59)
- als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop een R, RT, CO, WTV, F, CF zou zijn ingegaan € 16,69 (per 01-04-2008 € 17,19).

### **Salarisgroep 61 t/m 63**

De werkgever bepaalt of uw functie in aanmerking komt voor de vergoeding.

#### **8.1.2.1.5 Maaltijdvergoeding bij bepaalde diensten**

##### **Onderwerp**



Een ambulante medewerker die een dienst doet die langer duurt dan 9.45 uur, of die de periode van 13.00 tot en met 18.30 uur omvat, komt in aanmerking voor een maaltijdvergoeding.

**Voorwaarden en hoogte van de vergoeding**

- a U bent ingedeeld in één van de salarisgroepen 51 tot en met 57.
- b Er wordt van bedrijfszijde geen maaltijd verstrekt.
- c - Uw dienst duurt langer dan 9.45 uur of U heeft een dienst waarin de aaneengesloten periode van 13.00 uur tot en met 18.30 uur ligt.
  - Bij het bepalen van de dienstlengte wordt als diensttijd meegerekend:
    - a een aftrekbare pauze op standplaats van 30 minuten;
    - b een aftrekbare pauze buiten standplaats.
  - Als u in dienst komt voor storing, ongeval e.d. geldt het volgende: als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd.
- d De vergoeding bedraagt per 1 april 2007 € 6,64.
- e U kunt de vergoeding per kalenderdag één keer declareren.

**Stagiaires en buitenlandse studenten**

Stagiaires en buitenlandse studenten komen voor deze vergoeding in aanmerking.

**8.1.2.1.6 Intrekken vrijetijdsaanpakken**

**Onderwerp**

Als uw vrijetijdsaanpakken worden ingetrokken krijgt u een vergoeding.

**Voorwaarden en hoogte van de vergoeding**

- a Als u in één van de salarisgroepen 51 t/m 57 bent ingedeeld of in salarisgroep 58 en hoger en in roulerende diensten werkt, krijgt u de vergoeding als u een dienst verricht die:
  - binnen de minimumnorm ligt van een bij DW vastgelegde R, RT, WTV, CO, F, CF of K,
  - of
  - geheel of gedeeltelijk samenvalt met de uren van een dienst waarvan u bij DW volledig was vrijgemaakt voor Verlof, Overuren terug (OT) of een andere vrijetijdsaanpak die in plaats komt van een volledige dienst.
- b Als u in salarisgroep 58 en hoger bent ingedeeld en niet in roulerende diensten werkt, krijgt u de vergoeding als u een dienst verricht die ligt binnen de minimumnorm van:
  - een bij DW vastgelegde R of CO-dag;
  - een in het rooster liggende en bij DW vastgelegde WTV-dag.
- c Voor een ingetrokken vrijetijdsaanpak tijdens bereikbaarheidsdienst ontvangt u geen vergoeding.
- d De vergoeding bij het intrekken van een volledige vrijetijdsaanpak bedraagt per 1 april 2007 € 76,33 (per 01-04-2008 € 78,62).
- e De vergoeding bij het intrekken van een halve vrijetijdsaanpak gekoppeld aan een dienst of een andere vrijetijdsaanpak bedraagt per 1 april 2007 € 38,17 (per 01-04-2008 € 39,32).

**Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur**

Als u een contractuele arbeidsduur heeft van minder dan 36 uur krijgt u de vergoeding bovendien als een dienst aanvangt op een bij DW vastgelegde zogenaamde streepjesdag.

#### **8.1.2.1.7 Overuren**

##### **8.1.2.1.7.1 Onderwerp**

Voor ieder uur dat u per week meer werkt dan het totaal van de bij de Donderdagse Weekindeling (DW) voorgeschreven diensten ontvangt u een toeslag in geld. Dit geldt zowel voor deeltijders als voltijders. Voor ieder uur dat u per week meer werkt dan het totaal van de diensten volgens rooster ontvangt u een compensatie in tijd.

##### **8.1.2.1.7.2 Vaststellen weektotaal**

De gewerkte tijd, op basis waarvan overuren voor u worden vastgesteld, wordt per week geteld (het weektotaal). Hierbij wordt de tijd toegerekend aan de week waarin de dienst aanvangt.

Bij het vaststellen van overuren voor de compensatie in tijd zijn hierop twee uitzonderingen:

- behoort u tot het losse reserve personeel, dan vindt de vaststelling van het uren-totaal per twee weken plaats;
- behoort u tot het niet-roostergebonden personeel met wisselende weektotaal, dan vindt de vaststelling van het urentotaal per dertien weken plaats.

Het weektotaal is de som van:

- arbeidstijd,
  - niet als eigen tijd te beschouwen reistijd,
- verminderd met 8 uur per niet genoten R, tenzij dit leidt tot aperte onrechtvaardigheden in het weektotaal.

Als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd. De tussenliggende tijd telt mee bij het vaststellen van het weektotaal.

##### **8.1.2.1.7.3 Vaststellen arbeidstijd van roostergebonden personeel bij bijzondere situaties**

*a Extra dienst bij storing, ongeval of calamiteit*

- Als u door een extra dienst en de wettelijk verplichte dagelijkse rust de daaropvolgende roosterdienst helemaal niet kunt verrichten, telt per kalenderdag ten minste als arbeidstijd het aantal uren van de roosterdienst.
  - Indien u na de wettelijk verplichte dagelijkse rust het resterende deel van uw roosterdienst verricht, dan telt als arbeidstijd voor deze kalenderdag ten minste het aantal uren van deze roosterdienst. Als u dit deel niet (geheel) verricht, geldt voor deze kalenderdag als arbeidstijd het aantal uren van de roosterdienst minus dit niet-verrichte deel.
- De diensten plus het daarbij behorende aantal uren arbeidstijd moeten zo nodig per kalenderdag worden gesplitst.

*b Dienstwijziging tijdens lopende dienst*

Als door een dienstwijziging uw lopende dienst moet worden afgebroken vanwege de wettelijk verplichte dagelijkse rust, geldt voor deze dienst als arbeidstijd maximaal het aantal uren van de afgebroken roosterdienst.

Bij een wettelijk verplichte dagelijkse rust langer dan het wettelijk minimum wordt bovengenoemde arbeidstijd verminderd met het aantal uren genoten rust dat het wettelijk minimum te boven gaat.

#### **8.1.2.1.7.4 Hoogte van de toeslag**

Voor ieder uur dat het vastgestelde weektotaal meer is dan het totaal van de u bij de DW voorgeschreven diensten, ontvangt u per 1 april 2007 een toeslag van € 5,69 (per 01-04-2008 € 5,86).

#### **8.1.2.1.7.5 Hoogte van de compensatie**

Als het vastgestelde weektotaal, verminderd met eventuele minuren, hoger is dan het totaal van uw diensten in die week volgens rooster krijgt u het verschil in tijd terug.

#### **8.1.2.1.7.6 Het verlenen van compensatie**

Overuren worden gecompenseerd bij de DW, op aanwijzing van de werkgever, na overleg met u. Indien de werkgever van oordeel is dat teruggave in tijd nadelig is voor de bedrijfsvoering, kan hij - in overleg met u - overuren tegen uurloon aan u laten uitbetalen.

Uitbetalen kan niet als u:

- gebruik maakt van de "regeling werktijdverkorting 59-jarigen en ouderen";
- bent ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.

#### **8.1.2.1.7.7 Salarisgroep 61 t/m 63**

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

#### **8.1.2.1.7.8. Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur**

Voor werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur bestaat onderscheid tussen meergewerkte uren en overuren. Meergewerkte uren zijn de uren van het vastgestelde weektotaal, die liggen tussen de arbeidstijd volgens rooster in die week en 36 uur. Overuren zijn de uren daarboven. Meergewerkte uren krijgt u in principe tegen uurloon (verhoogd met een opslagpercentage voor vakantietoeslag, decemberuitkering en verlof) uitbetaald. Indien mogelijk kan de werkgever deze ook in tijd compenseren. Voor overuren geldt de regeling zoals hiervoor in 8.1.2.1.7.3 tot en met 8.1.2.1.7.7 is aangegeven.

#### **8.1.2.1.7.9 Rooster van medewerkers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur**

De gemiddelde arbeidstijd volgens basisrooster dient overeen te komen met het contract.

Indien u structureel meer werkt dan het overeengekomen contract en de verwachting bestaat dat dit zo zal blijven, dient NSR wijziging van de in het contract overeengekomen arbeidsduur voor te stellen. Aanpassing kan alleen met uw instemming plaatsvinden.

#### **8.1.2.1.7.10 Overuren veroorzaakt door een uitrukdienst van de hulpverleningsorganisatie**

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

#### **8.1.2.1.8 Niet verlenen van een Rode Zondag (RZ) of kwartaaldag (K)**

##### **Onderwerp**

Als u recht heeft op een RZ of K en deze niet kan worden verleend ontvangt u een vergoeding.

##### **Hoogte van de vergoeding**

De vergoeding bedraagt 8 uren. Het recht op de RZ blijft bestaan.

#### **8.1.2.1.9 Dienstdoen op feestdagen**

##### **Onderwerp**

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

##### **Voorwaarden en hoogte van de vergoeding**

Als feestdag voor deze vergoeding gelden: Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Koninginnedag, 5 mei, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag. De vergoeding wordt per feestdag 1 maal gegeven. De hoogte bedraagt per 1 april 2007 € 26,71 (per 01-04-2008 € 27,51)

##### **Stagiaires en buitenlandse studenten**

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

#### **8.1.2.1.10 Consignatie**

Personeel dat geen doorbetaalde pauze heeft en tijdens de pauze wordt geconsigneerd, krijgt daarvoor een vergoeding. Tijdens pauzes korter dan 30 minuten geldt per 1 april 2007 een vergoeding van € 0,92 (per 01-04-2008 € 0,94). Bij een pauze van 30 minuten of langer geldt een vergoeding van € 1,48 (per 01-04-2008 € 1,53). Als er tijdens meerdere pauzes tijdens dezelfde dienst geconsigneerd wordt, dan wordt meerdere malen de vergoeding betaald. Indien een feitelijke oproep plaatsvindt tijdens de consignatie geldt de pauze waarin de oproep plaatsvond als arbeidstijd en wordt derhalve vergoed.

#### **8.1.2.1.11 EHBO-oefeningen**

##### **Onderwerp**

Als u deelneemt aan EHBO-oefenavonden kunt u een vergoeding declareren.

##### **Voorwaarden en hoogte**

de werkgever verplicht u EHBO-vaardig te zijn  
u bent geen lid van de bedrijfshulpverleningsorganisatie van NS Reizigers  
u bent lid van een EHBO-vereniging  
u voldoet aan de eisen voor verlenging van het EHBO-diploma  
per bijgewoonde oefenavond (met een maximum van 10 oefenavonden) ontvangt u € 36,30, waarvan € 2,72 belastingvrij en € 33,58 belast.

### 8.1.2.1.12 Vrijwillig hulpverleners

#### Onderwerp

U ontvangt voor hulpverleningswerkzaamheden tijdens een uitrukdienst een vergoeding.

#### Voorwaarden en hoogte van de vergoeding

- U bent lid van één van de volgende organisaties:
  - ORA (Organisatie Reddingsauto's)
  - OBOG (Organisatie ter Bestrijding van Onregelmatigheden met Gevaarlijke stoffen)
  - een Kernploeg, die ingezet wordt bij ontsporingen van categorie I en II
- Voor redden van mensen en/of bestrijden van onregelmatigheden met gevaarlijke stoffen ontvangt u u € 8,35 per uur (per 1 april 2008: € 8,60) of gedeelte daarvan. Voor hersporingswerkzaamheden bij ontsporingen in categorie I en II is de vergoeding € 6,31 (per 1 april 2008: € 6,50) per uur of gedeelte daarvan. Indien u als ORA-of OBOG-lid tijdens de uitrukdienst beide werkzaamheden verricht ontvangt u voor de hele dienst € 8,35 per uur (per 1 april 2008: € 8,60) of gedeelte daarvan. De hoogte van de vergoedingen volgt de ontwikkeling van het CAO-loon.
- Omdat u bereid bent bovenstaande werkzaamheden uit te voeren ontvangt u, als u voldoende daarvoor geoefend bent en minstens 1 jaar lid bent van één of meer hulpverleningsorganisaties, een jaarlijkse uitkering (deze wordt altijd slechts éénmaal per jaar toegekend).

### 8.1.3 Overige bepalingen

#### 8.1.3.1 Toepasselijkheid artikel 7:662 BW

Bij overdracht in welke vorm dan ook van een bedrijfsonderdeel danwel een deel daarvan of een deel van de werkzaamheden van een bedrijfsonderdeel, zal werkgever er voor zorgdragen dat de betrokken werknemers over gaan met het werk naar de verkrijger, naar rato van de werkgelegenheid die overgaat. De rechten van werknemers bij overgang van onderneming, zoals beschreven en bedoeld in afdeling 8 boek 7 BW, worden daarbij als stelregel genomen, ook indien de werkzaamheden na de overgang niet volstrekt identiek zijn als voorafgaand aan de overgang.

Voorafgaand aan een hier bedoelde overdracht zullen partijen bij deze CAO overleg voeren over de nadere invulling van de overgang van werkzaamheden en werknemers. Indien de feiten en omstandigheden dit toelaten zullen werknemers die behoren tot het over te dragen (bedrijfs)onderdeel en/of gewoonlijk de over te dragen werkzaamheden verrichten en die vrijwillig willen overgaan naar de verkrijger de voorkeur genieten.

#### 8.1.3.2 Prestatiegerichte beloning voor salarisgroep 60-63 bij NS

##### Poort<sup>7</sup>

Met ingang van 1 januari 2008 wordt er binnen NS Poort gestart met variabele beloning voor Sg 60-63. De opzet voor deze variabele beloning is samen met de vakbonden uitgewerkt en wordt na 1 jaar geëvalueerd.

<sup>7</sup> Deze regeling geldt voor werknemers die in dienst zijn van NS Reizigers en vallen onder de organisatie NS Poort

Voor 2008 zijn de volgende afspraken gemaakt.

Medewerkers leveren in:

- 3% decemberuitkering
- Resultaatafhankelijke beloning van klantoordeel € 250,00 bruto

Medewerkers kunnen maximaal 7,5% van 12 maandlonen als bonus ontvangen.

De 7,5% is als volgt opgebouwd:

- 0,5% NS Poort resultaat
  - 0,5% Cluster/bedrijf/staf resultaat
  - 1% Persoonlijke target
  - 5,5% Persoonlijke business target.
- ( 3 % van het variabel salaris is pensioengevend)

Iedere medewerker in salarisgroep 60-63 maakt een targetletter.

In december 2008/januari 2009 wordt in een gesprek met het management vastgesteld in welke mate de targets gerealiseerd zijn. Uitbetaling van de behaalde variabele beloning vindt plaats in februari 2009.

### **8.1.3.3 Loopbaanpaden NSR**

#### **8.1.3.3.1 Loopbaanpaden algemeen**

De functiegroep waarin de bestemmingsfunctie is ingedeeld is bepalend voor de salarisgroep waarin een personeelslid geplaatst gaat worden. Alvorens het personeelslid in deze salarisgroep wordt ingedeeld dient betrokkene ervaring in deze functie op te doen en daarin positief beoordeeld te worden.

Bij extern geworven personeelsleden vindt bevordering naar de salarisgroep passend bij de bestemmingsfunctiegroep op z'n vroegst plaats op het moment dat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd. Bevordering van intern geworven personeelsleden ligt in de periode drie maanden tot een jaar na aanvang functie. Deze richtlijn geldt niet voor de bestemmingsfuncties lokettist, hoofdconducteur en machinist. Voor personeel in deze functies wordt in dit hoofdstuk het loopbaanpad beschreven dat zowel bij interne als bij externe werving gevolgd wordt, m.a.w., de aspirant begint in de vermelde aannemingssalarisgroep. In geval van externe werving kan het voorkomen dat het personeelslid marktconform, op het salarisniveau van de bestemmingsfunctie, wordt aangenomen.

Op momenten dat bevordering volgens het loopbaanpad aan de orde is dient er een functievervullingsgesprek plaats te vinden zoals bedoeld in hoofdstuk 6. Voor bevordering moet er sprake zijn van een positieve beoordeling.

#### **8.1.3.3.2 Hoofdconducteur**

##### **8.1.3.3.2.1 vooropleiding**

Als eis voor de vooropleiding van de hoofdconducteur geldt minimaal LBO-C/MAVO diploma of vergelijkbaar kennisniveau met een goede spreek- en

schrijfvaardigheid van de Nederlandse taal en een goede spreekvaardigheid in de Engelse taal.

#### 8.1.3.3.2.2 Loopbaanpad

Aannemingssalarisgroep : sg 54;  
 Bestemmingssalarisgroep : sg 56;  
 Bevorderingstermijn :  
 a van sg 54 naar sg 55 na 3 jaar mits geslaagd voor de basisopleiding en voor Engels.  
 b van sg 55 naar sg 56 na 3 jaar mits geslaagd voor 2<sup>e</sup> taal.

#### 8.1.3.3.2.3 Doorloop van het loopbaanpad

Vanaf het moment dat betrokkene aspirant hoofdconducteur sg 54 is beginnen de bevorderingstermijnen te tellen. Dit geldt ook voor intern geworven personeelsleden die in hun oude functie al in sg 54 waren geplaatst.

Indien een aspirant hoofdconducteur zakt voor een of meer onderdelen van de basisopleiding dan krijgt het personeelslid 1 keer de gelegenheid om herexamen te doen, zo mogelijk binnen een termijn van 3 maanden. In bijzondere omstandigheden krijgt betrokkene een tweede kans. Dit geldt ook voor het niet slagen voor het herexamen van de vervolgopleidingen.

Wordt bij het herexamen een onvoldoende resultaat bereikt dan eindigt het dienstverband van de extern geworven aspirant hoofdconducteur. Betreft het een intern aangetrokken aspirant hoofdconducteur dan wordt betrokkene teruggeplaatst in de oude functie of in een overeenkomstige functie in het bedrijfsonderdeel van herkomst.

Voorwaarde voor bevordering, na 3 jaar, van sg 54 naar sg 55 is:

- Binnen 1 jaar na het slagen voor de basisopleiding dient (indien nodig) een cursus Engels gevolgd te zijn en met succes te zijn afgesloten. Indien nodig krijgt de hoofdconducteur 1 keer de gelegenheid om een herexamen te doen binnen de termijn van 3 maanden.

Voorwaarde voor bevordering, na 3 jaar, van sg 55 naar sg 56 is:

- Een cursus voor de tweede taal dient gevolgd te zijn en met succes te zijn afgesloten. Indien nodig krijgt de hoofdconducteur 1 keer de gelegenheid om een herexamen te doen binnen de termijn van 3 maanden.

Een (asp) hc, die over voldoende kennis van Engels en Duits of (Frans) beschikt, hoeft geen talencursussen te volgen. In plaats hiervan krijgt betrokkene een boekje met spoorweguitdrukkingen in de betreffende vreemde taal uitgereikt. Van betrokkene wordt verwacht, dat dit boekje in "eigen" tijd wordt bestudeerd. Na 3 maanden wordt betrokkene getoetst op de kennis van de uitdrukkingen.

Wordt bij het herexamen van de vervolgopleiding en/of bij het functievervullingsgesprek een onvoldoende resultaat behaald dan wordt betrokkene uit de functie ontheven en zal er naar een passende functie gezocht worden. Deze passende functie behoort niet tot de aanloopfunctie van het loopbaanpad ("2e man").

**NB:** Voor kandidaten die afkomstig zijn uit de interne werving wordt een loopbaanpad afgesproken waarbij rekening gehouden wordt met eerdere relevante werkervaring.

#### 8.1.3.3.3 Machinist

##### 8.1.3.3.3.1 Vooropleiding

Als eis voor de vooropleiding van de machinist geldt minimaal LBO-C/MAVO diploma of vergelijkbaar kennisniveau met een goede Nederlandse taalvaardigheid (lezen, begrijpen, spreken).

##### 8.1.3.3.3.2 Loopbaanpad

Aannemingssalarisgroep	:	sg 54;
Bestemmingssalarisgroep	:	sg 57;
Bevorderingstermijn	:	
a	van sg 54 naar sg 55 na 1½ jaar mits geslaagd voor de basis leerweg machinist volledig bevoegd;	
b	van sg 55 naar sg 56 na 2½ jaar mits geslaagd voor de Continue Herinstructie Machinisten (CHM)	
c	van sg 56 naar sg 57 na 5 jaar mits geslaagd voor de CHM	

**NB:**-Indien de machinist tijdens het loopbaanpad applicaties volgt in verband met nieuw materieel op standplaats moet betrokkene slagen voor de daaraan verbonden toetsen.

##### 8.1.3.3.3.3 Doorloop van het loopbaanpad

Vanaf het moment dat betrokkene aspirant machinist sg 54 is beginnen de bevorderingstermijnen te tellen. Dit geldt ook voor intern geworven personeelsleden die in hun oude functie al in sg 54 waren geplaatst. Indien een aspirant machinist zakt voor een of meer onderdelen van de basisopleiding dan krijgt het personeelslid 1 keer de gelegenheid om herexamen te doen, zo mogelijk binnen een termijn van 3 maanden. In bijzondere omstandigheden krijgt betrokkene een tweede kans. Dit geldt ook voor het niet slagen voor het herexamen van de vervolgopleidingen.

Wordt bij het herexamen een onvoldoende resultaat bereikt dan eindigt het dienstverband van de extern geworven aspirant machinist. Betreft het een intern aangetrokken aspirant machinist dan wordt betrokkene terugplaatst



in de oude functie of in een overeenkomstige functie in het bedrijfsonderdeel van herkomst.

Aanvullende voorwaarde voor bevordering, na 1½ jaar, van sg 54 naar sg 55 is:

- Indien het leertraject volledig bevoegd machinist niet in de daarvoor aangewezen periode kan worden aangeboden door een bij NSR gelegen oorzaak, zal, bij het succesvol afronden van dit leertraject op een later moment, bevordering met terugwerkende kracht tot 1½ jaar na de start van het loopbaanpad plaatsvinden.

Voorwaarde voor bevordering, na 2½ jaar, van sg 55 naar sg 56 is:

- Werkzaam als volledig bevoegde machinist heeft de machinist 1 keer per jaar de CHM gevolgd en met succes afgesloten. Indien nodig krijgt betrokkene 1 keer de gelegenheid om herexamen te doen binnen de termijn van 3 maanden.

Voorwaarde voor bevordering, na 5 jaar, van sg 56 naar sg 57 is:

- In de voorafgaande periode dient 1 keer per jaar de CHM gevolgd te zijn en met succes te zijn afgesloten. Indien nodig krijgt de machinist 1 keer de gelegenheid om herexamen te doen binnen de termijn van 3 maanden.

Wordt bij het herexamen van de vervolgopleiding, de eventuele applicatietoetsen en/of bij het functievervullingsgesprek een onvoldoende resultaat behaald dan wordt betrokkene uit de functie ontheven en zal er naar een passende functie gezocht worden. Deze passende functie behoort niet tot de aanloopfuncties van het loopbaanpad.

**NB:** Voor kandidaten die afkomstig zijn uit de interne werving wordt een loopbaanpad afgesproken waarbij rekening gehouden wordt met eerdere relevante werkervaring.

#### 8.1.3.3.4 Procesmanager

##### 8.1.3.3.4.1 Vooropleiding

Als eis voor de vooropleiding van de procesmanager geldt dat een HBO-opleiding succesvol dient te zijn afgerond of dat kennis op aantoonbaar vergelijkbaar niveau aanwezig is.

##### 8.1.3.3.4.2 Loopbaanpad

Aannemingssalarisgroep	:	sg 59;
Bestemmingssalarisgroep	:	sg 60;

Een procesmanager wordt bevorderd naar sg 60 indien hij of zij gedurende 1 jaar voldoet aan de navolgende criteria en de daarbij behorende toelichting:

1. De procesmanager realiseert de afgesproken output.  
De procesmanager stuurt op resultaat. De procesmanager draagt zorg voor de gezondheid en het welzijn van zijn of haar medewerkers. De procesmanager zorgt er tevens voor dat zijn of haar medewerkers adequaat zijn toegerust, i.e. adequaat zijn opgeleid. Daarnaast stuurt de procesmanager op de beschikbaarheid van zijn of haar medewerkers en zorgt voor een optimale inzet van de beschikbare medewerkers.
2. De procesmanager zet de afgesproken hulpmiddelen in conform de afspraken  
De hulpmiddelen om de output te realiseren zijn de volgende:
  - de procesmanager voert 3 begeleidingen uit per medewerker per jaar
  - de procesmanager voert per medewerker 2 terugkoppelingsgesprekken en één functieervullingsgesprek per jaar
  - de procesmanager zorgt er ook voor dat tenminste 12 uur TWO per werknemer per jaar wordt gehouden.De procesmanager dient tevens zorg te dragen dat bovenstaande kwantiteiten van voldoende inhoudelijke kwaliteit zijn.

De procesmanager scoort voldoende of meer op de gehanteerde gedragscriteria.

De gedragscriteria zijn vooraf vastgesteld en vooraf is aangegeven wat de invulling dient te zijn. De complete lijst van gedragscriteria die voor procesmanagers gehanteerd worden omvat de volgende elementen: oordeelsvorming, luisteren, overtuigingskracht, samenwerken, plannen en organiseren, delegeren, ontwikkelen medewerkers, besluitvaardigheid en energie.

Bij dit punt moet rekening gehouden worden met het feit dat de focus die ten aanzien van de gedragscriteria gehanteerd wordt, kan wisselen; dit is afhankelijk van de ontwikkeling van de organisatie.

**Bijlage NedTrain bij CAO NS****Inhoudsopgave**

8.2	Leeswijzer	2	
8.2.1	Arbeids- en rusttijdenbepalingen		2
8.2.1.1	Arbeids- en rusttijden		2
8.2.2	Vergoedingen	7	
8.2.2.1	Algemeen		7
8.2.2.2	Werken op onregelmatige tijden		8
8.2.2.3	Verplicht bereikbaar in vrije tijd		
	11		
8.2.2.4	Oproep	11	
8.2.2.5	Intrekken vrijetijdsaanpakken		12
8.2.2.6	Overuren	13	
8.2.2.7	Extra inzetten		13
8.2.2.8	Niet verlenen van de driewekelijkse rusttijd van 60 uren		
	of een kwartaaldag	14	
8.2.2.9	Dienstdoen op feestdagen		14
8.2.2.10	Maaltijdvergoeding bij bepaalde diensten		
	14		
8.2.2.11	Toeslagen voor het verrichten van bepaalde gecertificeerde werkzaamheden		14
8.2.2.12	Verrichten andere werkzaamheden		15
8.2.2.13	Schoonmaken verontreinigd materieel		15
8.2.2.14	Les of instructie geven		15
8.2.2.15	Ongevallenbestrijding		16
8.2.2.16	EHBO	16	
8.2.2.17	Vergoeding bij verblijf in het buitenland		
	16		

## **8.2 Bedrijfsspecifieke bepalingen NedTrain BV bijlage bij CAO NS 2007 - 2009**

### **Leeswijzer**

De CAO Nederlandse Spoorwegen valt uiteen in de volgende onderdelen.

- Een deel dat geldt voor alle NS bedrijven en waarvan de inhoud voor alle bedrijven gelijk is (de hoofdstukken 1 tot en met 7 en hoofdstuk 9).
- Per NS-bedrijf een deel bedrijfsspecifieke bepalingen die ten opzichte van elkaar kunnen afwijken (hoofdstuk 8). Deze bijlage bevat bepalingen inzake arbeids- en rusttijden en de daaraan gekoppelde vergoedingen en enkele overige bepalingen die strikt op de bedrijfsvoering zijn toegesneden. Er zijn 6 verschillende bijlagen:
  - 8.1 voor NS Reizigers
  - 8.2 voor NedTrain
  - 8.3 voor NS Stations
  - 8.4 voor NS Internationaal
  - 8.5 voor NS Vastgoed
  - 8.6 voor NS Opleidingen
- Een deel dat Sociale Eenheid genoemd wordt en geldt voor alle bedrijven die behoren tot de Sociale Eenheid NS (hoofdstuk 10).

### **Werkingsfeer**

De in deze bijlage opgenomen bedrijfsspecifieke bepalingen zijn van toepassing op de werknemers van NedTrain BV.

#### **8.2.1 Arbeids- en rusttijdenbepalingen**

##### **8.2.1.1 Arbeids- en rusttijden**

Deze regeling bevat afspraken over de toepassing van arbeids- en rusttijden binnen NedTrain. Als algemeen kader gelden de bepalingen in de Arbeidstijdenwet, tenzij expliciet anders wordt vermeld. Concrete werktijdregelingen (roosters) worden door de leidinggevende vastgesteld, binnen de kaders van deze regeling, en na instemming van het intern vertegenwoordigend overleg. Over de procedure waarlangs roosterwijzigingen tot stand komen, worden afspraken tussen partijen vastgelegd in een protocol.

In het algemeen geldt dat er geen gebroken diensten kunnen voorkomen. Er zullen geen twee diensten op dezelfde kalenderdag beginnen.

Deze regeling is van toepassing op alle werknemers, behalve op werknemers ingedeeld in salarisgroep 61 en hoger en op hiërarchisch leidinggevenden ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger, tenzij expliciet anders is vermeld.

##### **8.2.1.1.1 Dienst- en Arbeidstijd**

Arbeidstijd is de tijd waarin de werknemer in opdracht voor de werkgever zijn taak verricht.

Dienst: een aaneengesloten tijdruimte waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee bij wet en de daarop berustende bepalingen voorgeschreven opeenvolgende onafgebroken rusttijden.

Noch als arbeidstijd, noch als dienst gelden consignatie, activiteiten voor de bedrijfshulpverlening en werkzaamheden thuis verricht, tenzij over dit laatste punt overleg heeft plaatsgevonden tussen werknemer en leidinggevende en leidinggevende akkoord is. Het SAV-complex is niet van toepassing op thuiswerken.

#### **8.2.1.1.2 Vrij op erkende feestdagen**

- 1 Indien het dienstbelang dit toelaat heeft de werknemer op erkende feestdagen vrij met behoud van maandbezoldiging.
- 2 Onder erkende feestdagen wordt verstaan: Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, alsmede - tenzij deze op zaterdag of zondag vallen - Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 5 mei en Eerste en Tweede Kerstdag.
- 3 Een werknemer die werk verricht op een erkende feestdag heeft recht op een vervangende vrije dag. Hetzelfde recht ontstaat ook wanneer een feestdag volgens basisrooster op een R, CO of WTV-dag valt. Dit laatste geldt ook voor personeel met een arbeidsovereenkomst voor minder dan 36 uren. Bij ziekte wordt de F als verleend beschouwd.
- 4 Met ingang van 1 januari 2008 kan werknemer ervoor kiezen om deze vervangende vrije dag te laten uitbetalen. Als werknemer kiest voor uitbetaling van deze vervangende vrije dag dan krijgt werknemer de door hem op een feestdag gewerkte uren uitbetaald tegen uurloon met een toeslag van 20%.
- 5 Niet christelijke feestdagen  
Op verzoek van werknemer kunnen maximaal drie christelijke feestdagen worden geruild voor drie niet-christelijke religieuze feestdagen. De regels uit dit artikel zijn van toepassing op deze niet-christelijke feestdagen. Het verzoek kan alleen worden geweigerd indien in het desbetreffende proces niet op christelijke feestdagen wordt gewerkt dan wel indien het aantal ingediende verzoeken om te ruilen het aantal gestelde diensten op christelijke feestdagen overtreft. In het laatste geval worden de verzoeken op evenwichtige wijze toegekend. De regels uit dit artikel zijn op  
De toegekende niet-christelijke feestdagen van toepassing.  
Een werknemer die niet of niet volledig gebruik kan maken van deze regeling, kan uiterlijk 1 januari verzoeken om in dat kalenderjaar op maximaal drie niet-christelijke religieuze feestdagen te worden vrijgemaakt van dienst tegen inlevering van vrijetijdsaanspraken. Een dergelijk verzoek wordt toegekend.

#### **8.2.1.1.3 Pauzeregeling**

1. De pauze (een vooraf vastgelegde onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd van 30 minuten) zal tussen het derde en het vijfde uur van de dienst worden genoten.
2. De pauze behoort niet tot de arbeidstijd en wordt dus in eigen tijd genoten. In een zo beperkt mogelijk aantal situaties zal een geplande pauze niet kunnen worden gegarandeerd. Dit betreft met name procescoördinerende functies die continue bezetting vragen en waar

sprake is van eenmansbezetting en waar geen mogelijkheid is van tijdelijke waarneming door een collega met een andere functie. In deze situatie heeft werknemer consignatie tijdens de pauze en wordt de pauze - ook indien wel genoten - doorbetaald.

3. Voor het genieten van de pauze wordt een ruimte beschikbaar gesteld, waar voldoende faciliteiten aanwezig zijn voor het nuttigen van de lunch, conform het Arbeidsomstandighedenbesluit (artikel 3.20).
4. Voor de lengte van een pauze bij langer werken dan acht uur per dag wordt de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet gevolgd: slechts een pauze van een half uur is verplicht.

#### **8.2.1.1.4 Arbeidspatronen**

Het basispatroon in het kader van de 36-urige werkweek zal 9 dagen van 8 uren per twee weken zijn. Daarnaast zijn in overleg tussen de werkgever en werknemer (individuele functies) respectievelijk met instemming van het intern vertegenwoordigend overleg (niet-individuele functies) afwijkingen mogelijk. Onder afwijkingen van het basispatroon worden onder andere de volgende varianten begrepen: 4 dagen van 9 uur, 5 dagen van 8 uur met 26 WTV-dagen waarvan 5 per kwartaal worden ingeroosterd, het langer werken in een bepaalde periode, gevolgd door een periode waarin korter wordt gewerkt en het opnemen van halve WTV-dagen.

Indien geen overeenstemming wordt bereikt, dan wel geen instemming wordt verleend, is het basispatroon van 9 maal 8 uur van toepassing.

Het basispatroon wordt bereikt door het inroosteren van 26 WTV-dagen. Gedurende een periode van 40 weken worden 20 dagen ingeroosterd in een patroon van 9 maal gemiddeld 8 uur werken per twee weken. De overige 6 dagen worden bij weekplanning verleend in hele dagen. Daarvan worden er 3 in de eerste helft en 3 in de twee helft van het jaar verleend. Het aantal herkenbare WTV-dagen zal altijd de helft van het aantal weken van de rouleringsperiode bedragen.

Als gebruikt gemaakt wordt van de variant 4 maal 8,5 uur per week met 13 terugkomdagen, dan worden per kwartaal 3 terugkomdagen bij weekplanning ingeroosterd. Is dit in enig kwartaal niet gerealiseerd, dan worden de dagen in het daarop volgende kwartaal ingeroosterd. De dertiende dag wordt ingeroosterd op verzoek van de werknemer.

##### **8.2.1.1.4.1 Normering**

Een verlofdag/rustdag/WTV-dag duurt 24 uren, wanneer deze gekoppeld is aan een andere vrije dag. Een niet aan een andere vrije dag gekoppelde verlofdag/rustdag/WTV-dag duurt hetzij 30 uren, hetzij 24 uren. In het laatste geval zal deze niet eerder ingaan dan om 00.00 uur.

Ingeroosterde WTV-dagen worden bij ziekte als verleend beschouwd. Niet geplande WTV-dagen vervallen bij ziekte naar evenredigheid.

Een ingetrokken WTV-dag moet binnen 14 dagen alsnog worden verleend. Wanneer dit niet gebeurt, dan is de dag ter vrije beschikking van de werknemer.

#### **8.2.1.1.4.2 Streepjesdagen**

'Streepjesdag' is een dag waarop werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan gemiddeld 36 uur per week naast de R-dagen geen werkzaamheden verricht. Hiervoor gelden de volgende bepalingen:

- streepjesdagen worden zoveel mogelijk in het basisrooster vastgelegd. Dit gebeurt bij voorkeur op vaste momenten door werknemer in een apart rooster te plaatsen. De mate waarin dit haalbaar is, wordt bepaald door lokale omstandigheden;
- bij weekplanning worden de streepjesdagen vastgelegd in het rooster;
- intrekken of verplaatsen van de in de weekplanning vastgelegde streepjesdag vindt alleen plaats na overleg met werknemer, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met diens belangen.

#### **8.2.1.1.5 Bekendmaking arbeidstijden**

##### **8.2.1.1.5.1 Basisafspraken**

Arbeids- en rusttijden worden vier weken van tevoren bekend gemaakt. Bij de weekplanning, uiterlijk op vrijdag om 12.00 uur, worden eventuele afwijkingen van het basisrooster voor de daarop volgende week bekend gemaakt. Andere wijzigingen vinden alleen plaats bij calamiteiten. Het weekrooster gaat in op maandag 00.00 uur en duurt tot en met zondag 24.00 uur. De werknemer wordt geacht kennis te nemen van de weekplanning.

De rustdagen worden 28 dagen van tevoren gegarandeerd. Behoudens calamiteiten worden de rustdagen gegarandeerd verleend. Het "contract" met de werknemer ontstaat voor wat de rustdagen betreft 28 dagen van tevoren. Afwijkingen van dit "contract" zijn slechts mogelijk bij calamiteiten, of na instemming van de werknemer, of op verzoek van de werknemer. Ingeval van een bereikbaarheidsdienst op een rustdag, blijft het mogelijk om opgeroepen te worden.

De vrijetijdsaanpakken (VTA) zullen 28 dagen van tevoren worden ingeroosterd. Het "contract" voor de niet-gegarandeerde VTA ontstaat bij de weekplanning (vrijdag 12.00 uur). Afwijkingen van de in de weekplanning opgenomen VTA zijn slechts mogelijk bij calamiteiten en na instemming of op verzoek van de werknemer.

Voor reservediensten zal 28 dagen van tevoren worden aangegeven wat voor soort dienst dit vermoedelijk zal worden (vroeg, laat, nacht). Werknemer met een reservedienst kan hieraan geen rechten ontleen. Wel zal een afwijking pas na overleg met werknemer plaatsvinden. Leidinggevende en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk dat dit overleg tijdig plaatsvindt. Zij kunnen nadere afspraken maken over hoe dit overleg tot stand komt. De reservediensten worden definitief "gecontracteerd" bij de weekplanning. Hierbij wordt aangegeven of er sprake is van een vroege, late of nachtdienst. Voor reservediensten zal geen gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid de dagelijkse rust van 11 naar 8 uren in te korten.

##### **8.2.1.1.5.2 Calamiteiten**

Onder calamiteiten wordt voor de toepassing van het bepaalde in artikel 8.2.1.1.5.1 verstaan:

onvoorziene omstandigheden die het bedrijfsproces ernstig verstoren en die naar de aard van de omstandigheden economische schade kunnen veroorzaken

waardoor acuut dient te worden ingegrepen, om de eerder beschreven schade zo veel als mogelijk te beperken.

Indien er zich omstandigheden voordoen die niet rechtstreeks onder de definitie van calamiteiten vallen, maar die naar hun aard wel de noodzaak met zich meebrengen om in te grijpen, zullen deze omstandigheden (op voorhand) met het medezeggenschapsorgaan worden besproken. In deze situatie is er alleen sprake van een calamiteit indien het medezeggenschapsorgaan hiermee ingestemd heeft.

Ingeval er sprake is van een calamiteit kan de rustdag of VTA worden ingetrokken, tenzij er sprake is van een persoonlijke omstandigheid aan de zijde van de betrokken werknemer. Hieronder dient te worden verstaan geplande zorgtaken en het afleggen van examens en dergelijke.

#### **8.2.1.1.6 Normale arbeidstijd**

De gemiddelde arbeidstijd per week bedraagt 36 uren, gerekend over de rouleringsperiode, behalve voor personeel met een arbeidsovereenkomst minder dan 36 uren.

Voor personeelsleden ouder dan 18 jaar bedraagt de dagelijkse arbeidstijd maximaal 9 uur.

De minimale dagelijkse arbeidstijd bedraagt 5 uur voor personeel met een arbeidsovereenkomst van 36 uur.

Wanneer sprake is van niet als eigen tijd te beschouwen reistijd, dan zal het totaal van de arbeidstijd en deze reistijd maximaal 12 uur bedragen.

Indien werknemer moet komen werken op een rustdag, streeft werkgever ernaar dit een volledige dienst van 8 uur te laten zijn. Indien wettelijke normen daartoe verplichten wordt de rustdag verschoven. In alle andere situaties worden de feitelijk gewerkte uren volgens de overwerkregeling behandeld (zie art. 8.2.2.7).

#### **8.2.1.1.7 Nachtdiensten**

Het maximale aantal nachtdiensten in een periode van 13 weken is 28. Voor reinigingspersoneel geldt dat zij in een periode van 13 weken maximaal 35 nachtdiensten kunnen krijgen.

Het maximale aantal nachtdiensten achtereenvolgens bedraagt vijf, tenzij met instemming van de Ondernemingsraad een hoger aantal wordt afgesproken met een maximum van 7.

Nachtdiensten die beginnen tussen 04.00 uur en 05.00 uur hebben een maximale arbeidstijd van 7,5 uur.

Op basis van individuele afspraken streven partijen naar het zoveel mogelijk verminderen van het aantal nachtdiensten voor werknemers van 59 jaar en ouder.

#### **8.2.1.1.8 Wekelijkse rusttijd**



- a) Op zaterdag en zondag wordt alleen gewerkt indien de bedrijfsvoering dit vereist.
- b) Op verzoek van de werknemer kan op religieuze gronden een andere dag als zondag worden beschouwd in het kader van dit artikel.
- c) Eenmaal per drie weken wordt een rustperiode verleend van 60 uur, die de tijd omvat van zaterdag 00.00 uur tot maandag 04.00 uur, het zogenaamde "rode weekend". Dit geldt ook voor reservepersoneel. Werknemer kan niet worden verplicht in een rood weekend te komen werken.
- d) Op basis van vrijwilligheid kan werknemer aangeven in een door hem te bepalen mate af te zien van het recht op het rode weekend. De bepalingen van de Arbeidstijdenwet met betrekking tot het aantal te genieten vrije zondagen gelden als ondergrens. De leidinggevende bepaalt of in het rooster rekening kan worden gehouden met het gegeven dat één of meer werknemers bereid zijn af te zien van het rode weekend.
- e) Wanneer een werknemer per kwartaal minder dan zes maal de periode gelegen tussen zondag 00.00 uur en maandag 04.00 uur vrij is, wordt een extra vrije dag toegekend, de kwartaaldag.

#### **8.2.1.1.9 Consignatieregeling**

Consignatie is een periode tussen twee elkaar opvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer geen arbeid verricht, maar wel verplicht is om bereikbaar te zijn. Bij onvoorziene omstandigheden moet hij of zij, na oproep, de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk verrichten. Daarbij gelden de volgende bepalingen:

- a) Een geconsigneerde werknemer mag niet langer dan 13 uur per 24 uur arbeid verrichten. In die 13 uur zijn zowel de arbeidstijden van de gewone dienst als die voortvloeiend uit oproepen begrepen. Voor een oproep geldt een minimum arbeidstijd van een half uur.
- b) Een geconsigneerde werknemer mag niet meer dan 60 uur per week en niet meer dan gemiddeld 45 uur per week per 13 weken arbeid verrichten.
- c) De maximum arbeidstijd per 13 weken is gemiddeld 40 uur per week indien de consignatie geheel of gedeeltelijk in de periode tussen 00.00 uur tot 06.00 uur valt.
- d) Per 4 weken moeten er minimaal 2 tijdruimten van elk minimaal 7 keer 24 uur zonder consignatie zijn. Consignatie voor en na een nachtdienst is niet toegestaan.

Wanneer binnen een half uur na het beëindigen van de arbeid die uit een oproep voortvloeit opnieuw een oproep plaatsvindt, wordt de tussenliggende tijd als arbeidstijd aangemerkt.

Voor medewerkers van de Ongevallenbestrijding geldt dat een dienst als gevolg van een ramp of ongeval tot maximaal 16 uur mag uitlopen. Na een dienst van 16 uur na oproep zal de eerstvolgende reguliere dienst niet eerder dan na 14 uur aanvangen.

#### **8.2.1.1.10 Verlenen van CO-aanspraken**

CO-aanspraken (Compensatie Onregelmatigheid) worden in het basisrooster vastgelegd, wanneer de aanspraken naar verwachting minimaal 1 hele CO-dag per rouleringsperiode zijn.

Wanneer de op te bouwen aanspraken minder zijn dan een dag per rouleringsperiode, dan wordt de verlening in overleg met de werknemer bij weekplanning geregeld.

De aanspraken op CO zijn opgenomen in art. 8.2.2.3.2.

#### **8.2.1.1.11 Werknemers van 55 jaar en ouder**

Werknemers van 55 jaar en ouder zullen op medische en/of sociale indicatie worden vrijgesteld van onregelmatigheid- en bereikbaarheidsdiensten en van overwerk. Medische indicatie wordt vastgesteld door een bedrijfsarts; sociale indicatie wordt vastgesteld door een bedrijfsmaatschappelijk werker.

#### **8.2.1.1.12 Regeling werktijdverkorting 58-jarigen en ouder**

1. Een werknemer kan, met ingang van de kalenderweek waarin hij 58 jaar wordt, verzoeken om een werktijdverkorting per gewerkte dag.
2. Deze werktijdverkorting bedraagt maximaal een uur per dag. Bij niet volgebouwde basisroosters kan dit maximum lager zijn. De werkgever draagt de volledige kosten van deze werktijdverkorting.
3. De werknemer kan kiezen tussen:
  - een dagelijkse verkorting van de werktijd (als dit in het werkpatroon past);
  - opsparen van de werktijdverkorting tot een hele of een halve vrije dienst.
4. De werktijdverkorting wordt als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens: verlof, ziekte, arbeidsongeschiktheid, feestdag (F), compensatie feestdag (CF), CO-dag, buitengewoon verlof of kwartaaldag (K).
5. Bij cursus, OR-activiteit e.d. bepaalt de feitelijke duur hiervan of de werktijdverkorting is verleend.
6. In alle andere gevallen van afwezigheid blijft de aanspraak bestaan.

## **8.2.2 Vergoedingen**

### **8.2.2.1 Algemeen**

De werkgever kent vergoedingen voor inconveniënten. Deze vergoedingen zijn opgenomen in dit hoofdstuk. Tenzij anders aangegeven volgen de vergoedingen de ontwikkeling van de CAO-lonen.

De voorzieningen zijn van toepassing op alle werknemers, tenzij de werknemer:

- is ingedeeld in salarisgroep 61 en hoger (uitzonderingen zijn apart vermeld);
- stagiair of buitenlands student is (uitzonderingen zijn apart vermeld);
- werkzaam is in het buitenland;
- thuis werkt;
- deelneemt aan activiteiten van de BHV, met uitzondering van de Ongevallenbestrijdingsorganisatie.

Er ontstaat geen aanspraak op een hogere of een (extra) voorziening als:

- in onderling overleg in een bedrijfsonderdeel is afgesproken te werken op andere uren;
- de aanspraak een gevolg is van onderling ruilen van diensten;
- de aanspraak rechtstreeks het gevolg is van het werken op een ander tijdstip op verzoek van de werknemer.

### **8.2.2.2 Werken op onregelmatige tijden**

**8.2.2.2.1 Vergoeding in geld bij minder dan 25% nachtdiensten****8.2.2.2.1.1**

Voor het in opdracht van de leidinggevende werken op onregelmatige tijden ontvangt de werknemer een vergoeding in geld. In het onderstaande schema is weergegeven, hoeveel de vergoeding per uur bedraagt.

Bedragen per 1 april 2007

Tijdstip	Maandag	Dinsdag t/m Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zon- en feestdagen
00.00 - 06.00	€ 5,51	€ 5,51	€ 5,51	€ 5,51	€ 5,51
06.00 - 07.30	€ 4,53	€ 2,40	€ 2,40	€ 4,53	€ 5,51
07.30 - 18.00	-	-	-	€ 4,53	€ 5,51
18.00 - 23.00	€ 2,40	€ 2,40	€ 4,53	€ 4,53	€ 5,51
23.00 - 24.00	€ 5,51	€ 5,51	€ 5,51	€ 5,51	€ 5,51

Bedragen per 9 december 2007

Tijdstip	Maandag	Dinsdag t/m Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zon- en feestdagen
00.00 - 06.00	€ 5,57	€ 5,57	€ 5,57	€ 5,57	€ 5,57
06.00 - 07.30	€ 4,58	€ 2,42	€ 2,42	€ 4,58	€ 5,57
07.30 - 18.00	-	-	-	€ 4,58	€ 5,57
18.00 - 23.00	€ 2,42	€ 2,42	€ 4,58	€ 4,58	€ 5,57
23.00 - 24.00	€ 5,51	€ 5,51	€ 5,51	€ 5,51	€ 5,57

Bedragen per 1 april 2008

Tijdstip	Maandag	Dinsdag t/m Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zon- en feestdagen
00.00 - 06.00	€ 5,73	€ 5,73	€ 5,73	€ 5,73	€ 5,73
06.00 - 07.30	€ 4,71	€ 2,50	€ 2,50	€ 4,71	€ 5,73
07.30 - 18.00	-	-	-	€ 4,71	€ 5,73
18.00 - 23.00	€ 2,50	€ 2,50	€ 4,71	€ 4,71	€ 5,73
23.00 - 24.00	€ 5,73	€ 5,73	€ 5,73	€ 5,73	€ 5,73

Voor deze vergoeding wordt 5 mei alleen als een feestdag beschouwd als dit een Nationale Feestdag is (een keer per vijf jaar). Voor het werken op Oudejaarsdag wordt, ook al geldt deze dag niet als feestdag, vanaf 18.00 uur de vergoeding voor zon- en feestdagen toegekend.

In afwijking van dit schema ontvangt de werknemer € 4,53 (per 9 december 2007 € 4,58 en per 1 april 2008 € 4,71) wanneer hij werkt tussen 18.00 uur en 23.00 uur op een maandag, dinsdag, woensdag of donderdag voorafgaand aan een feestdag (behalve 5 mei). Indien Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 1<sup>e</sup> of 2<sup>e</sup> Kerstdag op een zaterdag valt, ontvangt de werknemer € 5,51 per uur (per 9 december 2007 € 5,57 en per 1 april 2008 € 5,73)

Als de werknemer aanspraak heeft op één van de bovenstaande vergoedingen krijgt hij voor die dienst ook een rouleringsbijslag van € 1,27 (maximaal 2 keer per kalenderdag). Deze bijslag wordt niet geïndexeerd.

#### 8.2.2.2.1 Vergoeding in geld bij meer dan 25% nachtdiensten

Indien het rooster van werknemer 25% of meer nachtdiensten (diensten die de periode 02.00 - 04.00 uur geheel omvatten) bevat, ontvangt werknemer voor het in opdracht van de leidinggevende werken op onregelmatige tijden een vergoeding in geld. In het onderstaande schema is weergegeven hoeveel de vergoeding per uur bedraagt.

Bedragen per 1 april 2007

Tijdstip	Maandag	Dinsdag t/m Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zon- en feestdagen
00.00 - 06.00	€ 6,89	€ 6,89	€ 6,89	€ 6,89	€ 6,89
06.00 - 07.30	€ 5,66	€ 2,40	€ 2,40	€ 5,66	€ 6,89
07.30 - 18.00	-	-	-	€ 5,66	€ 6,89
18.00 - 23.00	€ 2,40	€ 2,40	€ 5,66	€ 5,66	€ 6,89
23.00 - 24.00	€ 6,89	€ 6,89	€ 6,89	€ 6,89	€ 6,89

Bedragen per 9 december 2007

Tijdstip	Maandag	Dinsdag t/m Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zon- en feestdagen
00.00 - 06.00	€ 6,96	€ 6,96	€ 6,96	€ 6,96	€ 6,96
06.00 - 07.30	€ 5,72	€ 2,42	€ 2,42	€ 5,72	€ 6,96
07.30 - 18.00	-	-	-	€ 5,72	€ 6,96
18.00 - 23.00	€ 2,42	€ 2,42	€ 5,72	€ 5,72	€ 6,96
23.00 -	€ 6,96	€ 6,96	€ 6,96	€ 6,96	€ 6,96

24.00					
-------	--	--	--	--	--

Bedragen per 1 april 2008

Tijdstip	Maandag	Dinsdag t/m Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zon- en feestdagen
00.00 - 06.00	€ 7,17	€ 7,17	€ 7,17	€ 7,17	€ 7,17
06.00 - 07.30	€ 5,90	€ 2,50	€ 2,50	€ 5,90	€ 7,17
07.30 - 18.00	-	-	-	€ 5,90	€ 7,17
18.00 - 23.00	€ 2,50	€ 2,50	€ 5,90	€ 5,90	€ 7,17
23.00 - 24.00	€ 7,17	€ 7,17	€ 7,17	€ 7,17	€ 7,17

Voor deze vergoeding wordt 5 mei alleen als een feestdag beschouwd als dit een Nationale Feestdag is (een keer per vijf jaar). Voor het werken op Oudejaarsdag wordt, ook al geldt deze dag niet als feestdag, vanaf 18.00 uur de vergoeding voor zon- en feestdagen toegekend.

In afwijking van dit schema ontvangt de werknemer € 4,66 (per 9 december 2007 € 5,72 en per 1 april 2008 € 5,90) wanneer hij werkt tussen 18.00 uur en 23.00 uur op een maandag, dinsdag, woensdag of donderdag voorafgaand aan een feestdag (behalve 5 mei). Indien Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 1<sup>e</sup> of 2<sup>e</sup> Kerstdag op een zaterdag valt, ontvangt de werknemer € 6,89 per uur (per 9 december 2007 € 6,96 en per 1 april 2008 € 7,17)

Als de werknemer aanspraak heeft op één van de bovenstaande vergoedingen krijgt hij voor die dienst ook een rouleringsbijslag van € 1,27 (maximaal 2 keer per kalenderdag). Deze bijslag wordt niet geïndexeerd.

#### **8.2.2.2.1.2 Extra dienst**

Als de werknemer in dienst komt voor storing, ongeval en dergelijke geldt het volgende:

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

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

#### **8.2.2.2.2 Vergoeding in tijd**

Voor het in opdracht van de leidinggevende werken op bepaalde tijden ontvangt de werknemer een compensatie in tijd.

De werknemer ontvangt compensatie in tijd (CO) als hij dienst heeft gedaan op:

- zaterdag of zondag of een feestdag (hiervoor geldt 5 mei niet als feestdag);
- overige dagen voor 07.30 uur of na 18.00 uur.

De compensatie is afhankelijk van zijn leeftijd en bedraagt per gewerkt uur:

- tot en met 49 jaar 4 minuten
- 50 tot en met 55 jaar 6 minuten
- vanaf 56 jaar 8 minuten

De hogere compensatie wordt voor de eerste maal toegekend met ingang van de afrekenperiode waarin hij 50 of 56 jaar wordt.

Voor berekening van de compensatie worden de onregelmatige uren/minuten per week opgeteld, waarbij de eerste 5 uren niet meetellen.

Dit totaal wordt vermenigvuldigd met 4, 6 of 8 (minuten) naar gelang van zijn leeftijd.

Op die berekende compensatie wordt daarna in mindering gebracht het aantal uren/minuten dat zijn rooster in de rouleringsperiode of het vastgestelde tijdvak minder is dan 35,3 uur gemiddeld per week (de zgn. minuren). Dit laatste alleen voor zover deze tijd niet al in mindering is gebracht bij het vaststellen van eventuele overuren in de weken van de desbetreffende afrekenperiode.

De CO-aanspraken worden in het rooster vastgelegd, wanneer de aanspraken naar verwachting minimaal 1 hele CO-dag per rouleringsperiode zijn.

Wanneer de op te bouwen aanspraken minder zijn dan één dag per rouleringsperiode, dan wordt de verlening in overleg met de werknemer bij de weekplanning geregeld.

De tijdcompensatie geldt alleen bij een contract van gemiddeld 18 uur of meer per week. Op de berekende tijdcompensatie worden de eventuele minuren in mindering gebracht.

#### *Oproep dienst*

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

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

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

#### **8.2.2.3 Verplicht bereikbaar in vrije tijd**

Als de werknemer in zijn vrije tijd bereikbaar moet zijn ontvangt hij een vergoeding.

##### **8.2.2.3.1 Voorwaarden en hoogte van de vergoeding**

De hoogte van de vergoeding wordt afgeleid van de weekplanning en bedraagt:

- Op een R, CO, WTV € 17,82 (per 1 april 2008 € 18,35)
  - Op een F, CF, OT of andere vrije dag € 17,82 (per 1 april 2008 € 18,35)
- Echter alleen als de werknemer bereikbaar moet zijn tijdens de uren die de werknemer normaal gewerkt zou hebben.
- Op de overige dagen € 8,91 (per 1 april 2008 € 9,18)

Als de werknemer met een of meer collega's dezelfde bereikbaarheidsdienst deelt ontvangen zij samen maximaal de vergoeding die gegolden zou hebben als een van hen de hele dienst alleen zou hebben gedaan.

#### **8.2.2.3.2 Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uren**

De werknemer ontvangt voor een bereikbaarheidsdienst de volgende vergoeding

- Op de eerste twee vrije dagen in een periode van zeven dagen aaneengesloten bereikbaarheid € 17,82 (per 1 april 2008 € 18,35)
- Op de overige dagen € 8,91 (per 1 april 2008 € 9,18)

#### **8.2.2.4 Oproep**

Als de werknemer na een oproep onmiddellijk in dienst moet komen of zijn lopende dienst moet afbreken ontvangt hij een vergoeding.

##### **8.2.2.4.1 Voorwaarden en hoogte van de vergoeding**

Als de werknemer na een oproep meer dan 2 uren eerder dan de laatst voorgeschreven dienst in dienst moet komen ontvangt hij de volgende vergoeding.

Voor het in dienst komen tijdens de dagelijkse rusttijd:

- als er geen sprake is van consignatiedienst € 8,35 (per 1 april 2008 € 8,60)
- tijdens consignatiedienst € 25,01 (per 1 april 2008 € 25,76)

Voor het in dienst komen tijdens een R, F, CF, VL, CO, WTV of ander vrije dag:

- als er geen sprake is van consignatiedienst € 16,68 (per 1 april 2008 € 17,18)
- tijdens consignatiedienst € 50,04 (per 1 april 2008 € 51,54)

Bij een oproep tijdens F, CF, VL, OT of ander vrije dag ontvangt de werknemer alleen € 16,68 (per 1 april 2008 € 17,18) respectievelijk € 50,04 (per 1 april 2008 € 51,54) als hij in dienst moet komen tijdens de uren van de dienst waarvan hij is vrijgemaakt. Is de werknemer reserve of niet-roostergebonden, dan betreft het de uren tussen 08.00 en 16.30 uur. De vergoeding wordt niet toegekend als het einde van de laatst verrichte dienst en het begin van de extra dienst 2 uren of minder uit elkaar liggen. Deze diensten worden samengevoegd tot één dienst.

Als een lopende dienst moet worden afgebroken vanwege een dienstwijziging in verband met de verplichte voorrust ontvangt de werknemer de volgende vergoeding.

- als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop de dagelijkse rusttijd zou zijn ingegaan € 8,35 (per 1 april 2008 € 8,60);
- als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop een R, CO, WTV, F, CF zou zijn ingegaan € 16,68 (per 1 april 2008 € 17,18)

#### **8.2.2.4.2 Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uren**

Als de werknemer meer dan twee uren eerder in dienst moet komen dan de voorgeschreven dienst dan ontvangt hij een vergoeding van € 8,35 (per 1 april 2008 € 8,60).

Voor een oproep op de zesde of zevende dag van een week waarin hij reeds 5 dagen heeft gewerkt ontvangt hij een vergoeding van € 16,68 (per 1 april 2008 € 17,18).

#### **8.2.2.4.3 Na oproep thuiswerken**

Indien een werknemer wordt opgeroepen en hij kan de oproep (storing o.i.d.) thuis afhandelen dan krijgt hij een vergoeding.

De voorwaarden voor deze vergoeding zijn:

- er moet sprake zijn van een consignatiedienst;
- de oproep kan thuis afgehandeld worden (de werknemer komt niet in dienst).

#### **8.2.2.4.3.1 De hoogte van de vergoeding**

a. Indien de werknemer 2 of meer keer in de periode van 06.00 uur en 23.00 uur telefonisch wordt opgeroepen met een tussenpauze van minimaal één uur, ontvangt hij maximaal tweemaal de oproepvergoeding.

De hoogte van de vergoeding bedraagt:

- maandag tot en met vrijdag € 11,09 (per 1 april 2008 € 11,43)
- zater-, zon-, en feestdag € 22,19 (per 1 april 2008 € 22,85)

De arbeidstijd wordt vergoed met een minimum van een half uur per oproep.

b. Indien de werknemer 2 of meer keer in de periode van 23.00 uur en 06.00 uur telefonisch wordt opgeroepen met een tussenpauze van minimaal één uur, ontvangt hij maximaal tweemaal de oproepvergoeding.

De hoogte van de vergoeding bedraagt in deze periode:

- maandag tot en met vrijdag € 22,19 (per 1 april 2008 € 22,85)
- zater-, zon-, en feestdag € 22,19 (per 1 april 2008 € 22,85)

De arbeidstijd wordt vergoed met een minimum van een half uur per oproep.

#### **8.2.2.5 Intrekken vrijetijdsaanpakken**

Als er vrijetijdsaanpakken worden ingetrokken ontvangt de werknemer een vergoeding.

#### **8.2.2.5.1 Voorwaarden en hoogte van de vergoeding**

Als de werknemer in een van de salarisgroepen 01 tot en met 03 of 51 tot en met 57 is ingedeeld of in salarisgroep 58 en hoger en in roulerende diensten werkt, krijgt hij de vergoeding als hij een dienst verricht die:

- binnen de minimumnorm ligt van een bij weekplanning vastgestelde R, WTV, CO, F, CF of K of



- geheel of gedeeltelijk samenvalt met de uren van een dienst waarvan de werknemer bij weekplanning volledig was vrijgemaakt voor verlof, overuren terug (OT) of een andere vrijetijdsaanpraak die in de plaats komt van een volledige dienst.

Als de werknemer in salarisgroep 58 en hoger is ingedeeld en niet in roulerende diensten werkt, krijgt hij de vergoeding als hij een dienst verricht die ligt binnen de minimumnorm van:

- een bij weekplanning vastgestelde R of CO-dag;
- een in het basisrooster liggende en bij weekplanning vastgelegde WTV-dag.

Voor een ingetrokken VTA tijdens consignatiedienst krijgt de werknemer geen vergoeding.

De vergoeding bedraagt:

als de ingetrokken VTA op een maandag tot en met vrijdag valt € 41,61 (per 1 april 2008 € 42,86);

als de ingetrokken VTA op een zaterdag, zondag of feestdag valt € 55,44 (per 1 april 2008 € 57,11).

#### **8.2.2.5.2 Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uren**

Als de werknemer in deeltijd werkt krijgt hij de vergoeding bovendien als een dienst aanvangt op een bij weekplanning vastgelegde streepjesdag.

#### **8.2.2.6 Overuren**

Overuren ontstaan als er meer uren worden gewerkt dan in de weekplanning is vastgelegd. Deze overuren worden voor alle categorieën personeel per week vastgesteld.

Voor ieder uur dat de werknemer in opdracht van zijn leidinggevende per week meer werkt dan het totaal van de bij de weekplanning voorgeschreven diensten of het met de leidinggevende overeengekomen weektotaal geldt het volgende:

- de meer gewerkte uren worden uitbetaald tegen uurloon, tenzij de werknemer heeft aangegeven deze uren in tijd gecompenseerd te willen krijgen. In het laatste geval worden deze uren bijgeboekt bij de vrijetijdsaanspraken
- over de meer gewerkte uren wordt een toeslag overuren toegekend van € 6,09 (per 1 april 2008 € 6,27).

Het weektotaal is de som van:

- arbeidstijd;
- tijd besteed aan taakgericht werkoverleg (TWO);
- niet als eigen tijd te beschouwen reistijd.

Als tussen het eindtijdstip van de laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uren of minder ligt, worden beide diensten als een dienst beschouwd. De tussenliggende tijd telt mee bij het vaststellen van het weektotaal.

Deze bepalingen zijn ook van toepassing op werknemers ingedeeld in de salarisgroep 61 tot en met 63.

#### **8.2.2.7 Extra inzetten**

Indien een werknemer vrijwillig en op verzoek van zijn leidinggevende een extra dienst verricht op een vrije dag en deze gewerkte uren niet in tijd worden gecompenseerd, heeft hij recht op de volgende vergoedingen:

- de vergoeding intrekken vrijetijdsaanpakken als bedoeld in artikel 8.2.2.6 hiervoor, waarbij geldt dat indien van de regeling extra inzetten gebruik wordt gemaakt, de vergoeding ook al vóór de weekplanning kan worden toegekend;
- de gewerkte uren tellen mee voor het weektotaal en komen daarmee voor de overurentoeslag in aanmerking
- de gewerkte uren worden uitbetaald tegen uurloon.

#### **8.2.2.8 Niet verlenen van de driewekelijkse rusttijd van 60 uren of een kwartaaldag**

Als van de driewekelijkse rusttijd van 60 uren de periode tussen zaterdag 00.00 uur en maandag 04.00 uur niet verleend kan worden, ontvangt de werknemer een vergoeding. De telling van de driewekelijkse periode vangt na toekenning van deze vergoeding opnieuw aan. Deze vergoeding geldt ook bij het niet verlenen van een kwartaaldag.

De vergoeding bedraagt 8 urenlonen.

#### **8.2.2.9 Dienstdoen op feestdagen**

Als de dienst begint op een feestdag ontvangt de werknemer een vergoeding.

Als feestdag voor deze vergoeding gelden: Nieuwjaarsdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Paasdag, Koninginnedag, 5 mei, Hemelvaartsdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Pinksterdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag.

De vergoeding wordt per feestdag eenmaal gegeven.

De hoogte bedraagt € 26,70 (per 1 april 2008 € 27,50).

#### **8.2.2.10 Maaltijdvergoeding bij bepaalde diensten**

De werknemer die een ambulante dienst verricht komt in aanmerking voor een maaltijdvergoeding als:

- hij is ingedeeld in een van de salarisgroepen 01 tot en met 03 of 51 tot en met 57;
- er van bedrijfszijde geen maaltijd wordt verstrekt;
- de dienst langer duurt dan 9.45 uur of als die dienst de periode omvat van 13.00 uur tot en met 18.30 uur.

Bij het bepalen van de dienstlengte wordt als dienstitijd meegerekend:

- een aftrekbare pauze op standplaats van 30 minuten;
- een aftrekbare pauze buiten standplaats.

Als de werknemer in dienst komt voor storing, ongeval e.d. geldt het volgende: als tussen het tijdstip van de laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd.

De vergoeding bedraagt per 1 april 2007 € 6,64 en wordt jaarlijks geïndexeerd met de CBS-prijsindex

De werknemer kan de vergoeding maximaal eenmaal per kalenderdag declareren.

#### **8.2.2.11 Toelagen voor het verrichten van bepaalde gecertificeerde werkzaamheden**

##### **8.2.2.11.1**

Aan werknemers van NedTrain Services tot en met salarisgroep 56 die aanvullend op hun functie bepaalde gecertificeerde werkzaamheden uitvoeren, wordt een toelage toegekend. Indien een werknemer deze werkzaamheden niet meer uitvoert of indien hij is bevorderd naar salarisgroep 57, vervalt de toelage.

De toelage wordt opgebouwd met één of meerdere "sterren" per gecertificeerde activiteit:

- NDO (wielbandcontrole): 1 ster
- (Hoofd)monteur die ook werkzaam is op de kuilwielenbank: 1 ster
- Structureel inzetbaar zijn op tenminste 3 standplaatsen: 1 ster
- STEK (werken aan airco): 1 ster
- (Hoofd)monteur of storingsmonteur met beperkte rijbevoegdheid: 2 sterren
- Medewerker asbest: 1 ster
- Lassen aan dynamisch belaste onderdelen: 1 ster

In overleg tussen partijen kunnen aan deze lijst nieuwe sterren worden toegevoegd. Per toegekende ster bedraagt de toelage € 58,06 per maand (per 1 april 2008 € 59,80 per maand). Per werknemer geldt een maximum toelage van drie sterren per maand.

#### **8.2.2.12 Verrichten andere werkzaamheden**

Als de werknemer in opdracht tijdelijk een andere functie vervult en daardoor werk verricht dat in een hogere functiegroep dan zijn eigen salarisgroep is ingedeeld, ontvangt hij een vergoeding.

De voorwaarden zijn:

- de vervanging duurt per dienst ten minste 5 uur;
- de andere werkzaamheden zijn in een hogere functiegroep ingedeeld;
- de vervanging van de andere functie is niet in de functiebeschrijving van de betrokken werknemer opgenomen en heeft dus geen invloed gehad op de hoogte van de indeling van zijn functie;
- de vervanging hoeft niet alle taakelementen te omvatten van de functie waarin vervangen wordt.

De vergoeding bedraagt per verrichte dienst:

- bij dienstdoen in functiegroep 52 t/m 56 € 2,61 (per 1 april 2008: € 2,69)
- bij dienstdoen in functiegroep 57 en 58 € 4,40 (per 1 april 2008: € )
- bij dienstdoen in functiegroep 59 en 60 € 6,25 (per 1 april 2008: € 6,43)
- bij dienstdoen in functiegroep 61 t/m 63 € 8,17 (per 1 april 2008: € 8,41)

De werknemer ontvangt geen vergoeding als hij vervangt in de functie waarvoor hij wordt opgeleid of ingewerkt.  
Als de werknemer tijdelijk een vacatureplaats vervult, komt hij niet in aanmerking voor de vergoeding.

#### **8.2.2.13 Schoonmaken verontreinigd materieel**

Als de werknemer materieel schoonmaakt dat door reizigers is bevuild ontvangt hij een vergoeding van € 3,16 (per 1 april 2008: € 3,25) per schoongemaakt rijtuig.

#### **8.2.2.14 Les of instructie geven**

Als de werknemer in opdracht aan een groep les of instructie geeft ontvangt hij een vergoeding van € 2,35 (per 1 april 2008: € 2,42) per lesuur, onder de navolgende voorwaarden:

- het les of instructie geven is niet meegewaardeerd in zijn functie;
- de les of instructie heeft geen betrekking op het eigen vakgebied;
- het les of instructie geven is persoonsgebonden.

Indien de werknemer zich in zijn vrije tijd moet voorbereiden kan hij daarvoor, in overleg met de werkgever, compensatie ontvangen. Als compensatie in tijd niet mogelijk is kan de werkgever besluiten een uitkering te geven.

#### **8.2.2.15 Ongevallenbestrijding**

De werknemer, die vrijwillig lid is van de Ongevallenbestrijding, ontvangt:

- voor werkzaamheden tijdens een uitrukdienst een vergoeding van € 8,41 (per 1 april 2008: € 8,66) per uur of een gedeelte daarvan.
- voor het deelnemen aan oefenavonden een vergoeding per uur ter hoogte van het maximum uurloon in salarisgroep 56, waarvan € 1,65 netto
- voor het deelnemen aan een oefenavond, indien deze aansluitend aan werktijd plaatsvindt en geen maaltijd wordt verstrekt, een maaltijdvergoeding.

De werknemer, die vrijwillig lid is van de Ongevallenbestrijding, ontvangt tevens (indien hij voldoende voor de werkzaamheden van deze organisatie is geoefend) een jaarlijkse uitkering. Deze bedraagt € 275,00 voor ploegleden, van € 365,00 voor assistent-ploegleiders en van € 455,00 voor ploegleiders.

Tot slot: aan de werknemer die vrijwillig lid is van de Ongevallenbestrijding en een bepaald aantal jaren actief lid is geweest, wordt een jubileumgratificatie toegekend. Deze bedraagt bij een 12,5-jarig jubileum € 292,00, bij een 20-jarig jubileum € 324,00 en bij een 30-jarig jubileum € 390,00. Deze bedragen zijn netto.

#### **8.2.2.16 EHBO**

Als de werknemer deelneemt aan EHBO-oefenavonden kan de werknemer een vergoeding declareren. De voorwaarden zijn:

- de werkgever verplicht de werknemer EHBO-vaardig te zijn;
- de werknemer is lid van een EHBO-vereniging;
- de werknemer voldoet aan de eisen voor verlenging van het EHBO-diploma.

Per bijgewoonde oefenavond (met een maximum van 10 oefenavonden) ontvangt de werknemer

€ 19,50, waarvan € 2,90 belastingvrij en € 16,60 belast.

#### **8.2.2.17 Vergoeding bij verblijf in het buitenland**

Bij een meerdaags verblijf in het buitenland van tenminste 40 uur aaneengesloten uit en thuis wordt een vergoeding van € 55,44 (per 1 april 2008 € 57,11) bruto toegekend voor elke overnachting in het buitenland. De hoogte van de vergoeding volgt de ontwikkeling van het CAO-loon.

In het buitenland is het SAV-complex niet van toepassing. Reisuren tussen 07.00 uur en 23.00 uur zijn diensturen, daarbuiten is het eigen tijd.

**Bijlage NS Stations bij CAO NS****Inhoudsopgave**

8.3	Leeswijzer	2
8.3.1	Arbeids- en rusttijdenbepalingen en daarbij behorende vergoedingen bij "Plan je eigen werk"	
	2	
8.3.1.1	Tickets & Service "Plan je eigen werk" arbeids- en rust-	
	tijdenmodel	2
8.3.1.2	Tickets & Service "Plan je eigen werk": overige bepalingen	5
8.3.1.3	Tickets & Service "Plan je eigen werk": vergoedingen	7
8.3.2	Arbeids- en rusttijdenbepalingen en daarbij behorende Vergoedingen bij overige Tickets- en Serviceprocessen	15
8.3.2.1	Overige Tickets- en Serviceprocessen: arbeids- en rust-	
	tijdenbepalingen	15
8.3.2.2	Overige Tickets- en Serviceprocessen: overige bepalingen	26
8.3.2.3	Overige Tickets- en Serviceprocessen: vergoedingen	28
8.3.3	Overige werknemers: arbeids- en rusttijdenbepalingen en daarbij behorende vergoedingen	36
8.3.3.1	Begripsbepalingen	36
8.3.3.2	Arbeids- en rusttijden	36
8.3.3.3	Pauzeregeling	36
8.3.3.4	Arbeidspatronen en werktijdverkorting	36
8.3.3.5	Afwijkingen	36
8.3.3.6	Recht op deeltijd	36
8.3.3.7	Thuiswerk	36
8.3.3.8	Vrij op erkende feestdagen	37
8.3.3.9	Regeling werktijdverkorting 58-jarigen en ouder	37
8.3.3.10	EHBO, LEH en BHV-oefeningen	37
8.3.3.11	Bereikbaarheid	37
8.3.3.12	Oproep	38
8.3.3.13	Meer werken dan het aantal contracturen	38
8.3.3.14	Prestatiegerichte beloning voor salarisgroep 60-63	39
	bij NS Poort	

### **8.3 Bedrijfsspecifieke bepalingen NS Stations, bijlage bij CAO NS 2007 - 2009**

#### **Leeswijzer**

De CAO Nederlandse Spoorwegen valt uiteen in de volgende onderdelen.

- Een deel dat geldt voor alle NS bedrijven en waarvan de inhoud voor alle bedrijven gelijk is (de hoofdstukken 1 tot en met 7 en hoofdstuk 9).
- Per NS-bedrijf een deel bedrijfsspecifieke bepalingen die ten opzichte van elkaar kunnen afwijken (hoofdstuk 8). Deze bijlage bevat de bepalingen inzake arbeids- en rusttijden en de daaraan gekoppelde vergoedingen en enkele overige bepalingen die strikt op de bedrijfsvoering zijn toegesneden. Er zijn 6 verschillende bijlagen:
  - 8.1 voor NS Reizigers
  - 8.2 voor NedTrain
  - 8.3 voor NS Stations
  - 8.4 voor NS Internationaal
  - 8.5 voor NS Vastgoed
  - 8.6 voor NS Opleidingen
- Een hoofdstuk waarin de afspraken over sociale innovatie zijn opgenomen (hoofdstuk 9).
- Een deel dat Sociale Eenheid genoemd wordt en geldt voor alle bedrijven die behoren tot de Sociale Eenheid NS (hoofdstuk 10).

#### **Werkingsfeer**

De in deze bijlage opgenomen bedrijfsspecifieke bepalingen zijn van toepassing op de werknemers van NS Stations. Ten aanzien van deze bepalingen zijn er bij NS Stations 3 categorieën van werknemers te onderscheiden.

- De werknemers die werken in het Tickets & Service-proces op een station waar het Arbeids- en Rusttijdenmodel "Plan je eigen werk" wordt toegepast.
- De werknemers die werken in het Tickets & Service-proces maar niet op een station/proces waar het Arbeids- en Rusttijdenmodel "Plan je eigen werk" wordt toegepast.
- Overige werknemers van NS Stations.

#### **8.3.1. Arbeids- en rusttijdenbepalingen en daarbij behorende vergoedingen bij "Plan je eigen werk"**

Voor de werknemers die werken in het Tickets & Service-proces op een station waar het Arbeids- en Rusttijdenmodel "Plan je eigen werk" (voorheen Experiment Arbeids- en Rusttijdenmodel Tickets & Service) wordt toegepast zijn de volgende artikelen van toepassing.

##### **8.3.1.1 Arbeids- en Rusttijdenmodel Tickets & Service "Plan je eigen werk" (voorheen Experiment Arbeids- en Rusttijdenmodel Tickets & Service)**

Belangrijk doel van NS Stations is verhoging van de medewerkersbetrokkenheid. Dit kan voor de medewerkers in het Tickets & Service proces mede verwezenlijkt worden door de medewerkers meer te betrekken bij en/of ruimte te geven over de planning van hun diensten. De behoefte aan regelruimte is er ook bij de medewerkers, een belangrijk deel

ervaart met name de verlofverlening als knellend. Bedoeling is dat medewerkers, als team meer vrijheid/ruimte en verantwoordelijkheid krijgen om de diensten onderling zodanig te verdelen dat het werk én efficiënt gedaan wordt én de combinatie werk - privé ten goede komt.

Het roosteren gebeurt op basis van het principe "vrijheid in gebondenheid". De manager is er uiteindelijk verantwoordelijk voor dat alle werklijnen efficiënt bezet zijn.

#### **8.3.1.1.1 Normenstelsel arbeids- en rusttijden**

- Voor de invulling van de arbeids- en rusttijden geldt de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit.
  - Mededeling arbeids- en rusttijden:
    - het jaarrooster is het basisrooster.
    - bijsturing gebeurt door middel van het weekrooster.
- Op grond van artikel 4.2 lid 3 van de Arbeidstijdenwet hebben partijen afgesproken dat uiterlijk op donderdag 16:00 uur het rooster voor de daarop volgende week bekend moet zijn.
- De werknemers zullen ten minste eenmaal per drie achtereenvolgende weken een vrij weekeinde hebben, tenzij de werknemer geen bezwaar heeft tegen vaker dan éénmaal per 3 achtereenvolgende weken in het weekeinde te werken. NS Stations streeft er naar dat de werknemers éénmaal per twee achtereenvolgende weken een vrij weekeinde hebben.
  - Zwangere vrouwen verrichten geen dienst vóór 07:00 uur of na 21:00 uur, tenzij betrokkene zelf geen bezwaar heeft om vóór of na genoemde tijdstippen te werken.
  - Voor werknemers van 55 jaar en ouder geldt dat zij de mogelijkheid hebben om in een rooster te werken waarin geen nachtdiensten zijn opgenomen, voorzover de omstandigheden dit mogelijk maken en voorzover betrokkene daar behoefte aan heeft. Als een werknemer van 55 jaar of ouder geen nachtdiensten wenst te draaien maar toch nachtdiensten moet draaien omdat de omstandigheden niet anders mogelijk maken, zal de werknemer op de hoogte worden gesteld van de omstandigheden die tot de afweging hebben geleid dat hij/ zij toch nachtdiensten moet draaien. Het begrip nachtdienst komt overeen met de definitie die de Arbeidstijdenwet hanteert: arbeid tussen 00:00 uur en 06:00 uur.
  - Gebroken diensten zijn uitsluitend mogelijk op basis van vrijwilligheid.

#### **8.3.1.1.2 Arbeidsduur**

- De contractuele arbeidsduur is gelijk aan het aantal uren genoemd in de arbeidsovereenkomst met de werknemer en bedraagt maximaal gemiddeld 36 uur per week.
- Indien in een arbeidsovereenkomst geen aantal uren wordt genoemd, dan wordt deze arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor gemiddeld 36 uur per week.

#### **8.3.1.1.3 Arbeidspatronen**

Iedere werknemer werkt volgens een vooraf vastgesteld basisrooster (in december vast te stellen voor het jaar erna). De arbeidstijd van een rooster komt overeen met de contractuele arbeidsduur van een werknemer die in dat rooster dienst doet.

#### **8.3.3.1.1.4 Afwijkingen**



Op basis van de karakteristieken van de bedrijfsprocessen in de regio's en afdelingen, kan in overleg tussen de directie en de ondernemingsraad van bovenstaande basissystematiek worden afgeweken. In onderling overleg met de manager, werknemer en/of afdeling kunnen afwijkende patronen afgesproken worden. Indien dit niet lukt, valt men op het basispatroon terug.

#### **8.3.1.1.5 Reistijd**

Voor de reistijd zie hoofdstuk 3 artikel 2 van deze CAO ( "Reistijdregeling").

#### **8.3.1.1.6 Pauze**

- Uitgangspunt is, conform de Arbeidstijdenwet, in diensten zoveel mogelijk een pauze op te nemen en deze in het basisrooster vast te leggen.
- De pauze wordt niet tot de arbeidstijd gerekend.
- Voor het servicepersoneel dat voor 1 oktober 1997 een doorbetaalde pauze geniet, alsmede voor NS-personeel dat op 1 oktober 1997 een functie bekleedt en aansluitend blijft bekleden waarin een betaalde pauze genoten wordt en niet op vrijwillige basis de overstap naar de loket- of de perrondienst maakt, geldt dat de pauze ook in de toekomst wordt doorbetaald; dat betekent dat, alhoewel pauze geen arbeidstijd is, in de in artikel 'arbeidsduur' genoemde gemiddeld 36-urige werkweek de pauze is opgenomen.

#### **8.3.1.1.7 Opstellen basisrooster**

- Op basis van de werklijnen van een station stelt de manager een voor de dienstuitvoering noodzakelijke dienstenpakket op. Bij het dienstenpakket wordt uitgegaan van blokken van tenminste 4 uur, tenzij de werklijnen en/of arbeidsovereenkomsten een andere indeling vragen. Blokken van minder dan 4 uur zijn alleen mogelijk (met name parttimers) op basis van vrijwilligheid.
- De werknemers geven op basis van hun arbeidsovereenkomst en eventuele aanpassingen - in een markt - voor het kalenderjaar (NB: experiment: aantal maanden) aan welke werkdagen en blokken zij willen werken. In deze keuze wordt rekening gehouden met 80% van de verlofaanspraken in die periode; in specifieke gevallen kan de werknemer in overleg met de manager afwijken van het percentage van 80.
- De manager inventariseert de knelpunten en de werknemers krijgen de laatste mogelijkheid om in onderling overleg deze knelpunten op te lossen, de manager coacht/ faciliteert het proces.
- Vanuit de aanvragen en rekening houdend met de wensen van de werknemers stelt de manager een definitief individueel basisrooster vast. Bij de presentatie wordt aangegeven hoe overschrijving en te laag inschrijven op werklijnen verwerkt is.
- Dit individueel basisrooster omvat per werknemer een overzicht van de door hem vastgestelde diensten tijdens het kalenderjaar waarin per week diensten ingedeeld worden.
- Het basisrooster moet voldoen aan de Arbeids- en Rusttijdenbepalingen van de Arbeidstijdenwet, het Arbeidstijdenbesluit en deze CAO.
- Het overige verloftegoed ('snipperverlof') en buitengewoon verlof zal zo veel als mogelijk door het team zelf geregeld moeten worden. Door voor elkaar 'in te springen' zullen werknemers vaker vrij moeten krijgen op de

gewenste momenten. De ene keer profiteert de werknemer zelf daarvan, de andere keer zijn collega.

#### **8.3.1.1.8 Bijsturing basisrooster**

- De week loopt van maandag 00:00 uur tot en met zondag 24:00 uur.
- De donderdag vóór de week die op de eerstvolgende maandag om 00:00 uur ingaat, brengt de manager de definitieve planning uit.
- Wijzigingen in de vrije dagen van het basisrooster worden alleen uitgevoerd als overleg met de betrokkene heeft plaatsgevonden.
- Wijzigingen na de definitieve planning worden alleen dan uitgevoerd als overleg met de betrokkene heeft plaatsgevonden.
- Het overige verloftegoed ('snipperverlof') en buitengewoon verlof zal zo veel als mogelijk door het team zelf geregeld moeten worden. Door voor elkaar 'in te springen' zullen werknemers vaker vrij moeten krijgen op de gewenste momenten. De ene keer profiteert de werknemer zelf daarvan, de andere keer zijn collega. Als werknemers onderling niet het snipperverlof en buitengewoon verlof hebben kunnen regelen, dient aangevraagd verlof of aangevraagde vrije uren verleend te worden, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet. Werkgever streeft er naar zo veel als mogelijk een verlofaanvraag van minimaal 3 dagen (die voor de donderdagse weekindeling is ingediend) over een periode van 10 dagen te honoreren.

**8.3.1.2 Voor de werknemers die werken in het Tickets & Service-proces op een station waar het Arbeids- en Rusttijdenmodel "Plan je eigen werk" (voorheen Experiment Arbeids- en Rusttijdenmodel Tickets & Service) zijn ook de volgende artikelen van toepassing.**

##### **8.3.1.2.1 Recht op deeltijd**

De werknemer heeft het recht een verzoek in te dienen tot werken in deeltijd. De werkgever staat welwillend tegenover een dergelijk verzoek. Slechts bij een voor het bedrijf zwaarwegend belang zal de werkgever niet tegemoet komen aan dit verzoek.

##### **8.3.1.2.2 Thuiswerk**

De werknemer kan een verzoek indienen voor het verrichten van reguliere werkzaamheden thuis. Indien de manager akkoord gaat met dit verzoek is er sprake van arbeidstijd.

##### **8.3.1.2.3 Regeling werktijdverkorting 58-jarigen en ouder**

Een werknemer kan, met ingang van de kalenderweek waarin hij 58 jaar wordt, verzoeken om een werktijdverkorting per gewerkte dag. Deze werktijdverkorting bedraagt maximaal 30 minuten per dag. De werknemer kan kiezen tussen:

- een dagelijkse verkorting van de werktijd (als dit in het werkpatroon past);
  - opsparen van de werktijdverkorting tot een hele of een halve vrije dag.
- De werktijdverkorting wordt als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens verlof, ziekte of arbeidsongeschiktheid. Bij cursus, OR-activiteit e.d. bepaalt de feitelijke duur hiervan of de werktijdverkorting is verleend. In alle andere gevallen van afwezigheid (Betaald Afwezig) blijft de aanspraak bestaan. Voor werknemers met een dienstverband van minder dan 36

uur wordt deze regeling toegepast naar rato van de omvang van hun dienstverband.

#### **8.3.1.2.4 EHBO, LEH en BHV-oefeningen**

Als de werknemer buiten diensttijd deelneemt aan een EHBO-oefening kan de werknemer een vergoeding declareren. Voorwaarden en hoogte zijn:

- de werkgever verplicht de werknemer EHBO-vaardig te zijn;
- werknemer is lid van een EHBO-vereniging;
- werknemer voldoet aan de eisen voor verlenging van het EHBO-diploma;
- per bijgewoonde oefening ontvangt de werknemer € 18,15, waarvan € 2,72 belastingvrij en € 15,43 belast.

De werknemer kan de vergoeding ook declareren als de werknemer buiten diensttijd deelneemt aan een LEH- of BHV-oefening.

#### **8.3.1.2.5 Feestdagenregeling**

##### **8.3.1.2.5.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk zijn de bij CAO overeengekomen regels opgenomen over de aanspraak van een werknemer op vrij op een erkende feestdag (F) en het recht op compensatie als een werknemer op zo'n dag een dienst verricht.

##### **8.3.1.2.5.2 Aanspraak op een F**

1 Indien het dienstbelang dit toelaat heeft de werknemer op erkende feestdagen vrij met behoud van maandbezoldiging.

2 Een werknemer met een contractuele arbeidsduur van 36 uur heeft aanspraak op de volgende erkende feestdagen: paasmaandag, hemelvaartsdag, pinkstermaandag, alsmede - tenzij deze op zaterdag of zondag vallen - nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 5 mei en eerste en tweede kerstdag.

3 Voor een werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur is het recht op een F afhankelijk van de omvang van zijn dienstverband. Derhalve wordt, naar rato van de omvang van het dienstverband, op een aantal van de - in lid 2 genoemde - feestdagen in het dienstrooster een F aangegeven, dan wel een dienst, R, WTV of CO, waarvoor een CF wordt verleend. Op de overige feestdagen wordt een zgn. streepjesdag aangegeven. Als een zgn. streepjesdag staat aangegeven bestaat geen aanspraak op een F.

De werkgever maakt op een erkende feestdag zoveel mogelijk werknemers vrij van dienst door hen een F te verlenen.

##### **8.3.1.2.5.3 Verlenen van een F**

*Norm van de F*

Voor de norm van de F gelden dezelfde bepalingen als voor die van de R. Aanvullend geldt dat de werkgever op verzoek van de werknemer van de norm mag afwijken om verlening van een F mogelijk te maken.

*De F wordt als verleend beschouwd:*

- bij bereikbaarheid wanneer niet daadwerkelijk op de F een dienst is verricht;
- bij afwezigheid wegens ziekte, ook al ligt er een R, WTV of CO.

##### **8.3.1.2.5.4 Compensatie van een niet-genoten F**

1 Een werknemer die op een F een dienst heeft verricht of een R, WTV of CO heeft gehad, heeft recht op een compensatie in tijd (CF) met dezelfde norm als een F. Met ingang van 1 januari 2008 kan werknemer ervoor kiezen om deze tijd (CF) te laten uitbetalen met een extra toeslag in geld..

Als een werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur een dienst verricht op een F terwijl zijn dienstrooster een streepjesdag aangeeft, bestaat geen aanspraak op een CF. De op die dag gewerkte uren tellen mee als meergewerkte uren.

Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur die als losse reserve zijn ingedeeld hebben wel aanspraak op een CF wanneer zij dienst doen op een F.

2 Als werknemer kiest voor tijd, verleent werkgever de CF in overleg met de werknemer in het kalenderjaar waarin het recht op CF ontstaat. De werknemer moet de CF uiterlijk op 31 oktober aanvragen. De werkgever heeft de bevoegdheid bij niet aanvragen en/of niet verlenen in dat jaar, de CF daarna in januari aan te wijzen. Aanspraken op CF in verband met de kerstdagen worden in het daarop volgende jaar verleend. Als de werkgever van oordeel is, dat door het verlenen van CF de bedrijfsvoering negatief zal worden beïnvloed, kan hij op 1 juni en 1 december de op dat moment resterende aanspraken (of een deel daarvan) laten uitbetalen. De uitbetaling vindt plaats in juli en januari. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking worden eventuele resterende aanspraken op CF uitbetaald.

3 Als werknemer kiest voor uitbetaling van de CF dan krijgt werknemer de door hem op een F gewerkte uren uitbetaald tegen uurloon met een toeslag van 20%.

#### **8.3.1.2.5.5 Niet christelijke feestdagen**

1. Op verzoek van werknemer kunnen maximaal drie christelijke feestdagen worden geruild voor drie niet-christelijke religieuze feestdagen. De regels uit dit hoofdstuk zijn van toepassing op deze niet-christelijke feestdagen. Het verzoek kan alleen worden geweigerd indien in het desbetreffende proces niet op christelijke feestdagen wordt gewerkt dan wel indien het aantal ingediende verzoeken om te ruilen het aantal gestelde diensten op christelijke feestdagen overtreft. In het laatste geval worden de verzoeken op evenwichtige wijze toegekend. De regels uit dit Hoofdstuk zijn op de toegekende niet-christelijke feestdagen van toepassing.

2. Werknemer die niet of niet volledig gebruik kan maken van de regeling onder 1, kan uiterlijk 1 januari verzoeken om in dat kalenderjaar op maximaal drie niet-christelijke religieuze feestdagen te worden vrijgemaakt van dienst tegen inlevering van vrijetijdsaanspraken. Een dergelijk verzoek wordt toegekend.

#### **8.3.1.2.6 Bevorderingstermijnen servicemedewerker**

De volgende bevorderingstermijnen gelden voor de functie van servicemedewerker.

- Aanname in salarisgroep 54
- Bevordering naar salarisgroep 55 van intern geworven personeelsleden ligt in de periode tot één jaar na aanvang functie.

Bij extern geworven personeelsleden die starten als servicemedewerker vindt bevordering naar salarisgroep 55 op zijn vroegst plaats op het moment dat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd. Zowel

intern als extern geworven personeelsleden geldt als voorwaarde voor bevordering:

- Succesvolle afronding van de opleiding servicemedewerker;
- Voldoen aan alle functievereisten, vast te stellen in een functioneringsgesprek.

#### **8.3.1.3. Tickets & Service "Plan je eigen werk": vergoedingen**

Op de werknemers die werken in het Tickets & Service-proces op een station waar het Arbeids- en Rusttijdenmodel "Plan je eigen werk" (voorheen Experiment Arbeids- en Rusttijdenmodel Tickets & Service) zijn de volgende vergoedingen van toepassing

##### **8.3.1.3.1 Werktijden, algemeen**

1 De voorzieningen zijn op u van toepassing tenzij u:

- bent ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger;
- stagiaire bent of buitenlands student;
- voor werkgever werkzaam bent buiten Nederland (hetzij incidenteel, hetzij permanent); in dit geval gelden aparte regelingen. Uw personeeladviseur kan u hierover inlichten;
- thuis werkzaamheden voor werkgever verricht;
- deelneemt aan activiteiten van de Bedrijfshulpverlening (BHV), met uitzondering van uitrukdiensten van de ORA en de OBOG.

2 Er ontstaat geen aanspraak op een voorziening als:

- in onderling overleg in een bedrijfsonderdeel is afgesproken te werken op andere uren;
- de aanspraak een gevolg is van onderling ruilen van diensten;
- de aanspraak rechtstreeks het gevolg is van het werken op een ander tijdstip op uw verzoek.

3 Als u bevorderd bent met terugwerkende kracht en uw aanspraken op voorzieningen daardoor wijzigen worden deze niet met terugwerkende kracht verrekend.

##### **8.3.1.3.2 Compensatie onregelmatig werken (CO)**

Voor het werken op bepaalde tijden ontvangt u een compensatie in tijd en een vergoeding in geld.

##### **8.3.1.3.2.1 Voorwaarden en hoogte van de compensatie onregelmatig werken in tijd**

1 Voorwaarden

U ontvangt compensatie in tijd (CO) als u dienst hebt gedaan op:

- zaterdag of zondag of een feestdag; voor deze vergoeding geldt 5 mei niet als feestdag.
- overige dagen voor 07.30 uur of na 18.00 uur.

2 Hoogte

De compensatie is afhankelijk van uw leeftijd en bedraagt per gewerkt uur:

- tot en met 49 jaar 4 minuten
- 50 tot en met 55 jaar 6 minuten
- vanaf 56 jaar 8 minuten

De hogere compensatie wordt voor de eerste maal toegekend met ingang van de afrekenperiode waarin u 50 of 56 jaar wordt.

Voor berekening van de compensatie worden de onregelmatige uren/minuten per week opgeteld, waarbij de eerste 5 uren niet meetellen. Dit totaal

wordt vermenigvuldigd met 4, 6 of 8 (minuten) naar gelang uw leeftijd. Op die berekende compensatie wordt daarna in mindering gebracht het aantal uren/minuten dat uw rooster in de rouleringsperiode of het vastgestelde tijdvak minder is dan 35,3 uur gemiddeld per week (de zgn. minuren). Dit laatste alleen voor zover deze tijd niet al in mindering is gebracht bij het vaststellen van eventuele overuren in de weken van de desbetreffende afrekenperiode.

### 3 *Hoe wordt de compensatie verleend?*

De bepalingen met betrekking tot het verlenen van deze vrijetijdsaanpakken zijn vastgelegd in deze CAO.

4 De tijdcompensatie geldt alleen bij een contract van gemiddeld 18 uur of meer per week. Op de berekende tijdcompensatie worden de eventuele minuren in mindering gebracht.

### 5 *Extra dienst*

Als u in dienst komt voor storing, ongeval e.d. geldt het volgende: als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd. De tussenliggende tijd telt mee voor de berekening van de compensatie in tijd.

## **8.3.1.3.2.2 Verlenen van CO-aanspakken**

### 1 Vastleggen CO-dagen in het basisrooster

Uitgangspunt is dat dagen in het basisrooster worden vastgelegd, waarop CO-aanspakken kunnen worden verleend, de zgn. CO-dagen. De CO-dag kan samenvallen met een reserve-/beschikbare dag of met een dienst. Deze moet dan de 8 uur arbeidstijd zoveel mogelijk benaderen. De in het basisrooster vastgelegde dagen moeten worden verleend zodra de CO-aanspakken - eventueel in combinatie met andere aanspakken - toereikend zijn. Van de CO-aanspakken wordt dan afgeboekt het aantal uren van de arbeidstijd volgens basisrooster.

Als de CO-aanspakken op basis van het basisrooster minder zijn dan 1 dag per 16 weken behoeven CO-dagen niet in het basisrooster te worden vastgelegd. De CO moet dan uiterlijk worden verleend in de kalendermaand nadat bekend is dat ten minste 8 uur aan CO-aanspakken zijn opgebouwd.

### 2 *Norm CO-dag*

Voor de norm van de CO-dag gelden dezelfde bepalingen als voor die van de R. Aanvullend geldt dat de werkgever op verzoek van de werknemer van de norm mag afwijken om verlening van CO mogelijk te maken.

### 3 *Verlenen over gedeelten van diensten*

Voor het verlenen van CO over gedeelten van diensten heeft de werkgever de instemming van de Ondernemingsraad nodig.

### 4 *Plaats CO in de prioriteitsvolgorde bij verlenen vrijetijdsaanpakken*

De prioriteit in het verlenen van vrijetijdsaanpakken is: na de R eerst WTV en dan CO.

### 5 *Verlenen CO in de zomerverlofperiode*

In de zomerverlofperiode heeft de verlofverlening voorrang op het verlenen van CO.

## **8.3.1.3.2.3 Vervallen van CO-aanspakken**

De opgebouwde CO-aanspakken vervallen:

- als een werknemer op 31 december een jaar of langer ziek/arbeidsongeschikt is;

- bij het beëindigen van het dienstverband.

#### 8.3.1.3.2.4 Voorwaarden en hoogte van de vergoeding onregelmatig werken in geld

##### 1 Hoogte van de vergoeding per uur

In het onderstaande schema is aangegeven, hoeveel de vergoeding per uur per 01-04-2007 bedraagt.

Tijdstip	Dinsdag				Zondag/ Zaterdag
	Maandag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	
Feestdag3					
00.00-06.00	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48
06.00-07.30	€ 4,54		€ 2,26	€ 2,26	€
07.30-18.00	-	-	-	€ 4,54	€ 5,48
18.00-23.00	€ 2,26	€ 2,26	€ 4,54	€ 4,54	€
23.00-24.00	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48

De vergoeding bedraagt per uur per 09-12-2007:

Tijdstip	Dinsdag				Zondag/ Zaterdag
	Maandag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	
Feestdag3					
00.00-06.00	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53
06.00-07.30	€ 4,59	€ 2,28	€ 2,28	€ 4,59	€ 5,53
07.30-18.00	-	-	-	€ 4,59	€ 5,53
18.00-23.00	€ 2,28	€ 2,28	€ 4,59	€ 4,59	€ 5,53
23.00-24.00	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53

De vergoeding bedraagt per uur per 01-04-2008:

Tijdstip	Dinsdag				Zondag/ Zaterdag
	Maandag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	
Feestdag3					
00.00-06.00	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70
06.00-07.30	€ 4,73	€ 2,35	€ 2,35	€ 4,73	€ 5,70
07.30-18.00	-	-	-	€ 4,73	€ 5,70
18.00-23.00	€ 2,35	€ 2,35	€ 4,73	€ 4,73	€ 5,70
23.00-24.00	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70

In afwijking van dit schema ontvangt u € 4,54 (per 09-12-2007 € 4,59 en per 01-04-2008 € 4,73) per uur voor:

- werken tussen 06:00 en 07:30 uur op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag, volgend op een feestdag, voor deze vergoeding geldt 5 mei niet als feestdag;

- werken tussen 18:00 en 23:00 uur op een maandag, dinsdag, woensdag of donderdag voorafgaand aan een feestdag, voor deze vergoeding geldt 5 mei niet als feestdag;

Indien Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 1e of 2e Kerstdag op een zaterdag valt, ontvangt u € 5,48 (per 09-12-2007 € 5,53 en per 01-04-2008 € 5,70) per uur.

#### 2 b *Rouleringsbijslag*

Als u aanspraak hebt op één van bovenstaande vergoedingen krijgt u voor die dienst ook een rouleringsbijslag van € 1,27, echter maximaal 2 keer per kalenderdag.

#### 3. *Stagiaires en buitenlandse studenten*

Deze regeling geldt ook voor stagiaires en buitenlandse studenten.

#### 4. *Dubbele onregelmatigheid*

Het rijdend- en servicepersoneel krijgt een vergoeding voor dubbele onregelmatigheid in de vorm van een toeslag van 35 % op de rouleringsbijslag.

#### 5 *Extra dienst*

Als u in dienst komt voor storing, ongeval e.d. geldt het volgende: als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd. De tussenliggende tijd telt mee voor de berekening van de compensatie in tijd.

### **8.3.1.3.3 Verplicht bereikbaar in vrije tijd**

#### **Onderwerp**

Als u in uw vrije tijd bereikbaar moet zijn ontvangt u een vergoeding.

#### **Voorwaarden en hoogte van de vergoeding**

De hoogte van de vergoeding wordt afgeleid van de donderdagse weekindeling en bedraagt per 1 april 2007:

- op een R, RT, CO, WTV € 28,59 (per 01-04-2008 € 29,45)
- op een F, CF, OT of andere vrije dag € 28,59 (per 01-04-2008 € 29,45) echter alleen als u bereikbaar moet zijn tijdens de uren die u normaal gewerkt zou hebben
- op de overige dagen € 14,28 (per 01-04-2008 € 14,70)

Als u met één of meer collega's dezelfde bereikbaarheidsdienst deelt ontvangt u samen maximaal de vergoeding, die gegolden zou hebben als één van u de hele dienst alleen zou hebben gedaan.

#### **Salarisgroep 61 t/m 63**

De werkgever bepaalt of uw functie in aanmerking komt voor de vergoeding.

### **8.3.1.3.4 Oproep**

#### **Onderwerp**

Als u na een oproep in dienst moet komen of uw lopende dienst moet worden afgebroken ontvangt u een vergoeding.

#### **Voorwaarden en hoogte van de vergoeding**

a Als u na een oproep meer dan 2 uur eerder dan de laatst voorgeschreven dienst in dienst moet komen ontvangt u:

- voor het in dienst komen tijdens de dagelijkse rusttijd:



- als er geen sprake is van bereikbaarheidsdienst € 8,34 (per 01-04-2008 € 8,59)
- tijdens bereikbaarheidsdienst € 25,03 (per 01-04-2008 € 25,78)
- voor het in dienst komen tijdens een R, RT, F, CF, VL, CO, WTV, of andere vrije dag:
  - als er geen sprake is van bereikbaarheidsdienst € 16,69 (per 01-04-2008 € 17,19)
  - tijdens bereikbaarheidsdienst € 50,06 (per 01-04-2008 € 51,56)

Bij een oproep tijdens F, CF, VL, OT of andere vrije dag ontvangt u alleen € 16,69 (per 01-04-2008 € 17,19) resp. € 50,06 (per 01-04-2008 € 51,56) als u in dienst moet komen tijdens de uren van de dienst waarvan u bent vrijgemaakt. Bent u reserve of niet-roostergebonden dan betreft het de uren tussen 08.00 en 16.30 uur.

De vergoeding wordt niet toegekend als het einde van de laatst verrichte dienst en het begin van de extra dienst 2 uur of minder uit elkaar liggen. Deze diensten worden samengevoegd tot één dienst.

b Als een lopende dienst moet worden afgebroken vanwege een dienstwijziging in verband met de verplichte voorrust ontvangt u:

- als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop de dagelijkse rusttijd zou zijn ingegaan € 8,34 (per 01-04-2008 € 8,59)
- als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop een R, RT, CO, WTV, F, CF zou zijn ingegaan € 16,69 (per 01-04-2008 € 17,19).

### ***Salarisgroep 61 t/m 63***

De werkgever bepaalt of uw functie in aanmerking komt voor de vergoeding.

### **8.3.1.3.5 Maaltijdvergoeding bij bepaalde diensten**

#### ***Onderwerp***

Een ambulante medewerker die een dienst doet die langer duurt dan 9.45 uur, of die de periode van 13.00 tot en met 18.30 uur omvat, komt in aanmerking voor een maaltijdvergoeding.

#### ***Voorwaarden en hoogte van de vergoeding***

- a U bent ingedeeld in één van de salarisgroepen 51 tot en met 57.
- b Er wordt van bedrijfszijde geen maaltijd verstrekt.
- c - Uw dienst duurt langer dan 9.45 uur of U heeft een dienst waarin de aaneengesloten periode van 13.00 uur tot en met 18.30 uur ligt.
  - Bij het bepalen van de dienstlengte wordt als dienstduur meegerekend:
    - a een aftrekbare pauze op standplaats van 30 minuten;
    - b een aftrekbare pauze buiten standplaats.
  - Als u in dienst komt voor storing, ongeval e.d. geldt het volgende: als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd.
- d De vergoeding bedraagt per 1 april 2007 € 6,64.
- e U kunt de vergoeding per kalenderdag één keer declareren.

#### ***Stagiaires en buitenlandse studenten***

Stagiaires en buitenlandse studenten komen voor deze vergoeding in aanmerking.

#### **8.3.1.3.6 Intrekken vrijetijdsaanpakken**

##### **Onderwerp**

Als uw vrijetijdsaanpakken worden ingetrokken krijgt u een vergoeding.

##### **Voorwaarden en hoogte van de vergoeding**

a Als u in één van de salarisgroepen 51 t/m 57 bent ingedeeld of in salarisgroep 58 en hoger en in roulerende diensten werkt, krijgt u de vergoeding als u een dienst verricht die:

- binnen de minimumnorm ligt van een bij DW vastgelegde R, RT, WTV, CO, F, CF of K,

of

- geheel of gedeeltelijk samenvalt met de uren van een dienst waarvan u bij DW volledig was vrijgemaakt voor Verlof, Overuren terug (OT) of een andere vrijetijdsaanpak die in plaats komt van een volledige dienst.

b Als u in salarisgroep 58 en hoger bent ingedeeld en niet in roulerende diensten werkt, krijgt u de vergoeding als u een dienst verricht die ligt binnen de minimumnorm van:

- een bij DW vastgelegde R of CO-dag;
- een in het rooster liggende en bij DW vastgelegde WTV-dag.

c Voor een ingetrokken vrijetijdsaanpak tijdens bereikbaarheidsdienst ontvangt u geen vergoeding.

d De vergoeding bij het intrekken van een volledige vrijetijdsaanpak bedraagt per 1 april 2007 € 76,33 (per 01-04-2008 € 78,62).

e De vergoeding bij het intrekken van een halve vrijetijdsaanpak gekoppeld aan een dienst of een andere vrijetijdsaanpak bedraagt per 1 april 2007 € 38,17 (per 01-04-2008 € 39,32).

##### **Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur**

Als u een contractuele arbeidsduur heeft van minder dan 36 uur krijgt u de vergoeding bovendien als een dienst aanvangt op een bij DW vastgelegde zogenaamde streepjesdag.

#### **8.3.1.3.7 Overuren**

##### **8.3.1.3.7.1 Onderwerp**

Voor ieder uur dat u per week meer werkt dan het totaal van de bij de Donderdagse Weekindeling (DW) voorgeschreven diensten ontvangt u een toeslag in geld. Dit geldt zowel voor deeltijders als voltijders. Voor ieder uur dat u per week meer werkt dan het totaal van de diensten volgens rooster ontvangt u een compensatie in tijd.

##### **8.3.1.3.7.2 Vaststellen weektotaal**

De gewerkte tijd, op basis waarvan overuren voor u worden vastgesteld, wordt per week geteld (het weektotaal). Hierbij wordt de tijd toegerekend aan de week waarin de dienst aanvangt.

Bij het vaststellen van overuren voor de compensatie in tijd zijn hierop twee uitzonderingen:

- behoort u tot het losse reserve personeel, dan vindt de vaststelling van het uren-totaal per twee weken plaats;

- behoort u tot het niet-roostergebonden personeel met wisselende weektotaal, dan vindt de vaststelling van het urentotaal per dertien weken plaats.

Het weektotaal is de som van:

- arbeidstijd,

- niet als eigen tijd te beschouwen reistijd,

verminderd met 8 uur per niet genoten R, tenzij dit leidt tot aperte onrechtvaardigheden in het weektotaal.

Als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd. De tussenliggende tijd telt mee bij het vaststellen van het weektotaal.

#### **8.3.1.3.7.3 Vaststellen arbeidstijd van roostergebonden personeel bij bijzondere situaties**

*a Extra dienst bij storing, ongeval of calamiteit*

- Als u door een extra dienst en de wettelijk verplichte dagelijkse rust de daaropvolgende roosterdienst helemaal niet kunt verrichten, telt per kalenderdag ten minste als arbeidstijd het aantal uren van de roosterdienst.

- Indien u na de wettelijk verplichte dagelijkse rust het resterende deel van uw roosterdienst verricht, dan telt als arbeidstijd voor deze kalenderdag ten minste het aantal uren van deze roosterdienst. Als u dit deel niet (geheel) verricht, geldt voor deze kalenderdag als arbeidstijd het aantal uren van de roosterdienst minus dit niet-verrichte deel.

De diensten plus het daarbij behorende aantal uren arbeidstijd moeten zo nodig per kalenderdag worden gesplitst.

*b Dienstwijziging tijdens lopende dienst*

Als door een dienstwijziging uw lopende dienst moet worden afgebroken vanwege de wettelijk verplichte dagelijkse rust, geldt voor deze dienst als arbeidstijd maximaal het aantal uren van de afgebroken roosterdienst. Bij een wettelijk verplichte dagelijkse rust langer dan het wettelijk minimum wordt bovengenoemde arbeidstijd verminderd met het aantal uren genoten rust dat het wettelijk minimum te boven gaat.

#### **8.3.1.3.7.4 Hoogte van de toeslag**

Voor ieder uur dat het vastgestelde weektotaal meer is dan het totaal van de u bij de DW voorgeschreven diensten, ontvangt u per 1 april 2007 een toeslag van € 5,69 (per 01-04-2008 € 5,86).

#### **8.3.1.3.1.7.5 Hoogte van de compensatie**

Als het vastgestelde weektotaal, verminderd met eventuele minuren, hoger is dan het totaal van uw diensten in die week volgens rooster krijgt u het verschil in tijd terug.

#### **8.3.1.3.7.6 Het verlenen van compensatie**

Overuren worden gecompenseerd bij de DW, op aanwijzing van de werkgever, na overleg met u. Indien de werkgever van oordeel is dat teruggave in tijd nadelig is voor de bedrijfsvoering, kan hij - in overleg met u - overuren tegen uurloon aan u laten uitbetalen.

Uitbetalen kan niet als u:

- gebruik maakt van de "regeling werktijdverkorting 60-jarigen en ouderen";
- bent ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.

#### **8.3.1.3.7.7 Salarisgroep 61 t/m 63**

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

#### **8.3.1.3.7.8. *Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur***

Voor werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur bestaat onderscheid tussen meergewerkte uren en overuren. Meergewerkte uren zijn de uren van het vastgestelde weektotaal, die liggen tussen de arbeidstijd volgens rooster in die week en 36 uur. Overuren zijn de uren daarboven. Meergewerkte uren krijgt u in principe tegen uurloon (verhoogd met een opslagpercentage voor vakantiebijslag, decemberuitkering en verlof) uitbetaald. Indien mogelijk kan de werkgever deze ook in tijd compenseren. Voor overuren geldt de regeling zoals hiervoor in 8.3.1.2.1.7.3 tot en met 8.3.1.2.1.7.7 is aangegeven.

#### **8.3.1.3.7.9 *Rooster van medewerkers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur***

De gemiddelde arbeidstijd volgens basisrooster dient overeen te komen met het contract.

Indien u structureel meer werkt dan het overeengekomen contract en de verwachting bestaat dat dit zo zal blijven, dient NS Stations wijziging van de in het contract overeengekomen arbeidsduur voor te stellen. Aanpassing kan alleen met uw instemming plaatsvinden.

#### **8.3.1.3.7.10 *Overuren veroorzaakt door een uitrukdienst van de hulpverleningsorganisatie***

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

#### **8.3.1.3.8 *Dienstdoen op feestdagen***

##### **Onderwerp**

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

##### **Voorwaarden en hoogte van de vergoeding**

Als feestdag voor deze vergoeding gelden: Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Koninginnedag, 5 mei, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag. De vergoeding wordt per feestdag 1 maal gegeven. De hoogte bedraagt per 1 april 2007 € 26,71 (per 01-04-2008 € 27,51)

##### **Stagiaires en buitenlandse studenten**

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

#### **8.3.1.3.9 *Consignatie***

Personeel dat geen doorbetaalde pauze heeft en tijdens de pauze wordt geconsigneerd, krijgt daarvoor een vergoeding. Tijdens pauzes korter dan 30 minuten geldt per 1 april 2007 een vergoeding van € 0,92 (per 01-04-2008 € 0,94). Bij een pauze van 30 minuten of langer geldt een vergoeding van € 1,48 (per 01-04-2008 € 1,53). Als er tijdens meerdere pauzes tijdens dezelfde dienst geconsigneerd wordt, dan wordt meerdere malen de vergoeding betaald. Indien een feitelijke oproep plaatsvindt tijdens de consignatie geldt de pauze waarin de oproep plaatsvond als arbeidstijd en wordt derhalve vergoed.

### **8.3.2. Arbeids- en rusttijdenbepalingen en daarbij behorende vergoedingen bij overige Tickets & Service processen**

Op de werknemers die bij de overige Tickets & Service-processen werken zijn de volgende vergoedingen van toepassing

#### **8.3.2.1 Arbeids- en rusttijdenbepalingen bij overige Tickets & Service processen**

##### **8.3.2.1.1 Begripsbepalingen**

- k Arbeidstijd: de tijd waarin de werknemer in opdracht voor werkgever arbeid verricht.
- l Dagelijkse arbeidstijd: de arbeidstijd in een dienst;
- m Rusttijd: de tijd tussen twee diensten;
- n Pauze: een vooraf vastgelegde onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd van ten minste 30 minuten;
- o Week: de periode van maandag 00.00 uur tot en met de daarop volgende zondag 24.00 uur;
- p Basisrooster: een, na instemming met de OR vastgesteld, met een vooraf vastgestelde geldigheid, rooster waarin het arbeids- en rusttijdenpatroon wordt vastgelegd;
- q Dienstrooster: het basisrooster met hieraan gekoppeld het personeel op een roosterregel;
- r Rouleringsperiode: periode waarbinnen diensten in een vast roosterpatroon rouleren;
- s Tijdvak: periode van ten hoogste een jaar, die door werkproces, werkdrukke of werkcyclus wordt bepaald;
- t Dagdienst: dagdiensten zijn diensten waarvan de arbeidstijd ligt in de periode van 07.00 tot en met 18.00 uur. Wanneer werkgever met instemming van de Ondernemingsraad heeft bepaald om - hoewel het bedrijfsbelang dat niet vereist - buiten de dagdienstperiode te beginnen of te eindigen, blijven deze diensten toch als dagdiensten aangemerkt.

##### **8.3.2.1.2 Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit**

- 1 De Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit zijn voor NS Stations van toepassing.
- 2 Op een aantal uitzonderingen (zie lid 3) na geldt de Arbeidstijdenwet.
- 3 Voor de volgende onderdelen gelden in afwijking van de Arbeidstijdenwet de volgende afspraken:
  - het aantal arbeidsuren per week bedraagt ten hoogste in elke periode van 4 achtereenvolgende weken gemiddeld 50 uren per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 45 uren per week;
  - het aantal arbeidsuren in een nachtdienst voor rijdend personeel bedraagt ten hoogste 8,5. Er mag maximaal 7 nachtdiensten achtereenvolgend arbeid verricht worden.
  - de pauze bij leidinggevend en kantoorpersoneel heeft een lengte van 30 minuten, kan opgesplitst worden in 2 maal een kwartier en heeft een vrije ligging. Op grond van artikel 4.6.1 van het Arbeidstijdenbesluit algemeen wordt voor het perronpersoneel geen pauze, zoals omschreven in de

Arbeidstijdenwet, gegarandeerd in situaties waarin sprake is van eenmensplekken.

- de dagelijkse rusttijd na nachtdiensten eindigend na 02:00 uur kan onder de in artikel 8.3.2.1.7 genoemde voorwaarden worden verkort tot 11 uur.
- de pauze bij werknemers werkzaam op één van de regelcentra.

4 Op basis van artikel 4.2 lid 3 van de Arbeidstijdenwet is er tussen partijen een afspraak gemaakt over de mededeling van arbeids- en rusttijden. Deze afspraak (de z.g. Donderdagse weekindeling) is verwoord in artikel 8.3.2.1.13.3 van deze CAO.

#### **8.3.2.1.3 Arbeidstijd**

1 *Reistijd*: reistijd die niet als eigen tijd wordt beschouwd is geen arbeidstijd, maar wel diensttijd.

2 *Geen arbeids- of diensttijd*.

De volgende activiteiten worden niet als arbeidstijd of diensttijd aangemerkt:

- het verplicht bereikbaar zijn in vrije tijd;
- activiteiten van de bedrijfshulpverlening;
- werkzaamheden thuis verricht.

3 *Werktijdsregeling*: de indeling van de arbeidstijd berust op een, met instemming van de Ondernemingsraad, afgesproken werktijdsregeling, hierna te noemen "Basisrooster".

#### **8.3.2.1.4 Pauzeregeling**

Uitgangspunt is, conform de Arbeidstijdenwet, in diensten zoveel mogelijk een pauze op te nemen en deze in het basisrooster vast te leggen. De pauze wordt niet tot de arbeidstijd gerekend. Op basis van artikel 4.6.1 van het Arbeidstijdenbesluit spreken partijen af dat voor het servicepersoneel en perronpersoneel geen pauze, zoals omschreven in de Arbeidstijdenwet, gegarandeerd wordt in situaties waarin sprake is van eenmensplekken.

Werkgever kan van de mogelijkheid om geen pauze te verlenen gebruik maken. Van eenmensplekken bij servicepersoneel is sprake indien het werkplekken betreft waar gedurende een belangrijk deel van de dag slechts één loket geopend is.

Voor het servicepersoneel dat voor 1 oktober 1997 een doorbetaalde pauze genoot, alsmede voor NS-personeel dat op 1 oktober 1997 een functie bekleedt en aansluitend blijft bekleden waarin een betaalde pauze genoten wordt en niet op vrijwillige basis de overstap naar de loket- of de perrondienst maakt, geldt dat de pauze ook in de toekomst wordt doorbetaald. Dat betekent dat, alhoewel pauze geen arbeidstijd is, de pauze is opgenomen in de in hoofdstuk 3 artikel 1 genoemde gemiddeld 36-urige werkweek.

#### **8.3.2.1.5 Dagelijkse Arbeidstijd, dagelijkse dienstlengte en diensten**

1 *Dagelijkse arbeidstijd*: de dagelijkse arbeidstijd in dagdiensten is maximaal 9 uur en in nachtdiensten 8 uur. De minimumarbeidstijd lengte wordt gesteld op 4 uur voor personeel dat een contract met een arbeidsduur van 36 uur heeft (danwel een contract met minder uren, maar waarbij de arbeidsduur per dag gelijk is aan die van personeel met een arbeidsduur van 36 uur).

2 *Arbeidstijd bij oproep*: als een werknemer in verband met een storing, ongeval e.d. in dienst komt, geldt dat de arbeidstijd begint op het

tijdstip van indienstmelding en eindigt bij uitdienstmelding. Als voor de oproep minimaal voldaan wordt aan de verplichtingen van de dagelijkse rust, kan de dienst na afloop van de (herstel)werkzaamheden worden voortgezet totdat de normale arbeidstijd is bereikt. Als door een extra dienst en de aansluitende dagelijkse rusttijd de daaropvolgende dienst niet in zijn geheel kan worden verricht, mag de arbeidstijd in deze dienst minder dan 4 uur bedragen.

3 *Gebroken diensten*: gebroken diensten zijn niet toegestaan. Per kalenderdag mag er maximaal 1 dienst gepland aanvangen.

4 *Dagelijkse arbeidstijd bij combinatie met een halve WTV-dag*: de arbeidstijd van een dienst, in combinatie met een halve WTV-dag, is maximaal 4,5 uur.

5 *Diensten*: in een rouleringsperiode of tijdvak bedraagt het aantal diensten (inclusief CO-dagen) niet meer dan gemiddeld vijf per week.

#### **8.3.2.1.6 Wekelijkse arbeidstijd**

Het aantal arbeidsuren per week bedraagt ten hoogste in elke periode van 4 achtereenvolgende weken gemiddeld 50 uren per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 45 uren per week.

#### **8.3.2.1.7 Dagelijkse rusttijd**

1 De dagelijkse rusttijd na diensten niet eindigend na 02:00 uur, is minimaal 12 uur.

2 De narust na nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur is minimaal 14 uur. Een kortere dagelijkse rusttijd wordt niet ingepland.

3 Van de in de voorgaande leden genoemde tijden kan, conform het gestelde in artikel 8.3.2.1.2 lid 3, eenmaal per periode van 7 x 24 uur, worden afgeweken wanneer:

a dit in het belang van een behoorlijke dienstitvoering of de veiligheid van het verkeer noodzakelijk is en

b de afwijking niet is te voorzien en door het nemen van andere maatregelen is te voorkomen.

#### **8.3.2.1.8 Wekelijkse rusttijd**

##### *1 Aanspraak*

Per week bestaat aanspraak op twee rusttijden van langere duur, hierna te noemen "R" of "R-dag". Een van deze rusttijden dient zo mogelijk de zondag of een groot deel daarvan te omvatten.

##### *2 Norm*

Aansluitend aan een dienst omvat een R-dag een onafgebroken periode van ten minste 30 uren en niet aansluitend aan een dienst van ten minste 24 uren. Het voorgaande wordt in de tekst hierna aangeduid als "norm".

##### *3 Overbrengen naar andere week*

a Een van de in lid 1 genoemde R-dagen mag worden overgebracht naar een van de andere weken van de rouleringsperiode of het afgesproken tijdvak, mits van de overblijvende rusttijd ten minste 15 respectievelijk 12 uur vallen in de week waarvoor de rusttijd is bedoeld, onder voorwaarde dat voldaan wordt aan het gestelde in de Arbeidstijdenwet t.a.v. de wekelijkse, onafgebroken rustperiode.

b Bij de planning mogen in een periode van 4 weken, maximaal eenmaal in 2 aaneengesloten weken 6 diensten per week worden gelegd, tenzij met instemming van de werknemer/de Ondernemingsraad anders is overeengekomen.



#### 4 Niet genoten rusttijd van langere duur

Indien een van de twee wekelijkse R-dagen niet kan worden verleend, ontstaat een niet genoten rusttijd van langere duur, hierna te noemen "RT", waarvan verlening dient plaats te vinden in de twee weken volgend op de week van ontstaan. De werknemer mag hierbij zijn voorkeur kenbaar maken. Als de RT niet kan worden verleend in deze periode moet de RT worden verleend in het kalenderkwartaal waarin de aanspraak is ontstaan of uiterlijk in het daarop volgende kalenderkwartaal. Voor het verlenen van de RT gelden dezelfde voorwaarden als voor een R.

#### Er is sprake van een niet genoten R:

a als de geplande dienst, die aan die R voorafgaat, uitloopt en daardoor de norm van de R met meer dan twee uur aantast;  
 b in alle andere gevallen als binnen de norm van de R dienst is verricht. In deze gevallen ontstaat aanspraak op een R in de vorm van een R Terug (RT).

De aanspraak op het aantal RT's wordt bepaald door de overblijvende aaneengesloten rusttijd of 2 uur minder in geval van uitloop dienst:

Aantal R('en) volgens rooster	Overblijvende aaneengesloten rusttijd	Aanspraak
1 losse R	minder dan 30 uur	1 RT
2 gekoppelde R'en	- 30 uur of meer maar minder dan 54 uur	1 RT
	- minder dan 30 uur	2 RT's
3 gekoppelde R'en	- 54 uur of meer maar minder dan 78 uur	1 RT
	- 2 rusttijden van elk 30 uur of meer	1 RT
	- 30 uur of meer maar minder dan 54 uur	2 RT's
	- minder dan 30 uur	3 RT's

Bij meer dan drie gekoppelde R'en wordt de aanspraak op dezelfde wijze vastgesteld.

Een werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur kan pas een niet-genoten R hebben als hij in die week meer dan 5 dagen heeft gewerkt.

#### 5 Ziek op een R-dag

In een ziekteperiode wordt een op het rooster aangegeven R als verleend beschouwd.

### 8.3.2.1.9 Zondagsbepalingen

#### 1 Algemeen

Ten minste eenmaal per drie achtereenvolgende weken moet een rustperiode van minimaal zesendertig uren worden verleend en de tijd omvatten gelegen tussen zondag 00:00 en maandag 04:00 uur.

#### 2 Rode Zondag

Een rustperiode als bedoeld in artikel lid 1 wordt "Rode Zondag" (RZ) genoemd. Deze RZ kan worden verleend in de vorm van een R of andere vrije dag; ook afwezigheid wegens ziekte telt in dit verband mee als rustperiode.

Als de werknemer in drie achtereenvolgende weken geen RZ heeft genoten, doet de werkgever al het mogelijke om de werknemer op de eerstvolgende zondag een RZ te verlenen. Bij een niet genoten RZ kan het "restant" van die RZ nog wel voldoen aan de norm van een R.

#### 3 Combinatie R en Rode Zondag

Bij koppeling van een R aan de RZ bedraagt de totale rusttijd minimaal zestig uur. Bij koppeling van één of meer R'en aan de RZ gelden - ook voor de RZ - de normen als bedoeld in artikel 8.3.2.1.8 lid 2.

#### 4 Schema norm R/RZ

Aaneengesloten rusttijden	RZ	R	R	norm totaal uren	norm bij uitloop dienst tot minimaal
1 R	36 (30)	30	24	30	28
1 RZ	36			36	36
2 R'en		30	24	54	52
2 (1 R + 1 RZ)	36		24	60	58
3 R'en		30	48	78	76
3 (2 R'en + 1 RZ)	30		48	78	76
4 R'en		30	72	102	100
4 (3 R'en + 1 RZ)	30		72	102	100

#### 5 Rood Weekend

Ten minste eenmaal per drie achtereenvolgende weken liggen de 2 R'en zodanig dat een rustperiode ontstaat van minimaal zestig uur, die de tijd omvat van zaterdag 00:00 uur tot maandag 04:00 uur. Deze rustperiode wordt een Rood Weekend genoemd.

Met instemming van de Ondernemingsraad kan hiervan worden afgeweken.

Het volgende is dan mogelijk:

- roosters met minder dan eenmaal per drie achtereenvolgende weken een Rood

Weekend;

of

- een splitsing van het weekend.

Hierdoor ontstaat de verplichting om op jaarbasis 18 R'en vast te leggen, die geheel of gedeeltelijk op zaterdag liggen.

Bij koppeling van één of meer R'en aan een Rood Weekend gelden - ook voor de in het Rood Weekend gelegen R'en - de normen als bedoeld in artikel

8.3.2.1.8 lid 2, d.w.z. de norm van de eerste R is 30 uur in plaats van 36 uur.

#### *6 Kwartaaldag*

Behalve voor werknemers die een contractuele arbeidsduur hebben van minder dan 5 uren per etmaal geldt dat indien in een kalenderkwartaal niet ten minste zes rusten als bedoeld in lid 1 zijn genoten, een extra rusttijd van ten minste 30 uren, dan wel vierentwintig uren bij koppeling, wordt toegekend. Toekenning van de extra rusttijd geschiedt uiterlijk in het kalenderkwartaal volgende op dat, waarin minder dan zes rustperiodes als vorenbedoeld werden genoten. De extra rusttijd als bedoeld in dit lid wordt "kwartaaldag" (K) genoemd. Het recht op een K vervalt als de werknemer ziek is gedurende ten minste de helft van het aantal dagen van het kwartaal, waarin hij de K uiterlijk zou moeten krijgen. De werkgever kan een K vooruit verlenen in het kalenderkwartaal, waarin de aanspraak bijna zeker ontstaat. Als in dit geval blijkt dat door b.v. ziekte toch geen aanspraak ontstaat, vindt geen correctie plaats. Voor een werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur is niet de contractuele arbeidsduur, maar het aantal feitelijk verrichte diensten bepalend of dit lid van toepassing is.

7 Het gestelde in dit artikel is niet van toepassing op personeel met een contractuele arbeidsduur van ten hoogste 3 diensten per week en met name ingezet wordt voor arbeid tijdens het weekend. Lid 1 is wel van toepassing als een werknemer in 3 achtereenvolgende weken meer dan 3 diensten per week verricht.

### **8.3.2.1.10 Arbeid in nachtdienst**

#### *1 Algemeen*

Voor de lengte van nachtdiensten zie het gestelde in artikel 8.3.2.1.5 betreffende de dagelijkse arbeidstijd.

#### *2 Bijzondere bepalingen voor beroepsgroepen*

Nachtdiensten rijdend personeel en perronpersoneel

Voor deze werknemers geldt dat maximaal 35 nachtdiensten in de 13 weken gerealiseerd mogen worden op individueel niveau.

Hierover zijn daarnaast de volgende afspraken gemaakt:

- in de basisroosters wordt een maximum van 32 nachtdiensten in de 13 weken gehanteerd.
- in de basisroosters en in de realisatie mogen niet meer dan 25 nachtdiensten in de 13 weken gehanteerd worden die deels of geheel het tijdvak 02:00 tot 04:00 uur omvatten.
- het maximum van 35 nachtdiensten per 13 weken in de realisatie kan slechts op vrijwillige basis worden gehanteerd.
- werknemers van 55 jaar en ouder hebben prioritair de mogelijkheid om in een rooster te draaien waarin geen nachtdiensten zijn opgenomen, voorzover de omstandigheden - mede gezien de normstelling - dit mogelijk maken.
- Voor rijdend personeel geldt tevens dat werknemers van 50 jaar en ouder op verzoek vrijgesteld kunnen worden van nachtdiensten die de periode 02.00 uur tot 04.00 uur geheel of gedeeltelijk omvatten.

### **8.3.2.1.11 Begin zomertijd**

Bij begin zomertijd mag de werkgever met instemming van de werknemer afwijken van artikel 8.3.2.1.7 en artikel 8.3.2.1.8.

**8.3.2.1.12 Uitzonderingen**

De artikelen 8.3.2.1.2 tot en met 8.3.2.1.11 zijn niet van toepassing op werknemers, ingedeeld in salarisgroep 61 en hoger.

De artikelen 8.3.2.1.3, 8.3.2.1.4, 8.3.2.1.5, 8.3.2.1.7, 8.3.2.1.10 en 8.3.2.1.11 zijn niet van toepassing op:

1 werknemers ingedeeld in salarisgroep 58 of hoger.

2 het niet-roostergebonden (NRG) personeel; dit zijn werknemers voor wie, om een flexibele inzet mogelijk te maken, het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag "NRG".

3 werknemers die als vervanger van het onder sub 1 en 2 genoemde personeel zijn aangewezen en wel voor de dagen waarop zij als vervanger dienst doen. Werkgever moet werknemers op wie het bovenstaande van toepassing is of wordt, hierover informeren. In de administratie moet worden aangegeven welke werknemers dit zijn.

**8.3.2.1.13 Roosters en mededeling Arbeids- en Rusttijden****8.3.2.1.13.1 Roosters voor bijzondere categorieën***Reservepersoneel*

Voor reservepersoneel en voor werknemers in een vast rooster op reserve/beschikbare dagen geldt voor een verlofdag een minimumnorm van 30 uur als deze aansluit aan een dienst en van 24 uur als deze niet aansluit aan een dienst. Op verzoek van de werknemer kan van het bovenstaande worden afgeweken.

*Zwangere vrouwen*

Voor zwangere vrouwen gelden de volgende aanvullende rechten:

- vrijstelling van overwerk;
- werken in een vervangend rooster, dat zodanig is opgesteld dat zij niet voor 07:00 of na 21:00 uur dienst doen;
- niet langer dan 5 dagen aaneengesloten dienst doen.

Afhankelijk van de aard van de werkzaamheden en het stadium van de zwangerschap geeft de werkgever een zwangere vrouw extra rustpauzes of laat haar korter werken.

*Dienstdoen als veiligheidsman*

Een werknemer mag maximaal 8 uur aaneengesloten dienstdoen als veiligheidsman.

**8.3.2.1.13.2 Overleg over basisroosters en werktijdregelingen****8.3.2.1.13.2.1 Inleiding**

Dit hoofdstuk bevat een toelichting op de Wet op de Ondernemingsraden en aanvullende CAO-afspraken die van belang zijn bij het voeren van overleg over een basisrooster of werktijdregeling.

**8.3.2.1.13.2.2 Definities**

Met werklijnen wordt het totale pakket van werkzaamheden bedoeld dat moet worden verricht.

De bedrijfstijd is de tijd gedurende welke het bedrijf(sonderdeel) geopend is.

Spelregels zijn richtlijnen die worden gehanteerd bij het opzetten van basisroosters en bij het maken van de Donderdagse Weekindeling (DW).

#### **8.3.2.1.13.2.3 Opstellen basisrooster of werktijdregeling**

De werkgever stelt een basisrooster of werktijdregeling op, afgestemd op de bedrijfstijd, werklijnen, bedrijfsprocessen en bedrijfsdrukte, en met als uitgangspunt een efficiënte inzet van het personeel. Het basisrooster/de werktijdregeling moet voldoen aan de arbeids- en rusttijdenbepalingen in de ATW, het ATB en deze CAO. Het reservepersoneel wordt zoveel mogelijk in een basisrooster opgenomen om een zo goed mogelijke verdeling van alle roosteraspecten over alle werknemers te bereiken. Daar waar het opnemen in zo'n basisrooster niet mogelijk is, neemt werkgever in de plaatselijke spelregels beschermende bepalingen voor dit reservepersoneel op.

#### **8.3.2.1.13.2.4 Overleg bij opstellen basisrooster of werktijdregeling**

Basisroosters/werktijdregelingen behoeven de instemming van de Ondernemingsraad.

De Ondernemingsraad kan overleg voeren over: werklijnen, bedrijfstijd, rouleringsperiode of tijdvak, en spelregels.

De werkgever voert met de Ondernemingsraad overleg over aspecten die de kwaliteit van het basisrooster bepalen, zoals:

- de ligging van de diensten;
- het aantal late diensten en diensten tussen 02:00 en 04:00 uur.

Een late dienst is in dit verband een dienst waarvan de arbeidstijd eindigt in de periode na 18:00 uur tot en met 02:00 uur.

Werkgever streeft ernaar dat het totaal van late diensten en diensten tussen 02:00 en 04:00 uur ten hoogste de helft bedraagt van het aantal weken in de rouleringsperiode, vermenigvuldigd met de factor 7. Dit onverlet latend hetgeen over het aantal nachtdiensten in het Arbeidstijdenbesluit is bepaald.

#### **8.3.2.1.13.2.5 Overleg bij wijzigingen op het basisrooster**

##### *a Blijvende wijzigingen*

De werkgever heeft bij blijvende wijzigingen op ingevoerde basisroosters de instemming nodig van de Ondernemingsraad.

##### *b Tijdelijke wijzigingen*

Over tijdelijke wijzigingen die leiden tot diensten met een arbeidstijd van minder dan 4 uur of meer dan het maximaal aantal uren dat voor die categorie in deze CAO is bepaald voert werkgever overleg met de Ondernemingsraad binnen de kaders van de overlegregeling van de ATW.

##### *c Wijzigingen van het basisrooster servicepersoneel)*

Het aantal wijzigingen van de basisroosters dient zo beperkt mogelijk te zijn. Onder roosterwijzigingen worden hier wijzigingen van het rooster begrepen die betekende gevolgen hebben voor de dagen waarop werknemers hun diensten verrichten. Het aantal wijzigingen zal maximaal drie per jaar zijn.

### **8.3.2.1.13.3 Mededeling Arbeids- en Rusttijden (DW)**

#### *De Donderdagse Weekindeling (DW)*

Het dienstrooster is de basisafspraken tussen werkgever en werknemer. Dit rooster dient 28 dagen van tevoren bekend te zijn, tenzij dit vanwege logistieke/procedurele redenen niet mogelijk is. De werkgever kan van dit dienstrooster afwijken als dit noodzakelijk is. Het dienstrooster met de eventuele wijzigingen voor die week vormt de DW. Deze DW is dus een aangepaste afspraak tussen werkgever en werknemer en moet voor wat betreft de arbeidstijd en het aantal R'en zoveel mogelijk met de basisafspraken overeenstemmen. Uiterlijk op donderdag 16:00 uur moeten de afwijkingen voor de daarop volgende week in de DW zijn opgenomen. De werkgever bouwt zodanige waarborgen in, dat de DW een maximale zekerheid voor de werknemer biedt. De R\* zal niet meer gehanteerd worden. Decentrale regelingen waarin de R\* (of onder een andere benaming) is geregeld worden conform deze CAO aangepast, evenals de bepalingen die hieraan gekoppeld zijn wat betreft de procedure die gehanteerd wordt bij het verschuiven van arbeids- en rusttijden bij Donderdagse Weekindeling.

#### *Na de Donderdagse Weekindeling*

De werkgever voorkomt afwijkingen na bekendmaking van de DW zoveel mogelijk. De werkgever mag geen diensten inkorten na de DW om daarmee eerder in dezelfde week ontstane meer gewerkte uren te compenseren, tenzij de werknemer hierom verzoekt.

De werkgever mag wel na de DW:

- a de werknemer weer op één of meer dagen in zijn eigen dienstrooster indelen als door onvoorziene omstandigheden die DW geheel of gedeeltelijk komt te vervallen;
- b kortere roosterdiensten stellen als dit door vervanging bij ziekte, extra diensten, (extra) verlof e.d. noodzakelijk is.

#### *Amplitudediensten*

Amplitudediensten zijn diensten waarvoor in het basisrooster vastgelegd wordt tussen welke twee tijdstippen de werkzaamheden kunnen plaatsvinden. De feitelijke aanvang en einde dienst worden bij DW of uiterlijk de dag voorafgaand aan de dienst bekendgemaakt. Amplitudediensten worden beperkt tot maximaal 1 per week per werknemer.

### **8.3.2.1.13.4 Ruilen diensten**

Vanuit de gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer bij het toezien op de naleving van de arbeids- en rusttijden is het ruilen van diensten alleen toegestaan met toestemming van de werkgever. Het ruilen van diensten mag niet leiden tot situaties die strijdig zijn met de Arbeidstijdenwet en/of deze CAO.

### **8.3.2.1.14 Werktijdverkorting algemeen**

De werktijdverkorting bij NS Stations voor medewerkers met een contractuele arbeidsduur van 36 uur wordt ingevuld door hele en halve werktijdverkorting-dagen (WTV-dagen). Hieronder treft u nadere bepalingen aan per personeelscategorie over de specifieke invulling.

#### **8.3.2.1.14.1 Werktijdverkorting bij servicepersoneel**

De gemiddeld 36-urige werkweek wordt als volgt ingevuld:

1. Gemiddeld 5 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 8 uur arbeidstijd.
  2. Per jaar 18 hele werktijdverkortings-dagen (WTV-dagen) en 16 halve WTV-dagen.
  3. Decentraal bestaat de mogelijkheid meer halve WTV-dagen af te spreken dan 16. Deze gaan dan naar rato ten koste van de hele WTV-dagen.
  4. Van de 18 hele WTV-dagen worden er 12 ingeroosterd en 6 worden door het management uiterlijk bij DW aangewezen.
  5. De 16 halve WTV-dagen worden alle ingeroosterd.
  6. De 12 hele WTV-dagen worden als volgt ingeroosterd: 12 hele WTV-dagen worden ingeroosterd in 4 periodes van 13 weken. In iedere periode zullen 3 WTV-dagen worden ingeroosterd.
  7. De 16 halve WTV-dagen worden als volgt ingeroosterd: het hoofd van de bedrijfseenheid zorgt voor een zo gelijkmatig mogelijke verdeling over het jaar.
3. Het arbeidstijdpatroon met halve WTV-dagen blijft bestaan totdat een percentage van 35% werknemers met een kortere arbeidsduur per dag dan gemiddeld 8 uur (parttimers) bereikt is; dan zullen partijen in overleg treden over een nieuwe regeling.

#### **8.3.2.1.14.2 Werktijdverkorting bij kantoor- en leidinggevend personeel**

De gemiddeld 36-urige werkweek wordt als volgt ingevuld:

- 1 In groepen waarin functies zijn waarbij het werk niet uitwisselbaar is:
  - a Gemiddeld 5 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 8 uur arbeidstijd.
  - b Per jaar 26 WTV-dagen.
  - c Van de 26 WTV-dagen worden er 20 ingeroosterd en 6 worden door de werkgever, uiterlijk in de week voorafgaand aan de week waarin de WTV-dag moet vallen, aangewezen.
- 2 In groepen waarin functies zijn waarbij het werk uitwisselbaar is en de processen worden gekenmerkt door seizoenspieken:
  - a Gemiddeld 4 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 8,5 uur arbeidstijd.
  - b Per jaar 13 terugkomdagen (tkd-dagen) van gemiddeld 8 uur.
- 3 In groepen waarin functies zijn waarbij het werk uitwisselbaar is en de processen niet worden gekenmerkt door seizoenspieken dient een keuze te worden gemaakt in overleg met de groep werknemers die het betreft. Indien men geen overeenstemming hierover kan bereiken dan dient instemming verkregen te worden van het betrokken overlegorgaan. Er kan gekozen worden uit drie mogelijkheden:
  - a Gemiddeld 4 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 9 uur arbeidstijd.
  - b Gemiddeld 5 arbeidsinzetten per week, waarbij 4 inzetten van gemiddeld 8 uur arbeidstijd en gemiddeld 1 inzet van gemiddeld 4 uur.
  - c Hetzelfde patroon als omschreven onder lid 1. De werkgever kan in het overleg over het arbeidspatroon slechts op grond van de niet uitwisselbaarheid van functies beredeneerd afwijken van de in het genoemde overleg uitgesproken voorkeur van de groep betrokken werknemers.
- 4 Bij de bepaling of er sprake is van uitwisselbaarheid zoals genoemd in lid 3 moet worden afgewogen of iedereen uit de groep op dezelfde manier de taak kan uitoefenen, of iedereen op dezelfde manier vragen kan beantwoorden, of iedereen op dezelfde manier inlichtingen kan verschaffen, etc. Het dient zo te zijn dat bij uitwisselbare functies een dag afwezigheid van de ene functionaris niet leidt tot achterstanden

(terugbellen, postachterstanden, etc.) de volgende dag. Daarnaast dient bij de afweging nog rekening te worden gehouden met de volgende zaken: is het bedrijfsproces zodanig dat een bepaald aantal uren werken op een dag eigenlijk wordt "opgelegd" en is de groepsgrootte zodanig dat er realiter gezien wel een keuze gemaakt kan worden.

#### **8.3.2.1.14.3 Combifuncties**

Werknemers die meerdere (delen van) functies verrichten en derhalve niet rechtstreeks aanwijsbaar onder een van de onderscheidene categorieën vallen die in deze CAO worden genoemd, vallen onder de categorie waarin zij het merendeel van hun werkzaamheden (naar verwachting zullen) verrichten. In overleg tussen werkgever en werknemer kan hiervan worden afgeweken.

#### **8.3.2.1.14.4 WTV-dagen**

- 1 Een hele WTV-dag omvat een kalenderdag die uiterlijk om 02:00 uur start.
- 2 Een hele of halve WTV-dag kan in de realisatie door het uitlopen van de dienst die er aan vooraf gaat niet zodanig worden aangetast dat deze als niet verleend moet worden beschouwd.
- 3 Een hele of halve WTV-dag die wordt ingetrokken, wordt binnen twee weken teruggeven. Indien dit niet gerealiseerd kan worden, krijgt de werknemer de vrije beschikking over deze WTV-dag.
- 4 Vastgelegde halve of hele WTV-dagen worden als verleend beschouwd wanneer de werknemer op die dag afwezig is wegens ziekte. De niet vastgelegde halve of hele WTV-dagen worden per periode naar rato als verleend beschouwd <sup>8</sup>
- 5 De werkgever kan geen WTV-dagen aanwijzen bij werknemers die reeds ziek zijn op de donderdagse weekindeling.
- 6 Indien op 31 december 24.00 uur van enig jaar niet alle aanwijsbare WTV-dagen zijn verstrekt, krijgt de werknemer, analoog aan lid 3 tweede volzin, de vrije beschikking over het restant.

#### **8.3.2.1.14.5 Vaststellen WTV-dagen in bijzondere situaties**

- 1 Bij indiensttreding in de loop van een kalenderjaar heeft een werknemer recht op een evenredig deel van de jaarlijks te verstrekken WTV-dagen.
- 2 Bij ontslag in de loop van een kalenderjaar worden teveel of te weinig genoten WTV-dagen verrekend tegen het uurloon dat van toepassing is op de dag voorafgaand aan de ontslagdatum.
- 3 Vastgelegde WTV-dagen in een periode van onbetaald verlof van meer dan 21 kalenderdagen worden onbetaald-verlofdagen.

#### **8.3.2.1.14.5 Terugkomdagen**

<sup>8</sup> Het aantal WTV-dagen dat naar rato wordt afgeschreven is afhankelijk van het feit of de betrokken werknemer (nog) in een rooster is opgenomen. Is hij (nog) in een rooster opgenomen zal 1 WTV-dag per 2 maanden als verleend worden beschouwd. Is de werknemer niet (meer) opgenomen in het rooster zal per 2 weken 1 WTV-dag (of indien aan de orde een combinatie van halve en hele WTV-dagen) als verleend worden beschouwd en per half jaar 13 WTV-dagen.



1 Terugkomdagen worden zo mogelijk vastgelegd in een basisrooster, maar in ieder geval uiterlijk in de week voorafgaand aan de week waarin de tkd-dag komt te vallen aangekondigd.

2 Vastgelegde tkd-dagen worden als vervuld beschouwd wanneer de werknemer op die dag afwezig is wegens ziekte.

#### **8.3.2.1.14.6 Streepjesdagen**

'Streepjesdag' is een dag waarop werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan gemiddeld 36 uur per week naast de R-dagen geen werkzaamheden verricht. Hiervoor gelden de volgende bepalingen:

- streepjesdagen worden zoveel mogelijk in het basisrooster vastgelegd. Dit gebeurt bij voorkeur op vaste momenten door werknemer in een apart rooster te plaatsen. De mate waarin dit haalbaar is, wordt bepaald door lokale omstandigheden;
- bij de weekplanning worden de streepjesdagen vastgelegd in het rooster;
- intrekken of verplaatsen van de in de DW vastgelegde streepjesdag vindt alleen plaats na overleg met werknemer, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met diens belangen.

#### **8.3.2.1.15 Feestdagenregeling**

##### **8.3.2.1.15.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk zijn de bij CAO overeengekomen regels opgenomen over de aanspraak van een werknemer op vrij op een erkende feestdag (F) en het recht op compensatie als een werknemer op zo'n dag een dienst verricht.

##### **8.3.2.1.15.2 Aanspraak op een F**

1 Indien het dienstbelang dit toelaat heeft de werknemer op erkende feestdagen vrij met behoud van maandbezoldiging.

2 Een werknemer met een contractuele arbeidsduur van 36 uur heeft aanspraak op de volgende erkende feestdagen: paasmaandag, hemelvaartsdag, pinkstermaandag, alsmede - tenzij deze op zaterdag of zondag vallen - nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 5 mei en eerste en tweede kerstdag.

3 Voor een werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur is het recht op een F afhankelijk van de omvang van zijn dienstverband. Derhalve wordt, naar rato van de omvang van het dienstverband, op een aantal van de - in lid 2 genoemde - feestdagen in het dienstrooster een F aangegeven, dan wel een dienst, R, WTV of CO, waarvoor een CF wordt verleend. Op de overige feestdagen wordt een zgn. streepjesdag aangegeven. Als een zgn. streepjesdag staat aangegeven bestaat geen aanspraak op een F.

De werkgever maakt op een erkende feestdag zoveel mogelijk werknemers vrij van dienst door hen een F te verlenen.

##### **8.3.2.1.15.3 Verlenen van een F**

*Norm van de F*

Voor de norm van de F gelden dezelfde bepalingen als voor die van de R. Aanvullend geldt dat de werkgever op verzoek van de werknemer van de norm mag afwijken om verlening van een F mogelijk te maken.

*De F wordt als verleend beschouwd:*

- bij bereikbaarheid wanneer niet daadwerkelijk op de F een dienst is verricht;
- bij afwezigheid wegens ziekte, ook al ligt er een R, WTV of CO.

#### **8.3.2.1.15.4 Compensatie van een niet-genoten F**

1 Een werknemer die op een F een dienst heeft verricht of een R, WTV of CO heeft gehad, heeft recht op een compensatie in tijd (CF) met dezelfde norm als een F. Met ingang van 1 januari 2008 kan werknemer ervoor kiezen om deze tijd (CF) te laten uitbetalen met een extra toeslag in geld.

Als een werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur een dienst verricht op een F terwijl zijn dienstrooster een streepjesdag aangeeft, bestaat geen aanspraak op een CF. De op die dag gewerkte uren tellen mee als meergewerkte uren.

Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur die als losse reserve zijn ingedeeld hebben wel aanspraak op een CF wanneer zij dienst doen op een F.

2 Als werknemer kiest voor tijd, verleent werkgever de CF in overleg met de werknemer in het kalenderjaar waarin het recht op CF ontstaat. De werknemer moet de CF uiterlijk op 31 oktober aanvragen. De werkgever heeft de bevoegdheid bij niet aanvragen en/of niet verlenen in dat jaar, de CF daarna in januari aan te wijzen. Aanspraken op CF in verband met de kerstdagen worden in het daarop volgende jaar verleend. Als de werkgever van oordeel is, dat door het verlenen van CF de bedrijfsvoering negatief zal worden beïnvloed, kan hij op 1 juni en 1 december de op dat moment resterende aanspraken (of een deel daarvan) laten uitbetalen. De uitbetaling vindt plaats in juli en januari. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking worden eventuele resterende aanspraken op CF uitbetaald.

3 Als werknemer kiest voor uitbetaling van de CF dan krijgt werknemer de door hem op een F gewerkte uren uitbetaald tegen uurloon met een toeslag van 20%.

#### **8.3.2.1.15.5 Niet christelijke feestdagen**

1. Op verzoek van werknemer kunnen maximaal drie christelijke feestdagen worden geruild voor drie niet-christelijke religieuze feestdagen. De regels uit dit hoofdstuk zijn van toepassing op deze niet-christelijke feestdagen. Het verzoek kan alleen worden geweigerd indien in het desbetreffende proces niet op christelijke feestdagen wordt gewerkt dan wel indien het aantal ingediende verzoeken om te ruilen het aantal gestelde diensten op christelijke feestdagen overtreft. In het laatste geval worden de verzoeken op evenwichtige wijze toegekend. De regels uit dit Hoofdstuk zijn op de toegekende niet-christelijke feestdagen van toepassing.

2. Werknemer die niet of niet volledig gebruik kan maken van de regeling onder 1, kan uiterlijk 1 januari verzoeken om in dat kalenderjaar op maximaal drie niet-christelijke religieuze feestdagen te worden vrijgemaakt van dienst tegen inlevering van vrijetijdsaanspraken. Een dergelijk verzoek wordt toegekend.

**8.3.2.1.16 Opnemen verlof en vrije uren**

1 Verlof en vrije uren kunnen op aanvraag worden verleend of door de werkgever worden aangewezen. Aangevraagd verlof of aangevraagde vrije uren worden verleend, tenzij het dienstbelang of de in lid 3 genoemde verlofvolgorde zich daartegen verzet. Aanwijzing vindt niet plaats zonder overleg met de werknemer.

2 De werkgever is bevoegd in overleg met de Ondernemingsraad tijdvakken aan te wijzen, binnen welke periode het verlof voor bepaalde groepen werknemers wordt vastgesteld.

3 Werkgever kan in overleg met desbetreffende Ondernemingsraad nadere regels betreffende het verlenen van verlof en vrije uren vaststellen.

Daarbij geldt de volgende prioriteitsvolgorde:

- gegarandeerd zomerverlof en buitengewoon verlof als bedoeld in hoofdstuk 3, artikel 20 lid 4 sub 1 en sub 2 a, b en c en kortdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 3 artikel 19 lid 1.

- 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 de Ondernemingsraad hiervan wordt afgeweken.

4 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.

**8.3.2.2 Overige Tickets & Service-processen: overige bepalingen**

Op de werknemers die werken bij de overige Tickets & Service-processen zijn ook de volgende artikelen van toepassing.

**8.3.2.2.1 Recht op deeltijd**

De werknemer heeft het recht een verzoek in te dienen tot werken in deeltijd. De werkgever staat welwillend tegenover een dergelijk verzoek. Slechts bij een voor het bedrijf zwaarwegend belang zal de werkgever niet tegemoet komen aan dit verzoek.

**8.3.2.2.2 Thuiswerk**

De werknemer kan een verzoek indienen voor het verrichten van reguliere werkzaamheden thuis. Indien de manager akkoord gaat met dit verzoek is er sprake van arbeidstijd.

**8.3.2.2.3 Regeling werktijdverkorting 58-jarigen en ouder**

Een werknemer kan, met ingang van de kalenderweek waarin hij 58 jaar wordt, verzoeken om een werktijdverkorting per gewerkte dag. Deze werktijdverkorting bedraagt maximaal 30 minuten per dag. De werknemer kan kiezen tussen:

- een dagelijkse verkorting van de werktijd (als dit in het werkpatroon past);
  - opsparen van de werktijdverkorting tot een hele of een halve vrije dag.
- De werktijdverkorting wordt als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens verlof, ziekte of arbeidsongeschiktheid. Bij cursus, OR-activiteit e.d. bepaalt de feitelijke duur hiervan of de werktijdverkorting is verleend. In alle andere gevallen van afwezigheid (Betaald Afwezig) blijft de

aanspraak bestaan. Voor werknemers met een dienstverband van minder dan 36 uur wordt deze regeling toegepast naar rato van de omvang van hun dienstverband.

#### **8.3.2.2.4 Bevorderingstermijnen servicemedewerker**

De volgende bevorderingstermijnen gelden voor de functie van servicemedewerker.

- Aannee in salarisgroep 54
- Bevordering naar salarisgroep 55 van intern geworven personeelsleden ligt in de periode tot één jaar na aanvang functie.

Bij extern geworven personeelsleden die starten als servicemedewerker vindt bevordering naar salarisgroep 55 op zijn vroegst plaats op het moment dat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd. Zowel intern als extern geworven personeelsleden geldt als voorwaarde voor bevordering:

- Succesvolle afronding van de opleiding servicemedewerker;
- Voldoen aan alle functievereisten, vast te stellen in een functioneringsgesprek.

### **8.3.2.3 De vergoedingen bij overige Tickets & Service processen**

#### **8.3.2.3.1 Werktijden, algemeen**

1 De voorzieningen zijn op u van toepassing tenzij u:

- bent ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger;
- stagiaire bent of buitenlands student;
- voor werkgever werkzaam bent buiten Nederland (hetzij incidenteel, hetzij permanent); in dit geval gelden aparte regelingen. Uw personeeladviseur kan u hierover inlichten;
- thuis werkzaamheden voor werkgever verricht;
- deelneemt aan activiteiten van de Bedrijfshulpverlening (BHV), met uitzondering van uitrukdiensten van de ORA en de OBOG.

2 Er ontstaat geen aanspraak op een voorziening als:

- in onderling overleg in een bedrijfsonderdeel is afgesproken te werken op andere uren;
- de aanspraak een gevolg is van onderling ruilen van diensten;
- de aanspraak rechtstreeks het gevolg is van het werken op een ander tijdstip op uw verzoek.

3 Als u bevorderd bent met terugwerkende kracht en uw aanspraken op voorzieningen daardoor wijzigen worden deze niet met terugwerkende kracht verrekend.

#### **8.3.2.3.2 Compensatie onregelmatig werken (CO)**

Voor het werken op bepaalde tijden ontvangt u een compensatie in tijd en een vergoeding in geld.

##### **8.3.2.3.2.1 Voorwaarden en hoogte van de compensatie onregelmatig werken in tijd**

###### *1 Voorwaarden*

U ontvangt compensatie in tijd (CO) als u dienst hebt gedaan op:

- zaterdag of zondag of een feestdag; voor deze vergoeding geldt 5 mei niet als feestdag.
- overige dagen voor 07.30 uur of na 18.00 uur.

###### *2 Hoogte*

De compensatie is afhankelijk van uw leeftijd en bedraagt per gewerkt uur:

- tot en met 49 jaar 4 minuten
- 50 tot en met 55 jaar 6 minuten
- vanaf 56 jaar 8 minuten

De hogere compensatie wordt voor de eerste maal toegekend met ingang van de afrekenperiode waarin u 50 of 56 jaar wordt.

Voor berekening van de compensatie worden de onregelmatige uren/minuten per week opgeteld, waarbij de eerste 5 uren niet meetellen. Dit totaal wordt vermenigvuldigd met 4, 6 of 8 (minuten) naar gelang uw leeftijd. Op die berekende compensatie wordt daarna in mindering gebracht het aantal uren/minuten dat uw rooster in de rouleringsperiode of het vastgestelde tijdvak minder is dan 35,3 uur gemiddeld per week (de zgn. minuren). Dit laatste alleen voor zover deze tijd niet al in mindering is gebracht bij het vaststellen van eventuele overuren in de weken van de desbetreffende afrekenperiode.

###### *3 Hoe wordt de compensatie verleend?*

De bepalingen met betrekking tot het verlenen van deze vrijetijdsaanspraken zijn vastgelegd in deze CAO.

4 De tijdcompensatie geldt alleen bij een contract van gemiddeld 18 uur of meer per week. Op de berekende tijdcompensatie worden de eventuele minuren in mindering gebracht.

#### 5 *Extra dienst*

Als u in dienst komt voor storing, ongeval e.d. geldt het volgende: als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd. De tussenliggende tijd telt mee voor de berekening van de compensatie in tijd.

### **8.3.2.3.2 Verlenen van CO-aanspraken**

#### 1 *Vastleggen CO-dagen in het basisrooster*

Uitgangspunt is dat dagen in het basisrooster worden vastgelegd, waarop CO-aanspraken kunnen worden verleend, de zgn. CO-dagen. De CO-dag kan samenvallen met een reserve-/beschikbare dag of met een dienst. Deze moet dan de 8 uur arbeidstijd zoveel mogelijk benaderen. De in het basisrooster vastgelegde dagen moeten worden verleend zodra de CO-aanspraken - eventueel in combinatie met andere aanspraken - toereikend zijn. Van de CO-aanspraken wordt dan afgeboekt het aantal uren van de arbeidstijd volgens basisrooster.

Als de CO-aanspraken op basis van het basisrooster minder zijn dan 1 dag per 16 weken behoeven CO-dagen niet in het basisrooster te worden vastgelegd. De CO moet dan uiterlijk worden verleend in de kalendermaand nadat bekend is dat ten minste 8 uur aan CO-aanspraken zijn opgebouwd.

#### 2 *Norm CO-dag*

Voor de norm van de CO-dag gelden dezelfde bepalingen als voor die van de R. Aanvullend geldt dat de werkgever op verzoek van de werknemer van de norm mag afwijken om verlening van CO mogelijk te maken.

#### 3 *Verlenen over gedeelten van diensten*

Voor het verlenen van CO over gedeelten van diensten heeft de werkgever de instemming van de Ondernemingsraad nodig.

4 Plaats CO in de prioriteitsvolgorde bij verlenen vrijetijdsaanspraken  
De prioriteit in het verlenen van vrijetijdsaanspraken is: na de R eerst WTV en dan CO.

#### 5 *Verlenen CO in de zomerverlofperiode*

In de zomerverlofperiode heeft de verlofverlening voorrang op het verlenen van CO.

### **8.3.2.3.3 Vervallen van CO-aanspraken**

De opgebouwde CO-aanspraken vervallen:

- als een werknemer op 31 december een jaar of langer ziek/arbeidsongeschikt is;
- bij het beëindigen van het dienstverband.

### **8.3.2.3.2.4 Voorwaarden en hoogte van de vergoeding onregelmatig werken in geld**

#### 1 *Hoogte van de vergoeding per uur*

In het onderstaande schema is aangegeven, hoeveel de vergoeding per uur per 01-04-2007 bedraagt:

Dinsdag	
Woensdag	Zondag/

Tijdstip	Maandag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag
Feestdag3				
00.00-06.00	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48
06.00-07.30	€ 4,54	€ 2,26	€ 2,26	€
4,54	€ 5,48			
07.30-18.00	-	-	-	€ 5,48
18.00-23.00	€ 2,26	€ 2,26	€ 4,54	€ 4,54
5,48				€
23.00-24.00	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48

De vergoeding bedraagt per uur per 09-12-2007:

Tijdstip	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag/ Zondag
Feestdag3						
00.00-06.00	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53
06.00-07.30	€ 4,59	€ 2,28	€ 2,28	€ 2,28	€ 4,59	€ 5,53
07.30-18.00	-	-	-	-	€ 4,59	€ 5,53
18.00-23.00	€ 2,28	€ 2,28	€ 2,28	€ 4,59	€ 4,59	€ 5,53
23.00-24.00	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53

De vergoeding bedraagt per uur per 01-04-2008:

Tijdstip	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag/ Zondag
Feestdag3						
00.00-06.00	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70
06.00-07.30	€ 4,73	€ 2,35	€ 2,35	€ 2,35	€ 4,73	€ 5,70
07.30-18.00	-	-	-	-	€ 4,73	€ 5,70
18.00-23.00	€ 2,35	€ 2,35	€ 2,35	€ 4,73	€ 4,73	€ 5,70
23.00-24.00	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70

In afwijking van dit schema ontvangt u € 4,54 (per 09-12-2007 € 4,59 en per 01-04-2008 € 4,73) per uur voor:

- werken tussen 06:00 en 07:30 uur op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag, volgend op een feestdag, voor deze vergoeding geldt 5 mei niet als feestdag;

- werken tussen 18:00 en 23:00 uur op een maandag, dinsdag, woensdag of donderdag voorafgaand aan een feestdag, voor deze vergoeding geldt 5 mei niet als feestdag;

Indien Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 1e of 2e Kerstdag op een zaterdag valt, ontvangt u € 5,48 (per 09-12-2007 € 5,53 en per 01-04-2008 € 5,70) per uur.

2 Rouleringsbijslag

Als u aanspraak hebt op één van bovenstaande vergoedingen krijgt u voor die dienst ook een rouleringsbijslag van € 1,27, echter maximaal 2 keer per kalenderdag.

#### 3 *Stagiaires en buitenlandse studenten*

Deze regeling geldt ook voor stagiaires en buitenlandse studenten.

#### 4 *Dubbele onregelmatigheid*

Het rijdend- en servicepersoneel krijgt een vergoeding voor dubbele onregelmatigheid in de vorm van een toeslag van 35 % op de rouleringsbijslag.

#### 5 *Extra dienst*

Als u in dienst komt voor storing, ongeval e.d. geldt het volgende: als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd. De tussenliggende tijd telt mee voor de berekening van de compensatie in tijd.

### 8.3.2.3.3 **Verplicht bereikbaar in vrije tijd**

#### **Onderwerp**

Als u in uw vrije tijd bereikbaar moet zijn ontvangt u een vergoeding.

#### **Voorwaarden en hoogte van de vergoeding**

De hoogte van de vergoeding wordt afgeleid van de donderdagse weekindeling en bedraagt per 1 april 2007:

- op een R, RT, CO, WTV € 28,59 (per 01-04-2008 € 29,45)
  - op een F, CF, OT of andere vrije dag € 28,59 (per 01-04-2008 € 29,45)
- echter alleen als u bereikbaar moet zijn tijdens de uren die u normaal gewerkt zou hebben
- op de overige dagen € 14,28 (per 01-04-2008 € 14,70)

Als u met één of meer collega's dezelfde bereikbaarheidsdienst deelt ontvangt u samen maximaal de vergoeding, die gegolden zou hebben als één van u de hele dienst alleen zou hebben gedaan.

#### **Salarisgroep 61 t/m 63**

De werkgever bepaalt of uw functie in aanmerking komt voor de vergoeding.

### 8.3.2.3.4 **Oproep**

#### **Onderwerp**

Als u na een oproep in dienst moet komen of uw lopende dienst moet worden afgebroken ontvangt u een vergoeding.

#### **Voorwaarden en hoogte van de vergoeding**

a Als u na een oproep meer dan 2 uur eerder dan de laatst voorgescreven dienst in dienst moet komen ontvangt u:

- voor het in dienst komen tijdens de dagelijkse rusttijd:
  - als er geen sprake is van bereikbaarheidsdienst € 8,34 (per 01-04-2007 € 8,59)
  - tijdens bereikbaarheidsdienst € 25,03 (per 01-04-2008 € 25,78)
- voor het in dienst komen tijdens een R, RT, F, CF, VL, CO, WTV, of andere vrije dag:
  - als er geen sprake is van bereikbaarheidsdienst € 16,69 (per 01-04-2008 € 17,19)



- tijdens bereikbaarheidsdienst € 50,06 (per 01-04-2008 € 51,56)

Bij een oproep tijdens F, CF, VL, OT of andere vrije dag ontvangt u alleen € 16,69 (per 01-04-2008 € 17,19) resp. € 50,06 (per 01-04-2008 € 51,56) als u in dienst moet komen tijdens de uren van de dienst waarvan u bent vrijgemaakt. Bent u reserve of niet-roostergebonden dan betreft het de uren tussen 08.00 en 16.30 uur.

De vergoeding wordt niet toegekend als het einde van de laatst verrichte dienst en het begin van de extra dienst 2 uur of minder uit elkaar liggen. Deze diensten worden samengevoegd tot één dienst.

b Als een lopende dienst moet worden afgebroken vanwege een dienstwijziging in verband met de verplichte voorrust ontvangt u:

- als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop de dagelijkse rusttijd zou zijn ingegaan € 8,34 (per 01-04-2008 € 8,59)
- als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop een R, RT, CO, WTV, F, CF zou zijn ingegaan € 16,69 (per 01-04-2008 € 17,19).

#### ***Salarisgroep 61 t/m 63***

De werkgever bepaalt of uw functie in aanmerking komt voor de vergoeding.

#### **8.3.2.3.5 Maaltijdvergoeding bij bepaalde diensten**

##### ***Onderwerp***

Een ambulante medewerker die een dienst doet die langer duurt dan 9.45 uur, of die de periode van 13.00 tot en met 18.30 uur omvat, komt in aanmerking voor een maaltijdvergoeding.

##### ***Voorwaarden en hoogte van de vergoeding***

- a U bent ingedeeld in één van de salarisgroepen 51 tot en met 57.
- b Er wordt van bedrijfszijde geen maaltijd verstrekt.
- c - Uw dienst duurt langer dan 9.45 uur of  
U heeft een dienst waarin de aaneengesloten periode van 13.00 uur tot en met 18.30 uur ligt.
  - Bij het bepalen van de dienstlengte wordt als dienstduur meegerekend:
    - a een aftrekbare pauze op standplaats van 30 minuten;
    - b een aftrekbare pauze buiten standplaats.
  - Als u in dienst komt voor storing, ongeval e.d. geldt het volgende: als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd.
- d De vergoeding bedraagt per 1 april 2007 € 6,64.
- e U kunt de vergoeding per kalenderdag één keer declareren.

##### ***Stagiaires en buitenlandse studenten***

Stagiaires en buitenlandse studenten komen voor deze vergoeding in aanmerking.

#### **8.3.2.3.6 Intrekken vrijetijdsaanpakken**

##### ***Onderwerp***

Als uw vrijetijdsaanpakken worden ingetrokken krijgt u een vergoeding.

##### ***Voorwaarden en hoogte van de vergoeding***

a Als u in één van de salarisgroepen 51 t/m 57 bent ingedeeld of in salarisgroep 58 en hoger en in roulerende diensten werkt, krijgt u de vergoeding als u een dienst verricht die:

- binnen de minimumnorm ligt van een bij DW vastgelegde R, RT, WTV, CO, F, CF of K,

of

- geheel of gedeeltelijk samenvalt met de uren van een dienst waarvan u bij DW volledig was vrijgemaakt voor Verlof, Overuren terug (OT) of een andere vrijetijdsaanspraak die in plaats komt van een volledige dienst.

b Als u in salarisgroep 58 en hoger bent ingedeeld en niet in roulerende diensten werkt, krijgt u de vergoeding als u een dienst verricht die ligt binnen de minimumnorm van:

- een bij DW vastgelegde R of CO-dag;

- een in het rooster liggende en bij DW vastgelegde WTV-dag.

c Voor een ingetrokken vrijetijdsaanspraak tijdens bereikbaarheidsdienst ontvangt u geen vergoeding.

d De vergoeding bij het intrekken van een volledige vrijetijdsaanspraak bedraagt per 1 april 2007 € 76,33 (per 01-04-2008 € 78,62).

e De vergoeding bij het intrekken van een halve vrijetijdsaanspraak gekoppeld aan een dienst of een andere vrijetijdsaanspraak bedraagt per 1 april 2007 € 38,17 (per 01-04-2008 € 39,32).

#### **Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur**

Als u een contractuele arbeidsduur heeft van minder dan 36 uur krijgt u de vergoeding bovendien als een dienst aanvangt op een bij DW vastgelegde zogenaamde streepjesdag.

### **8.3.2.3.7 Overuren**

#### **8.3.2.3.7.1 Onderwerp**

Voor ieder uur dat u per week meer werkt dan het totaal van de bij de Donderdagse Weekindeling (DW) voorgeschreven diensten ontvangt u een toeslag in geld. Dit geldt zowel voor deeltijders als voltijders. Voor ieder uur dat u per week meer werkt dan het totaal van de diensten volgens rooster ontvangt u een compensatie in tijd.

#### **8.3.2.3.7.2 Vaststellen weektotaal**

De gewerkte tijd, op basis waarvan overuren voor u worden vastgesteld, wordt per week geteld (het weektotaal). Hierbij wordt de tijd toegerekend aan de week waarin de dienst aanvangt.

Bij het vaststellen van overuren voor de compensatie in tijd zijn hierop twee uitzonderingen:

- behoort u tot het losse reserve personeel, dan vindt de vaststelling van het uren-totaal per twee weken plaats;

- behoort u tot het niet-roostergebonden personeel met wisselende weektotaal, dan vindt de vaststelling van het urentotaal per dertien weken plaats.

Het weektotaal is de som van:

- arbeidstijd,

- niet als eigen tijd te beschouwen reistijd,

verminderd met 8 uur per niet genoten R, tenzij dit leidt tot aperte onrechtvaardigheden in het weektotaal.

Als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd. De tussenliggende tijd telt mee bij het vaststellen van het weektotaal.

#### **8.3.2.3.7.3 Vaststellen arbeidstijd van roostergebonden personeel bij bijzondere situaties**

##### *a Extra dienst bij storing, ongeval of calamiteit*

- Als u door een extra dienst en de wettelijk verplichte dagelijkse rust de daaropvolgende roosterdienst helemaal niet kunt verrichten, telt per kalenderdag ten minste als arbeidstijd het aantal uren van de roosterdienst.
- Indien u na de wettelijk verplichte dagelijkse rust het resterende deel van uw roosterdienst verricht, dan telt als arbeidstijd voor deze kalenderdag ten minste het aantal uren van deze roosterdienst. Als u dit deel niet (geheel) verricht, geldt voor deze kalenderdag als arbeidstijd het aantal uren van de roosterdienst minus dit niet-verrichte deel. De diensten plus het daarbij behorende aantal uren arbeidstijd moeten zo nodig per kalenderdag worden gesplitst.

##### *b Dienstwijziging tijdens lopende dienst*

Als door een dienstwijziging uw lopende dienst moet worden afgebroken vanwege de wettelijk verplichte dagelijkse rust, geldt voor deze dienst als arbeidstijd maximaal het aantal uren van de afgebroken roosterdienst. Bij een wettelijk verplichte dagelijkse rust langer dan het wettelijk minimum wordt bovengenoemde arbeidstijd verminderd met het aantal uren genoten rust dat het wettelijk minimum te boven gaat.

#### **8.3.2.3.7.4 Hoogte van de toeslag**

Voor ieder uur dat het vastgestelde weektotaal meer is dan het totaal van de u bij de DW voorgeschreven diensten, ontvangt u per 1 april 2007 een toeslag van € 5,69 (per 01-04-2008 € 5,86).

#### **8.3.2.3.7.5 Hoogte van de compensatie**

Als het vastgestelde weektotaal, verminderd met eventuele minuren, hoger is dan het totaal van uw diensten in die week volgens rooster krijgt u het verschil in tijd terug.

#### **8.3.2.3.7.6 Het verlenen van compensatie**

Overuren worden gecompenseerd bij de DW, op aanwijzing van de werkgever, na overleg met u. Indien de werkgever van oordeel is dat teruggave in tijd nadelig is voor de bedrijfsvoering, kan hij - in overleg met u - overuren tegen uurloon aan u laten uitbetalen.

Uitbetalen kan niet als u:

- gebruik maakt van de "regeling werktijdverkorting 58-jarigen en ouderen";
- bent ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.

#### **8.3.2.3.7.7 Salarisgroep 61 t/m 63**

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

#### **8.3.2.3.7.8. *Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur***

Voor werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur bestaat onderscheid tussen meergewerkte uren en overuren. Meergewerkte uren zijn de uren van het vastgestelde weektotaal, die liggen tussen de arbeidstijd volgens rooster in die week en 36 uur. Overuren zijn de uren daarboven. Meergewerkte uren krijgt u in principe tegen uurloon (verhoogd met een opslagpercentage voor vakantiebijslag, decemberuitkering en verlof) uitbetaald. Indien mogelijk kan de werkgever deze ook in tijd compenseren. Voor overuren geldt de regeling zoals hiervoor in 8.3.1.2.1.7.3 tot en met 8.3.1.2.1.7.7 is aangegeven.

#### **8.3.2.3.7.9 *Rooster van medewerkers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur***

De gemiddelde arbeidstijd volgens basisrooster dient overeen te komen met het contract.

Indien u structureel meer werkt dan het overeengekomen contract en de verwachting bestaat dat dit zo zal blijven, dient NSR wijziging van de in het contract overeengekomen arbeidsduur voor te stellen. Aanpassing kan alleen met uw instemming plaatsvinden.

#### **8.3.2.3.7.10 *Overuren veroorzaakt door een uitrukdienst van de hulpverleningsorganisatie***

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

#### **8.3.2.3.8 *Niet verlenen van een Rode Zondag (RZ) of kwartaaldag (K)***

##### ***Onderwerp***

Als u recht heeft op een RZ of K en deze niet kan worden verleend ontvangt u een vergoeding.

##### ***Hoogte van de vergoeding***

De vergoeding bedraagt 8 uurlonen. Het recht op de RZ blijft bestaan.

#### **8.3.2.3.9 *Dienstdoen op feestdagen***

##### ***Onderwerp***

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

##### ***Voorwaarden en hoogte van de vergoeding***

Als feestdag voor deze vergoeding gelden: Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Koninginnedag, 5 mei, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag. De vergoeding wordt per feestdag 1 maal gegeven. De hoogte bedraagt per 1 april 2007 € 26,71 (per 01-04-2008 € 27,51)

#### ***Stagiaires en buitenlandse studenten***

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

#### **8.3.2.3.10 Consignatie**

Personeel dat geen doorbetaalde pauze heeft en tijdens de pauze wordt geconsigneerd, krijgt daarvoor een vergoeding. Tijdens pauzes korter dan 30 minuten geldt per 1 april 2007 een vergoeding van € 0,92 (per 01-04-2008 € 0,94). Bij een pauze van 30 minuten of langer geldt een vergoeding van € 1,48 (per 01-04-2008 € 1,53). Als er tijdens meerdere pauzes tijdens dezelfde dienst geconsigneerd wordt, dan wordt meerdere malen de vergoeding betaald. Indien een feitelijke oproep plaatsvindt tijdens de consignatie geldt de pauze waarin de oproep plaatsvond als arbeidstijd en wordt derhalve vergoed.

#### **8.3.2.3.11 EHBO, LEH en BHV-oefeningen**

Als de werknemer buiten diensttijd deelneemt aan een EHBO-oefening kan de werknemer een vergoeding declareren. Voorwaarden en hoogte zijn:

- de werkgever verplicht de werknemer EHBO-vaardig te zijn;
- werknemer is lid van een EHBO-vereniging;
- werknemer voldoet aan de eisen voor verlenging van het EHBO-diploma;
- per bijgewoonde oefening ontvangt de werknemer € 18,15, waarvan € 2,72 belastingvrij en € 15,43 belast.

De werknemer kan de vergoeding ook declareren als de werknemer buiten diensttijd deelneemt aan een LEH- of BHV-oefening.

### **8.3.3 Arbeids- en rusttijdenbepalingen en daarbij behorende vergoedingen voor overige werknemers**

Voor de werknemers van NS Stations die niet werken in het Tickets & Service-proces gelden de volgende bepalingen.

#### **8.3.3.1 Begripsbepalingen**

Werkdag: de tijd gedurende welke het personeel bemoeienis heeft met zijn werkzaamheden.

Consignatie: een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende werkdagen of tijdens een pauze, waarin de werknemer verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

Bereikbaarheidsdienst: een werknemer is in zijn vrije tijd bereikbaar.

#### **8.3.3.2 Arbeids- en rusttijden**

Voor de invulling van de arbeids- en rusttijden geldt de Arbeidstijdenwet.

#### **8.3.3.3 Pauzeregeling**

Uitgangspunt is, conform de Arbeidstijdenwet, in diensten zoveel mogelijk een pauze op te nemen en deze in het basisrooster vast te leggen. De pauze wordt niet tot de arbeidstijd gerekend.

#### **8.3.3.4 Arbeidspatronen en Werktijdverkorting**

Het basispatroon is een werkdag van gemiddeld 8 uur (8,5 uur inclusief pauze) en gemiddeld 9 werkdagen per 14 dagen (twee kalenderweken). Verstrekking van werktijdverkorting vindt plaats in hele en halve dagen. Voor de invulling hiervan gelden de volgende afspraken:

- De arbeidstijd per dag is gemiddeld 8 uur;
- De werktijdverkorting van gemiddeld 40 uur naar gemiddeld 36 uur per week wordt gerealiseerd in de vorm van hele of halve werktijdverkortingsdagen (in totaal 26 WTV-dagen per kalenderjaar);
- Een ingeroosterde WTV-dag die wordt ingetrokken voordat deze is gerealiseerd, wordt binnen vier kalenderweken opnieuw gepland en gerealiseerd. Zo niet, dan komt deze dag ter vrije besteding door de werknemer;
- Ingeroosterde WTV-dagen worden geacht te zijn genoten tijdens ziekte. Als de aan te wijzen wtvdagen niet zijn ingeroosterd, vervalt bij langdurige ziekte telkens één aan te wijzen WTV-dag per twee kalenderweken;
- Een kalenderweek is de periode van maandag 00.00 uur tot en met zondag 24.00 uur.

#### **8.3.3.5 Afwijkingen**

Op basis van de karakteristieken van de bedrijfsprocessen in de regio's en afdelingen, kunnen in overleg en met instemming van de manager, werknemer en of afdeling, afwijkende patronen afgesproken worden. Indien dit niet lukt, valt men op het basispatroon terug.

#### **8.3.3.6 Recht op deeltijd**

De werknemer heeft het recht een verzoek in te dienen tot werken in deeltijd. De werkgever staat welwillend tegenover een dergelijk verzoek.

Slechts bij een voor het bedrijf zwaarwegend belang zal de werkgever niet tegemoet komen aan dit verzoek.

#### **8.3.3.7 Thuiswerk**

De werknemer kan een verzoek indienen voor het verrichten van reguliere werkzaamheden thuis. Indien de manager akkoord gaat met dit verzoek is er sprake van arbeidstijd.

#### **8.3.3.8 Vrij op erkende feestdagen**

Indien het werk dit toelaat heeft de werknemer op erkende feestdagen vrij met behoud van maandbezoldiging. Onder erkende feestdagen wordt verstaan: Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, alsmede - tenzij deze op zaterdag of zondag vallen - Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 5 mei en Eerste en Tweede Kerstdag.

#### **Niet christelijke feestdagen**

1. Op verzoek van werknemer kunnen maximaal drie christelijke feestdagen worden geruild voor drie niet-christelijke religieuze feestdagen. De regels uit dit hoofdstuk zijn van toepassing op deze niet-christelijke feestdagen. Het verzoek kan alleen worden geweigerd indien in het desbetreffende proces niet op christelijke feestdagen wordt gewerkt dan wel indien het aantal ingediende verzoeken om te ruilen het aantal gestelde diensten op christelijke feestdagen overtreft. In het laatste geval worden de verzoeken op evenwichtige wijze toegekend. De regels uit dit Hoofdstuk zijn op de toegekende niet-christelijke feestdagen van toepassing.
2. Werknemer die niet of niet volledig gebruik kan maken van de regeling onder 1, kan uiterlijk 1 januari verzoeken om in dat kalenderjaar op maximaal drie niet-christelijke religieuze feestdagen te worden vrijgemaakt van dienst tegen inlevering van vrijetijdsaanpakken. Een dergelijk verzoek wordt toegekend.

#### **8.3.3.9 Regeling werktijdverkorting 58-jarigen en ouder**

Een werknemer kan, met ingang van de kalenderweek waarin hij 58 jaar wordt, verzoeken om een werktijdverkorting per gewerkte dag. Deze werktijdverkorting bedraagt maximaal 30 minuten per dag. De werknemer kan kiezen tussen:

- een dagelijkse verkorting van de werktijd (als dit in het werkpatroon past);
  - opsparen van de werktijdverkorting tot een hele of een halve vrije dag.
- De werktijdverkorting wordt als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens verlof, ziekte of arbeidsongeschiktheid. Bij cursus, OR-activiteit e.d. bepaalt de feitelijke duur hiervan of de werktijdverkorting is verleend. In alle andere gevallen van afwezigheid (Betaald Afwezig) blijft de aanspraak bestaan. Voor werknemers met een dienstverband van minder dan 36 uur wordt deze regeling toegepast naar rato van de omvang van hun dienstverband.

#### **8.3.3.10 EHBO, LEH en BHV-oefeningen**

Als de werknemer buiten diensttijd deelneemt aan een EHBO-oefening kan de werknemer een vergoeding declareren. Voorwaarden en hoogte zijn:

- de werkgever verplicht de werknemer EHBO-vaardig te zijn;

- werknemer is lid van een EHBO-vereniging;
- werknemer voldoet aan de eisen voor verlenging van het EHBO-diploma;
- per bijgewoonde oefening ontvangt de werknemer € 18,15, waarvan € 2,72 belastingvrij en € 15,43 belast.

De werknemer kan de vergoeding ook declareren als de werknemer buiten diensttijd deelneemt aan een LEH- of BHV-oefening.

#### **8.3.3.11 Bereikbaarheid**

Als de werknemer in zijn vrije tijd bereikbaar moet zijn ontvangt de werknemer een vergoeding. De hoogte van de vergoeding wordt afgeleid van de donderdagse weekindeling en bedraagt: per 1 april 2007:

- tijdens de dagelijkse rusttijd € 13,37 (per 1 april 2008 € 13,77)
- op een ander moment dan tijdens de dagelijkse rusttijd (tijdens een feestdag of andere vrije dag

echter alleen als de werknemer bereikbaar moet zijn tijdens de uren die de werknemer normaal

gewerkt zou hebben) € 26,78 (per 1 april 2008 € 27,58)

Als de werknemer met één of meer collega's dezelfde bereikbaarheidsdienst deelt, ontvangen de werknemers samen maximaal de vergoeding die gegolden zou hebben als één van de werknemers de hele dienst alleen zou hebben gedaan.

#### **Salarisgroep 61 tot en met 63**

De directie stelt in overleg met vakorganisaties de functies vast die in aanmerking komen voor de vergoeding.

#### **8.3.3.12 Oproep**

Als de werknemer na een oproep in dienst moet komen, ontvangt de werknemer een vergoeding. Voor het in dienst komen tijdens de dagelijkse rusttijd:

- als er geen sprake is van bereikbaarheidsdienst € 8,34 (per 1 april 2008 € 8,59)

- tijdens bereikbaarheidsdienst € 25,05 (per 1 april 2008 € 25,78)

Voor het in dienst komen op een ander moment dan tijdens de dagelijkse rusttijd (tijdens een feestdag of andere vrije dag echter alleen als u in dienst moet komen tijdens de uren die u normaal gewerkt zou hebben):

- als er geen sprake is van bereikbaarheidsdienst € 50,06 (per 1 april 2008 € 51,56)

- tijdens bereikbaarheidsdienst € 50,06 (per 1 april 2008 € 51,56)

De hoge vergoeding voor het in dienst komen op een ander moment dan tijdens de dagelijkse rusttijd en als er geen sprake is van bereikbaarheidsdienst, kan niet samenvallen met een andere inconvenientenvergoeding voor het in dienst komen op een ander moment dan tijdens de dagelijkse rusttijd. Als de werknemer voor een oproep niet in dienst hoeft te komen, maar de oproep telefonisch afhandelt en indien deze telefonische afhandeling van een oproep een half uur of meer tijd in beslag neemt, krijgt de betrokken medewerker het half uur of meer in overleg met zijn manager in tijd terug. De met de telefonische afhandeling gemoeide tijd wordt niet aangemerkt als arbeidstijd. Voor de telefonische afhandeling wordt geen geldelijke vergoeding gegeven.

#### **8.3.3.13 Meer werken dan het aantal contracturen**



In opdracht van de leidinggevende kan de werknemer meer werken dan het in de arbeidsovereenkomst vermelde aantal contracturen.

#### **8.3.3.13.1 Voltijdwerkers**

Uren boven de 36 contracturen zijn overuren. Overuren worden gecompenseerd in tijd of geld (betaling tegen uurloon) in overleg met de manager. Daarnaast ontvangt de werknemer een overuren toeslag van 25% van het uurloon. Deze overurenregeling is niet van toepassing voor medewerkers in salarisgroep 60 t/m 63.

#### **8.3.3.13.2 Deeltijdwerkers**

Voor deeltijdwerkers bestaat onderscheid tussen meergewerkte uren en overuren.

- De uren tussen het maximum van het contract en het gewerkte totaal van 36 uur worden aangeduid als meeruren. Deze uren worden uitbetaald tegen uurloon verhoogd met een opslagpercentage verlof. Voor de vakantiebijslag en decemberuitkering vindt reservering plaats van respectievelijk 8% en 3%.
- Uren boven de 36 uur zijn overuren. Overuren worden gecompenseerd in tijd of geld (betaling tegen uurloon) in overleg met de manager. Daarnaast ontvangt de werknemer een overuren toeslag van 25% van het uurloon.

Deze overurenregeling is niet van toepassing voor medewerkers in salarisgroep 60 tot en met 63.

#### **8.3.3.14 Prestatiegerichte beloning voor salarisgroep 60-63 bij NS Poort<sup>9</sup>**

Met ingang van 1 januari 2008 wordt er binnen NS Poort gestart met variabele beloning voor Sg 60-63.

De opzet voor deze variabele beloning is samen met de vakbonden uitgewerkt en wordt na 1 jaar geëvalueerd.

Voor 2008 zijn de volgende afspraken gemaakt:

Medewerkers leveren in:

- 3% decemberuitkering
- Resultaatafhankelijke beloning van klantoordeel € 250,00 bruto

Medewerkers kunnen maximaal 7,5% van 12 maandlonen als bonus ontvangen.

De 7,5% is als volgt opgebouwd:

- 0,5% NS Poort resultaat
  - 0,5% Cluster/bedrijf/staf resultaat
  - 1% Persoonlijke target
  - 5,5% Persoonlijke business target.
- ( 3 % van het variabel salaris is pensioengevend)

Iedere medewerker in salarisgroep 60-63 maakt een targetletter.

In december 2008/januari 2009 wordt in een gesprek met het management vastgesteld in welke mate de targets gerealiseerd zijn. Uitbetaling van de behaalde variabele beloning vindt plaats in februari 2009.

<sup>9</sup> Deze regeling geldt voor werknemers die in dienst zijn van NS Stations en vallen onder de organisatie NS Poort

**Bijlage NS Internationaal bij CAO NS****Inhoudsopgave**

8.4	Leeswijzer	2
<b>Arbeids- en rusttijdenbepalingen</b>		
8.1.1.1	Begripsbepalingen	2
8.1.1.2	Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit	3
8.1.1.3	Arbeidstijd	3
8.1.1.4	Pauzeregeling	3
8.1.1.5	Dagelijkse arbeidstijd, dagelijkse dienstlengte en diensten	5
8.1.1.6	Wekelijkse arbeidstijd	7
8.1.1.7	Dagelijkse rusttijd	7
8.1.1.8	Wekelijkse rusttijd	7
8.1.1.9	Zondagsbepalingen	9
8.1.1.10	Arbeid in nachtdienst	10
8.1.1.11	Begin zomertijd	10
8.1.1.12	Uitzonderingen	10
8.1.1.13	Roosters en mededeling arbeids- en rusttijden	11
8.1.1.14	Werktijdverkorting algemeen	13
8.1.1.15	Regeling werktijdverkorting oudere werknemers	16
8.1.1.16	Opnemen verlof en vrije uren	17
8.1.1.17	Feestdagenregeling	17
<b>Vergoedingen</b>		
8.1.2.1	Werktijden	19
<b>Specifieke voorzieningen NS Internationaal en Thalys BV</b>		
8.4.2.1	Algemeen	28
8.4.2.2	GSM-regeling NS Internationaal en Thalys Nederland BV	28
8.4.2.3	Int/flex vergoeding	28
8.4.2.4	Int/flex vergoeding ophalen nachttreinen	28
8.4.2.5	Vergoeding korte narust ICE	28
8.4.2.6	Overnachten in het buitenland	28
8.4.2.7	Overnachten buiten standplaats in Nederland	29

## **8.4 Bedrijfsspecifieke bepalingen NS Internationaal, bijlage bij CAO NS 2007 - 2009**

### **Leeswijzer**

De CAO Nederlandse Spoorwegen valt uiteen in de volgende onderdelen.

- Een deel dat geldt voor alle NS bedrijven en waarvan de inhoud voor alle bedrijven gelijk is (de hoofdstukken 1 tot en met 7 en hoofdstuk 9).
- Per NS-bedrijf een deel bedrijfsspecifieke bepalingen die ten opzichte van elkaar kunnen afwijken (hoofdstuk 8). Deze bijlage bevat de bepalingen inzake arbeids- en rusttijden en de daaraan gekoppelde vergoedingen en enkele overige bepalingen die strikt op de bedrijfsvoering zijn toegesneden. Er zijn 6 verschillende bijlagen:
  - 8.1 voor NS Reizigers
  - 8.2 voor NedTrain
  - 8.3 voor NS Stations
  - 8.4 voor NS Internationaal
  - 8.5 voor NS Vastgoed
  - 8.6 voor NS Opleidingen
- Een hoofdstuk waarin de afspraken over sociale innovatie zijn opgenomen (hoofdstuk 9).
- Een deel dat Sociale Eenheid genoemd wordt en geldt voor alle bedrijven die behoren tot de Sociale Eenheid NS (hoofdstuk 10).

### **Werkingsfeer**

Voor de medewerkers van NS Internationaal en Thalys Nederland zijn paragraaf 8.1.1 "arbeids- en rusttijden bepalingen" en paragraaf 8.1.2 "vergoedingen" van bijlage 8.1 "NS Reizigers" van overeenkomstige toepassing, tenzij er bij NS Internationaal vervangende afspraken zijn gemaakt.

In deze bijlage zijn paragraaf 8.1.1 en 8.1.2 van NS Reizigers integraal overgenomen. Vervangende afspraken zijn in cursief lettertype vermeld.

Daar waar in bijlage 8.1 "NS Reizigers" wordt vermeld, dient te worden gelezen: NS Internationaal (inclusief Thalys Nederland NV).

#### **8.4.1. Arbeids- en rusttijden bepalingen en vergoedingen**

Hierna volgen paragraaf 8.1.1 "arbeids- en rusttijden bepalingen" en paragraaf 8.1.2 "vergoedingen" uit bijlage 8.1 "NS Reizigers". De nummers van de artikelen komen overeen met de nummers uit bijlage 8.1. Vervangende CAO-afspraken zijn in cursief lettertype gezet.

#### **8.1.1 Arbeids- en rusttijdenbepalingen**

##### **8.1.1.1 Begripsbepalingen**

- u Arbeidstijd: de tijd waarin de werknemer in opdracht voor werkgever arbeid verricht.
- v Dagelijkse arbeidstijd: de arbeidstijd in een dienst;
- w Rusttijd: de tijd tussen twee diensten;
- x Pauze: een vooraf vastgelegde onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd van ten minste 30 minuten;

- y Week: de periode van maandag 00.00 uur tot en met de daarop volgende zondag 24.00 uur;
- z Basisrooster: een, na instemming met de OR vastgesteld, met een vooraf vastgestelde geldigheid, rooster waarin het arbeids- en rusttijdenpatroon wordt vastgelegd;
- aa Dienstrooster: het basisrooster met hieraan gekoppeld het personeel op een roosterregel;
- bb Rouleringsperiode: periode waarbinnen diensten in een vast roosterpatroon rouleren;
- cc Tijdvak: periode van ten hoogste een jaar, die door werkproces, werkdrukke of werkcyclus wordt bepaald;
- dd Dagdienst: dagdiensten zijn diensten waarvan de arbeidstijd ligt in de periode van 07.00 tot en met 18.00 uur. Wanneer werkgever met instemming van de Ondernemingsraad heeft bepaald om - hoewel het bedrijfsbelang dat niet vereist - buiten de dagdienstperiode te beginnen of te eindigen, blijven deze diensten toch als dagdiensten aangemerkt.

#### **8.1.1.2 Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit**

- 1 De Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit zijn voor NS Reizigers van toepassing.
- 2 Op een aantal uitzonderingen (zie lid 3) na geldt de standaardregeling van de Arbeidstijdenwet.
- 3 Voor de volgende onderdelen gelden in afwijking van de Arbeidstijdenwet de volgende afspraken:
  - het aantal uren per week bedraagt ten hoogste in elke periode van 4 achtereenvolgende weken gemiddeld 50 uren per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 45 uren per week;
  - het aantal uren in een nachtdienst voor rijdend personeel bedraagt ten hoogste 8,5. Er mag maximaal 7 nachtdiensten achtereenvolgend arbeid verricht worden.
  - de pauze bij leidinggevend en kantoorpersoneel heeft een lengte van 30 minuten, kan opgesplitst worden in 2 maal een kwartier en heeft een vrije ligging. Op grond van artikel 4.6.1 van het Arbeidstijdenbesluit algemeen wordt voor het perronpersoneel geen pauze, zoals omschreven in de Arbeidstijdenwet, gegarandeerd in situaties waarin sprake is van eenmensplekken. Op grond van artikel 4.6.1 van het Arbeidstijdenbesluit algemeen wordt voor het rijdend personeel evenmin een pauze, zoals omschreven in de Arbeidstijdenwet, gegarandeerd. Wel wordt een werkonderbreking gepland, zoals overeengekomen in artikel 8.1.1.4 lid 2 van deze CAO.
  - de dagelijkse rusttijd na nachtdiensten eindigend na 02:00 uur kan onder de in artikel 8.1.1.7 genoemde voorwaarden worden verkort tot 11 uur.
  - de pauze bij werknemers werkzaam op één van de regelcentra.
- 4 Op basis van artikel 4.2 lid 3 van de Arbeidstijdenwet is er tussen partijen een afspraak gemaakt over de mededeling van arbeids- en rusttijden. Deze afspraak (de z.g. Donderdagse weekindeling) is verwoord in artikel 8.1.1.13.3 van deze CAO.

*Geschrapt wordt het artikel 8.1.1.2 lid 3 4<sup>e</sup> aandachtspunt betreffende de dagelijkse rusttijd na nachtdiensten eindigend na 02.00 uur.*

### 8.1.1.3 Arbeidstijd

1 *Reistijd*: reistijd die niet als eigen tijd wordt beschouwd is geen arbeidstijd, maar wel diensttijd.

2 *Geen arbeids- of diensttijd*.

De volgende activiteiten worden niet als arbeidstijd of diensttijd aangemerkt:

- het verplicht bereikbaar zijn in vrije tijd;
- activiteiten van de bedrijfshulpverlening;
- werkzaamheden thuis verricht.

3 *Werktijdsregeling*: de indeling van de arbeidstijd berust op een, met instemming van de Ondernemingsraad, afgesproken werktijdsregeling, hierna te noemen "Basisrooster".

### 8.1.1.4 Pauzeregeling

1 *De pauze*:

Uitgangspunt is, conform de Arbeidstijdenwet, in diensten zoveel mogelijk een pauze op te nemen en deze in het basisrooster vast te leggen. De pauze wordt niet tot de arbeidstijd gerekend (zie verder bij bijzondere bepalingen). De werkgever stelt met instemming van de Ondernemingsraad de ligging en de duur van de pauzes vast. Werknemers jonger dan 18 jaar mogen niet langer dan 4,5 uur ononderbroken arbeid verrichten. Indien de arbeidstijd langer dan 4,5 uur per dag is, moet de arbeidstijd na 4,5 uur worden afgewisseld door een ononderbroken rusttijd van ten minste een half uur. Werknemers ouder dan 18 jaar wordt geen pauze verleend bij een dagelijkse arbeidstijd korter dan 5,5 uur.

2 *Bijzondere bepalingen voor beroepsgroepen*

a *Rijdend personeel*

Op basis van artikel 4.6.1 van het Arbeidstijdenbesluit spreken partijen af dat voor het rijdend personeel geen pauze, zoals omschreven in de Arbeidstijdenwet, gegarandeerd kan worden. Wel zal in de diensten een werkonderbreking worden gepland van 30 minuten (of langer) tussen aankomst van de trein waarop betrokken werknemer zijn dienst verricht en de start van de daaropvolgende trein waarop betrokken werknemer zijn dienst verricht. Deze werkonderbreking wordt gepland, maar kan echter niet qua ligging en duur worden gegarandeerd.

Voor de ligging van deze werkonderbreking worden de volgende punten afgewogen:

- halverwege de dienst;
- gangbaar etenstijdstip;
- maximale rijtijd van ongeveer 5 uur.

Deze werkonderbreking wordt niet tot de arbeidstijd gerekend. De werkonderbreking wordt doorbetaald; dat betekent dat, alhoewel de werkonderbreking geen arbeidstijd is, in de in hoofdstuk 3, artikel 1 van deze CAO genoemde gemiddeld 36-urige werkweek de werkonderbreking is opgenomen.

Met ingang van de dienstregeling 2008 wordt de werkonderbreking met gemiddeld 5 minuten uitgebreid. De uitbreiding van de pauze varieert in lengte en is afhankelijk van de zogenaamde looptijd. Voor pauzes in Arnhem, Amersfoort, Amsterdam, Dordrecht, Eindhoven, Hoofddorp, Rotterdam en Utrecht geldt een geplande pauze van 40 minuten. Voor pauzes in Alkmaar, 's Hertogenbosch, Roosendaal en Zwolle geldt een geplande pauze

van 35 minuten. Voor pauzes op overige plaatsen geldt een geplande pauze van 32 minuten.

b Perronpersoneel

Op basis van artikel 4.6.1 van het Arbeidstijdenbesluit spreken partijen af dat voor het perronpersoneel geen pauze, zoals omschreven in de Arbeidstijdenwet, gegarandeerd wordt in situaties waarin sprake is van eenmensplekken. Werkgever kan van de mogelijkheid om geen pauze te verlenen gebruik maken.

c Leidinggevend en kantoorpersoneel, perronpersoneel

Voorzover b niet van toepassing is heeft de pauze een lengte van 30 minuten, kan opgesplitst worden in 2 maal een kwartier en heeft een vrije ligging conform de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet. Tijdens de pauze kan er, conform de regeling in het Arbeidstijdenbesluit, daar waar noodzakelijk, gebruik worden gemaakt van de consignatie-regeling. Hiervoor wordt een vergoeding gegeven (zie artikel 8.1.2.1.10 van dit hoofdstuk).

d werknemers werkzaam op één van de regelcentra (het betreft hier in ieder geval de transport controller, medewerker tactisch niveau, bijstuurder materieel en personeel en medewerker informatie)

De pauze wordt zoveel mogelijk gecombineerd met een eventueel noodzakelijke (collegiale) aflos als gevolg van het Arbo-besluit 'Werken aan Beeldschermen'. In deze gevallen kan de pauze van 30 minuten worden gesplitst in twee keer 15 minuten. Deze pauzes hebben een vrije ligging, zoals bedoeld in de Arbeidstijdenwet. De pauze behoort niet tot de arbeidstijd en wordt niet doorbetaald.

Hierop zijn enkele uitzonderingen:

- voor werknemers die vóór 11 juni 2001 volgens basisrooster werkzaam zijn in onregelmatige diensten wordt de pauze doorbetaald.
- voor de overige werknemers op posten zijn er 3 mogelijkheden:
  - a de werknemer heeft een pauze waarin hij geen bemoeienis heeft met het werk. Deze pauze wordt niet doorbetaald;
  - b de pauze wordt verleend door collegiale aflos (of als dat niet mogelijk is door georganiseerde aflos) en wordt in consignatie genoten. Deze pauze wordt doorbetaald;
  - c de teamleider heeft bepaald dat er tijdens de dienst consignatie noodzakelijk is. De pauze in deze dienst wordt doorbetaald.

3 Overgangsregeling:

a Voor het perronpersoneel dat voor 1 oktober 1997 een doorbetaalde pauze geniet, alsmede voor NS-personeel dat op 1 oktober 1997 een functie bekleedt en aansluitend blijft bekleden waarin een betaalde pauze genoten wordt en niet op vrijwillige basis de overstap naar de loket- of de perrondienst maakt, geldt dat de pauze ook in de toekomst wordt doorbetaald; dat betekent dat, alhoewel pauze geen arbeidstijd is, in de in artikel 3.1. lid 1 genoemde gemiddeld 36-urige werkweek de pauze is opgenomen.

b Rangeerders behoren voor de pauzeregeling tot het perronpersoneel. De rangeerders die op 15 september 2001 in dienst zijn bij NS Reizigers volgen de onder a. beschreven regeling.

4 Samenloop:

In die gevallen waarin de pauze wordt doorbetaald kan, als er sprake is van consignatie tijdens de pauze, geen aanspraak gemaakt worden op de consignatievergoeding.

## 2 Bijzondere bepalingen voor beroepsgroepen

### a Rijdend personeel

1. Wanneer de korte kering in Keulen van de ICE in een dienst zit waardoor de pauze van 30 minuten niet kan worden genoten, wordt een pauze aan het einde van de dienst gegeven.
2. Pauze/overstand in het buitenland voor rijdend personeel zal volledig worden uitbetaald. Het tweede en het derde uur van een overstand tellen niet mee bij de bepaling van de 36-urige werkweek.

### 8.1.1.5 Dagelijkse Arbeidstijd, dagelijkse dienstlengte en diensten

#### 8.1.1.5.1 Algemeen

1 *Dagelijkse arbeidstijd*: de dagelijkse arbeidstijd in dagdiensten is maximaal 9 uur en in nachtdiensten 8 uur. De minimumarbeidstijd lengte wordt gesteld op 4 uur voor personeel dat een contract met een arbeidsduur van 36 uur heeft (danwel een contract met minder uren, maar waarbij de arbeidsduur per dag gelijk is aan die van personeel met een arbeidsduur van 36 uur).

2 *Arbeidstijd bij oproep*: als een werknemer in verband met een storing, ongeval e.d. in dienst komt, geldt dat de arbeidstijd begint op het tijdstip van indienstmelding en eindigt bij uitdienstmelding. Als voor de oproep minimaal voldaan wordt aan de verplichtingen van de dagelijkse rust, kan de dienst na afloop van de (herstel)werkzaamheden worden voortgezet totdat de normale arbeidstijd is bereikt. Als door een extra dienst en de aansluitende dagelijkse rusttijd de daaropvolgende dienst niet in zijn geheel kan worden verricht, mag de arbeidstijd in deze dienst minder dan 4 uur bedragen.

3 *Gebroken diensten*: gebroken diensten zijn niet toegestaan. Per kalenderdag mag er maximaal 1 dienst gepland aanvangen.

4 *Dagelijkse arbeidstijd bij combinatie met een halve WTV-dag*: de arbeidstijd van een dienst, in combinatie met een halve WTV-dag, is maximaal 4,5 uur.

5 *Diensten*: in een rouleringsperiode of tijdvak bedraagt het aantal diensten (inclusief CO-dagen) niet meer dan gemiddeld vijf per week.

#### 8.1.1.5.2 *Rijdend personeel*

Bijzondere bepalingen t.a.v. dagelijkse arbeidstijd, dagelijkse dienstlengte en diensten, voor rijdend personeel:

- 1 In nachtdiensten is de maximale arbeidstijd 8,5 uur;
- 2 Nachtdiensten die starten op of na 04:00 uur, maar vóór 05:00 uur hebben een maximale arbeidstijd van 7,5 uur;
- 3 NSR-nachtdiensten die voor 02:30 uur starten en na 02:30 uur eindigen hebben een maximale arbeidstijd van 8 uur;
- 4 NSR-nachtdiensten, die de periode van 02:00 uur tot en met 04:00 uur geheel omvatten, eindigen niet na 07:00 uur.
- 5 Voor de werkonderbreking zoals genoemd in artikel 8.1.1.4 lid 2 sub a wordt maximaal een half uur bij de arbeidstijd per dag opgeteld. Als gevolg hiervan ontstaat (exclusief overwerk en reistijd) een maximum dienstlengte
  - in dagdiensten, van 9,5 uur,

- in nachtdiensten, van 9 uur,
- in nachtdiensten die starten op of na 04:00 uur, maar vóór 05:00 uur, van 8 uur en
- in nachtdiensten die starten voor 02:30 uur en eindigen na 02:30 uur, van 8,5 uur.

6 Het aantal diensten met een dienstlengte langer dan 9 uur (met een maximum van 9,5 uur), bedraagt per individuele medewerker, per kalenderjaar, niet meer dan 12 diensten per kalenderjaar.

7 Het aantal diensten met een dienstlengte van 4 uur of meer, maar minder dan 5 uur, bedraagt per individuele medewerker, per kalenderjaar, niet meer dan 12 diensten per kalenderjaar.

*Voor specifieke groepen roostergebonden personeel van NS Internationaal worden de volgende vervangende afspraken gemaakt, ter vervanging van lid 1 tot en met 3 en lid 5 tot en met 7 (voor alle duidelijkheid lid 4 blijft van kracht).*

*1. Bijzondere bepalingen t.a.v. dagelijkse arbeidstijd, dagelijkse dienstlengte en diensten, voor rijdend personeel:*

Trein	Minimale arbeidstijd	dag (maximaal) arbeidstijd	diensttijd	Nacht (maximaal) arbeidstijd	diensttijd
Thalys tm	4 uur	10 uur	12 uur	9 uur	9,5 uur
Thalys mcn	4 uur	10 uur	12 uur	9 uur	9,5 uur
ICE tm	4 uur	10 uur	12 uur	9 uur	9,5 uur
ICE mcn	4 uur	10 uur	12 uur	9 uur	9,5 uur
Bnl hc	4 uur	9 uur	11,5 uur	8,5 uur	9 uur
Bnl mcn	4 uur	9 uur	11,5 uur	8,5 uur	9 uur
OSC/ITC	4 uur	9 uur	9,5 uur	8 uur	8,5 uur

*2. Voor rijdend personeel geldt dat het aantal diensten met een dienstlengte van 4 uur of meer, maar korter dan 5 uur, per individuele werknemer, per kalenderjaar, niet meer dan 12 keer per jaar bedraagt. Uitzondering geldt voor de ICE organisatie, waarbij naast de hierboven genoemde 12 keer per jaar, 12 korte diensten extra gepland kunnen worden die gevolgd of voorafgegaan worden door een overnachting in het buitenland*

*3. Om een brede inzetbaarheid ten behoeve van Thalys en ICE mogelijk te maken voor de TM en mcn Benelux zijn, indien zij daartoe worden ingezet, de arbeids- en rusttijden van Thalys en ICE van toepassing.*

#### **8.1.1.6 Wekelijkse arbeidstijd**

Het aantal arbeidsuren per week bedraagt ten hoogste in elke periode van 4 achtereenvolgende weken gemiddeld 50 uren per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 45 uren per week.

#### **8.1.1.7 Dagelijkse rusttijd**

1 De dagelijkse rusttijd na diensten niet eindigend na 02:00 uur, is minimaal 12 uur.

2 De narust na nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur is minimaal 14 uur. Een kortere dagelijkse rusttijd wordt niet ingepland.



3 Van de in de voorgaande leden genoemde tijden kan, conform het gestelde in de Arbeidstijdenwet en artikel 8.1.1.2 lid 3, eenmaal per periode van 7 x 24 uur, worden afgeweken wanneer:

a dit in het belang van een behoorlijke dienstuitvoering of de veiligheid van het verkeer noodzakelijk is en

b de afwijking niet is te voorzien en door het nemen van andere maatregelen is te voorkomen.

*Voor artikel 8.1.1.7 is de volgende vervangende tekst van toepassing:*

*1 De dagelijkse rusttijd na diensten niet eindigend na 02:00 uur, is minimaal 11 uur.*

*2 De narust na nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur is minimaal 14 uur. Een kortere dagelijkse rusttijd wordt niet ingepland.*

*3. De narust kan voor roostergebonden personeel een maal per week worden teruggebracht tot 10 uur, bij Thalys en ICE geldt dat de narust een maal per week kan worden ingekort tot 9 uur.*

*4. Werkonderbrekings- en narusttijden*

trein	werkonderbreking minimaal	normaal	narust	narust 1 x per week
Thalys tm	2 x 15 min.	30 min.	11 uur	9 uur
Thalys mcn	2 x 15 min.	30 min.	11 uur	9 uur
ICE tm		30 min.	11 uur	9 uur
ICE mcn		30 min.	11 uur	9 uur
Bnl hc		30 min.	11 uur	10 uur
Bnl mcn		30 min.	11 uur	10 uur

*5. Om een brede inzetbaarheid ten behoeve van Thalys en ICE mogelijk te maken voor de TM en mcn Benelux zijn, indien zij daartoe worden ingezet, de arbeids- en rusttijden van Thalys en ICE van toepassing.*

*6. Het aantal overnachtingen zal beperkt worden tot maximaal 72 per kalenderjaar. In aanvulling hierop bedraagt het aantal overnachtingen 6 per maand en 2 per week waarbij in de maanden juni, juli, augustus een maximum van 8 overnachtingen per maand en 3 per week geldt. Invulling gedurende de zomerperiode geschiedt zo veel mogelijk op basis van vrijwilligheid.*

#### **8.1.1.8 Wekelijkse rusttijd**

##### **1 Aanspraak**

Per week bestaat aanspraak op twee rusttijden van langere duur, hierna te noemen "R" of "R-dag". Een van deze rusttijden dient zo mogelijk de zondag of een groot deel daarvan te omvatten.

##### **2 Norm**

Aansluitend aan een dienst omvat een R-dag een onafgebroken periode van ten minste 30 uren en niet aansluitend aan een dienst van ten minste 24 uren. Het voorgaande wordt in de tekst hierna aangeduid als "norm".

##### **3 Overbrengen naar andere week**

a Een van de in lid 1 genoemde R-dagen mag worden overgebracht naar een van de andere weken van de rouleringsperiode of het afgesproken tijdvak, mits van de overblijvende rusttijd ten minste 15 respectievelijk 12 uur vallen in de week waarvoor de rusttijd is bedoeld, onder voorwaarde dat

voldaan wordt aan het gestelde in de Arbeidstijdenwet t.a.v. de wekelijkse, onafgebroken rustperiode.

b Bij de planning mogen in een periode van 4 weken, maximaal eenmaal in 2 aaneengesloten weken 6 diensten per week worden gelegd, tenzij met instemming van de werknemer/de Ondernemingsraad anders is overeengekomen.

#### 4 Niet genoten rusttijd van langere duur

Indien een van de twee wekelijkse R-dagen niet kan worden verleend, ontstaat een niet genoten rusttijd van langere duur, hierna te noemen "RT", waarvan verlening dient plaats te vinden in de twee weken volgend op de week van ontstaan. De werknemer mag hierbij zijn voorkeur kenbaar maken. Als de RT niet kan worden verleend in deze periode moet de RT worden verleend in het kalenderkwartaal waarin de aanspraak is ontstaan of uiterlijk in het daarop volgende kalenderkwartaal. Voor het verlenen van de RT gelden dezelfde voorwaarden als voor een R.

*Er is sprake van een niet genoten R:*

a als de geplande dienst, die aan die R voorafgaat, uitloopt en daardoor de norm van de R met meer dan twee uur aantast;

b in alle andere gevallen als binnen de norm van de R dienst is verricht. In deze gevallen ontstaat aanspraak op een R in de vorm van een R Terug (RT).

De aanspraak op het aantal RT's wordt bepaald door de overblijvende aaneengesloten rusttijd of 2 uur minder in geval van uitloop dienst.

Aantal R('en) volgens rooster	Overblijvende aaneengesloten rusttijd	Aanspraak
1 losse R	minder dan 30 uur	1 RT
2 gekoppelde R'en	- 30 uur of meer maar minder dan 54 uur	1 RT
	- minder dan 30 uur	2 RT's
3 gekoppelde R'en	- 54 uur of meer maar minder dan 78 uur	1 RT
	- 2 rusttijden van elk 30 uur of meer	1 RT
	- 30 uur of meer maar minder dan 54 uur	2 RT's
	- minder dan 30 uur	3 RT's

Bij meer dan drie gekoppelde R'en wordt de aanspraak op dezelfde wijze vastgesteld.

Een werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur kan pas een niet-genoten R hebben als hij in die week meer dan 5 dagen heeft gewerkt.

#### 5 Ziek op een R-dag

In een ziekteperiode wordt een op het rooster aangegeven R als verleend beschouwd.

### 8.1.1.9 Zondagsbepalingen

#### 1 Algemeen

Ten minste eenmaal per drie achtereenvolgende weken moet een rustperiode van minimaal zesendertig uren worden verleend en de tijd omvatten gelegen tussen zondag 00:00 en maandag 04:00 uur.

#### 2 Rode Zondag

Een rustperiode als bedoeld in artikel lid 1 wordt "Rode Zondag" (RZ) genoemd. Deze RZ kan worden verleend in de vorm van een R of andere vrije dag; ook afwezigheid wegens ziekte telt in dit verband mee als rustperiode.

Als de werknemer in drie achtereenvolgende weken geen RZ heeft genoten, doet de werkgever al het mogelijke om de werknemer op de eerstvolgende zondag een RZ te verlenen. Bij een niet genoten RZ kan het "restant" van die RZ nog wel voldoen aan de norm van een R.

#### 3 Combinatie R en Rode Zondag

Bij koppeling van een R aan de RZ bedraagt de totale rusttijd minimaal zestig uur. Bij koppeling van één of meer R'en aan de RZ gelden - ook voor de RZ - de normen als bedoeld in artikel 8.1.1.8 lid 2.

#### 4 Schema norm R/RZ

Aaneengesloten rusttijden	RZ 36 (30)	R 30	R 24	norm totaal uren	norm bij uitloop dienst tot minimaal
1 R		30		30	28
1 RZ	36			36	36
2 R'en		30	24	54	52
2 (1 R + 1 RZ)	36		24	60	58
3 R'en		30	48	78	76
3 (2 R'en + 1 RZ)	30		48	78	76
4 R'en		30	72	102	100
4 (3 R'en + 1 RZ)	30		72	102	100

#### 5 Rood Weekend

Ten minste eenmaal per drie achtereenvolgende weken liggen de 2 R'en zodanig dat een rustperiode ontstaat van minimaal zestig uur, die de tijd omvat van zaterdag 00:00 uur tot maandag 04:00 uur. Deze rustperiode wordt een Rood Weekend genoemd.

Met instemming van de Ondernemingsraad kan hiervan worden afgeweken.

Het volgende is dan mogelijk:

- roosters met minder dan eenmaal per drie achtereenvolgende weken een Rood

Weekend;

of

- een splitsing van het weekend.

Hierdoor ontstaat de verplichting om op jaarbasis 18 R'en vast te leggen, die geheel of gedeeltelijk op zaterdag liggen.

Bij koppeling van één of meer R'en aan een Rood Weekend gelden - ook voor de in het Rood Weekend gelegen R'en - de normen als bedoeld in artikel 8.1.1.8 lid 2, d.w.z. de norm van de eerste R is 30 uur in plaats van 36 uur.

#### *6 Kwartaaldag*

Behalve voor werknemers die een contractuele arbeidsduur hebben van minder dan 5 uren per etmaal geldt dat indien in een kalenderkwartaal niet ten minste zes rusten als bedoeld in lid 1 zijn genoten, een extra rusttijd van ten minste 30 uren, dan wel vierentwintig uren bij koppeling, wordt toegekend. Toekenning van de extra rusttijd geschiedt uiterlijk in het kalenderkwartaal volgende op dat, waarin minder dan zes rustperiodes als vorenbedoeld werden genoten. De extra rusttijd als bedoeld in dit lid wordt "kwartaaldag" (K) genoemd. Het recht op een K vervalt als de werknemer ziek is gedurende ten minste de helft van het aantal dagen van het kwartaal, waarin hij de K uiterlijk zou moeten krijgen. De werkgever kan een K vooruit verlenen in het kalenderkwartaal, waarin de aanspraak bijna zeker ontstaat. Als in dit geval blijkt dat door b.v. ziekte toch geen aanspraak ontstaat, vindt geen correctie plaats. Voor een werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur is niet de contractuele arbeidsduur, maar het aantal feitelijk verrichte diensten bepalend of dit lid van toepassing is.

7 Het gestelde in lid 6 is met ingang van 9 december 2007 niet langer van toepassing op rijdend personeel. Eén en ander is verdisconteerd in de extra toeslag onregelmatig werken.

8 Het gestelde in dit artikel is niet van toepassing op personeel met een contractuele arbeidsduur van ten hoogste 3 diensten per week en met name ingezet wordt voor arbeid tijdens het weekend. Lid 1 is wel van toepassing als een werknemer in 3 achtereenvolgende weken meer dan 3 diensten per week verricht.

### **8.1.1.10 Arbeid in nachtdienst**

#### *1 Algemeen*

Voor de lengte van nachtdiensten zie het gestelde in artikel 8.1.1.5 betreffende de dagelijkse arbeidstijd.

#### *2 Bijzondere bepalingen voor beroepsgroepen*

Nachtdiensten rijdend personeel en perronpersoneel

Voor deze werknemers geldt dat maximaal 35 nachtdiensten in de 13 weken gerealiseerd mogen worden op individueel niveau.

Hierover zijn daarnaast de volgende afspraken gemaakt:

- in de basisroosters wordt een maximum van 32 nachtdiensten in de 13 weken gehanteerd.
- in de basisroosters en in de realisatie mogen niet meer dan 25 nachtdiensten in de 13 weken gehanteerd worden die deels of geheel het tijdvak 02:00 tot 04:00 uur omvatten.
- het maximum van 35 nachtdiensten per 13 weken in de realisatie kan slechts op vrijwillige basis worden gehanteerd.
- werknemers van 55 jaar en ouder hebben prioritair de mogelijkheid om in een rooster te draaien waarin geen nachtdiensten zijn opgenomen, voorzover de omstandigheden - mede gezien de normstelling - dit mogelijk maken.
- voor rijdend personeel (en voor servicemedewerkers die niet deelnemen aan "plan je eigen werk", zie artikel 8.3.1.2) geldt tevens dat werknemers van 50 jaar en ouder op verzoek vrijgesteld kunnen worden van

nachtdiensten die de periode 02.00 uur tot 04.00 uur geheel of gedeeltelijk omvatten.

*Artikel 8.1.1.10 lid 3 betreffende de vrijstelling van werknemers van 50 jaar en ouder is niet van toepassing.*

#### **8.1.1.11 Begin zomertijd**

Bij begin zomertijd mag de werkgever met instemming van de werknemer afwijken van artikel 8.1.1.7 en artikel 8.1.1.8.

#### **8.1.1.12 Uitzonderingen**

De artikelen 8.1.1.2 tot en met 8.1.1.11 zijn niet van toepassing op werknemers, ingedeeld in salarisgroep 61 en hoger.

De artikelen 8.1.1.3, 8.1.1.4, 8.1.1.5, 8.1.1.7, 8.1.1.10 en 8.1.1.11 zijn niet van toepassing op :

1 werknemers ingedeeld in salarisgroep 58 of hoger.

2 het niet-roostergebonden (NRG) personeel; dit zijn werknemers voor wie, om een flexibele inzet mogelijk te maken, het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag "NRG".

3 werknemers die als vervanger van het onder sub 1 en 2 genoemde personeel zijn aangewezen en wel voor de dagen waarop zij als vervanger dienst doen. Werkgever moet werknemers op wie het bovenstaande van toepassing is of wordt, hierover informeren. In de administratie moet worden aangegeven welke werknemers dit zijn.

#### **8.1.1.13 Roosters en mededeling Arbeids- en Rusttijden**

##### **8.1.1.13.1 Roosters voor bijzondere categorieën**

###### *Reservepersoneel*

Voor reservepersoneel en voor werknemers in een vast rooster op reserve/beschikbare dagen geldt voor een verlofdag een minimumnorm van 30 uur als deze aansluit aan een dienst en van 24 uur als deze niet aansluit aan een dienst. Op verzoek van de werknemer kan van het bovenstaande worden afgeweken.

###### *Zwangere vrouwen*

Voor zwangere vrouwen gelden de volgende aanvullende rechten:

- vrijstelling van overwerk;
- werken in een vervangend rooster, dat zodanig is opgesteld dat zij niet voor 07:00 of na 21:00 uur dienst doen;
- niet langer dan 5 dagen aaneengesloten dienst doen.

Afhankelijk van de aard van de werkzaamheden en het stadium van de zwangerschap geeft de werkgever een zwangere vrouw extra rustpauzes of laat haar korter werken.

###### *Dienstdoen als veiligheidsman*

Een werknemer mag maximaal 8 uur aaneengesloten dienstdoen als veiligheidsman.

##### **8.1.1.13.2 Overleg over basisroosters en werktijdregelingen**

###### **8.1.1.13.2.1 Inleiding**

Dit hoofdstuk bevat een toelichting op de Wet op de Ondernemingsraden en aanvullende CAO-afspraken die van belang zijn bij het voeren van overleg over een basisrooster of werktijdregeling.

#### **8.1.1.13.2.2 Definities**

Met werklijnen wordt het totale pakket van werkzaamheden bedoeld dat moet worden verricht.

De bedrijfstijd is de tijd gedurende welke het bedrijf(sonderdeel) geopend is.

Spelregels zijn richtlijnen die worden gehanteerd bij het opzetten van basisroosters en bij het maken van de Donderdagse Weekindeling (DW).

#### **8.1.1.13.2.3 Opstellen basisrooster of werktijdregeling**

De werkgever stelt een basisrooster of werktijdregeling op, afgestemd op de bedrijfstijd, werklijnen, bedrijfsprocessen en bedrijfsdrukke, en met als uitgangspunt een efficiënte inzet van het personeel. Het basisrooster/de werktijdregeling moet voldoen aan de arbeids- en rusttijdenbepalingen in de ATW, het ATB en deze CAO. Het reservepersoneel wordt zoveel mogelijk in een basisrooster opgenomen om een zo goed mogelijke verdeling van alle roosteraspecten over alle werknemers te bereiken. Daar waar het opnemen in zo'n basisrooster niet mogelijk is, neemt werkgever in de plaatselijke spelregels beschermende bepalingen voor dit reservepersoneel op.

#### **8.1.1.13.2.4 Overleg bij opstellen basisrooster of werktijdregeling**

Basisroosters/werktijdregelingen behoeven de instemming van de Ondernemingsraad.

De Ondernemingsraad kan overleg voeren over: werklijnen, bedrijfstijd, rouleringsperiode of tijdvak, en spelregels.

De werkgever voert met de Ondernemingsraad overleg over aspecten die de kwaliteit van het basisrooster bepalen, zoals:

- de ligging van de diensten;
- het aantal late diensten en diensten tussen 02:00 en 04:00 uur.

Een late dienst is in dit verband een dienst waarvan de arbeidstijd eindigt in de periode na 18:00 uur tot en met 02:00 uur.

Werkgever streeft ernaar dat het totaal van late diensten en diensten tussen 02:00 en 04:00 uur ten hoogste de helft bedraagt van het aantal weken in de rouleringsperiode, vermenigvuldigd met de factor 7. Dit onverlet latend hetgeen over het aantal nachtdiensten in het Arbeidstijdenbesluit is bepaald.

#### **8.1.1.13.2.5 Overleg bij wijzigingen op het basisrooster**

##### *a Blijvende wijzigingen*

De werkgever heeft bij blijvende wijzigingen op ingevoerde basisroosters de instemming nodig van de Ondernemingsraad.

##### *b Tijdelijke wijzigingen*

Over tijdelijke wijzigingen die leiden tot diensten met een arbeidstijd van minder dan 4 uur of meer dan het maximaal aantal uren dat voor die categorie in deze CAO is bepaald voert werkgever overleg met de Ondernemingsraad binnen de kaders van de overlegregeling van de ATW.

#### **8.1.1.13.3 Mededeling Arbeids- en Rusttijden (DW)**

*De Donderdagse Weekindeling (DW)*

Het dienstrooster is de basisafspraken tussen werkgever en werknemer. Dit rooster dient 28 dagen van tevoren bekend te zijn, tenzij dit vanwege logistieke/procedurele redenen niet mogelijk is. De werkgever kan van dit dienstrooster afwijken als dit noodzakelijk is. Het dienstrooster met de eventuele wijzigingen voor die week vormt de DW. Deze DW is dus een aangepaste afspraak tussen werkgever en werknemer en moet voor wat betreft de arbeidstijd en het aantal R'en zoveel mogelijk met de basisafspraken overeenstemmen. Uiterlijk op donderdag 16:00 uur moeten de afwijkingen voor de daarop volgende week in de DW zijn opgenomen. De werkgever bouwt zodanige waarborgen in, dat de DW een maximale zekerheid voor de werknemer biedt. De R\* zal niet meer gehanteerd worden. Decentrale regelingen waarin de R\* (of onder een andere benaming) is geregeld worden conform deze CAO aangepast, evenals de bepalingen die hieraan gekoppeld zijn wat betreft de procedure die gehanteerd wordt bij het verschuiven van arbeids- en rusttijden bij Donderdagse Weekindeling.

*Na de Donderdagse Weekindeling*

De werkgever voorkomt afwijkingen na bekendmaking van de DW zoveel mogelijk. De werkgever mag geen diensten inkorten na de DW om daarmee eerder in dezelfde week ontstane meer gewerkte uren te compenseren, tenzij de werknemer hierom verzoekt.

De werkgever mag wel na de DW:

a de werknemer weer op één of meer dagen in zijn eigen dienstrooster indelen als door onvoorziene omstandigheden die DW geheel of gedeeltelijk komt te vervallen;

b kortere roosterdiensten stellen als dit door vervanging bij ziekte, extra diensten, (extra) verlof e.d. noodzakelijk is.

*Amplitudediensten*

Amplitudediensten zijn diensten waarvoor in het basisrooster vastgelegd wordt tussen welke twee tijdstippen de werkzaamheden kunnen plaatsvinden. De feitelijke aanvang en einde dienst worden bij DW of uiterlijk de dag voorafgaand aan de dienst bekendgemaakt. Amplitudediensten worden beperkt tot maximaal 1 per week per werknemer.

*Voor artikel 8.1.1.13.3 is de volgende vervangende tekst van toepassing:*

*De Donderdagse Weekindeling (DW)*

Het dienstrooster is de basisafspraken tussen werkgever en werknemer. Dit rooster dient 28 dagen van tevoren bekend te zijn, tenzij dit vanwege logistieke/procedurele redenen niet mogelijk is. De werkgever kan van dit dienstrooster afwijken als dit noodzakelijk is. Het dienstrooster met de eventuele wijzigingen voor die week vormt de DW. Deze DW is dus een aangepaste afspraak tussen werkgever en werknemer en moet voor wat betreft de arbeidstijd en het aantal R'en zoveel mogelijk met de basisafspraken overeenstemmen. Uiterlijk op donderdag 16:00 uur moeten de afwijkingen voor de daarop volgende week in de DW zijn opgenomen. De werkgever bouwt zodanige waarborgen in, dat de DW een maximale zekerheid voor de werknemer biedt. De R\* zal niet meer gehanteerd worden. Decentrale regelingen waarin de R\* (of onder een andere benaming) is geregeld worden conform deze CAO aangepast, evenals de bepalingen die hieraan gekoppeld zijn wat betreft de

*procedure die gehanteerd wordt bij het verschuiven van arbeids- en rusttijden bij Donderdagse Weekindeling.*

*Na de Donderdagse Weekindeling*

*De werkgever voorkomt afwijkingen na bekendmaking van de DW zoveel mogelijk. De werkgever mag geen diensten inkorten na de DW om daarmee eerder in dezelfde week ontstane meer gewerkte uren te compenseren, tenzij de werknemer hierom verzoekt.*

*De werkgever mag wel na de DW:*

*a de werknemer weer op één of meer dagen in zijn eigen dienstrooster indelen als door onvoorziene omstandigheden die DW geheel of gedeeltelijk komt te vervallen;*

*b kortere roosterdiensten stellen als dit door vervanging bij ziekte, extra diensten, (extra) verlof e.d. noodzakelijk is.*

#### **8.1.1.13.4 Ruilen diensten**

Vanuit de gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer bij het toezien op de naleving van de arbeids- en rusttijden is het ruilen van diensten alleen toegestaan met toestemming van de werkgever. Het ruilen van diensten mag niet leiden tot situaties die strijdig zijn met de Arbeidstijdenwet en/of deze CAO.

#### **8.1.1.14 Werktijdverkorting algemeen**

De werktijdverkorting bij NS Reizigers voor medewerkers met een contractuele arbeidsduur van 36 uur wordt ingevuld door hele en halve werktijdverkorting-dagen (WTV-dagen). Hieronder treft u nadere bepalingen aan per personeelscategorie over de specifieke invulling.

##### **8.1.1.14.1 Werktijdverkorting bij rijdend personeel**

De gemiddeld 36-urige werkweek wordt als volgt ingevuld:

1 Gemiddeld 5 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 8 uur arbeidstijd (inclusief pauze).

2 Per jaar 26 WTV-dagen.

3 Van de 26 WTV-dagen worden er 20 ingeroosterd en 6 worden door de werkgever uiterlijk bij DW aangewezen.

4 De 20 WTV-dagen worden als volgt ingeroosterd:

- 16 WTV-dagen worden ingeroosterd in twee periodes van 16 weken. In iedere periode zullen 8 WTV-dagen worden ingeroosterd. Het quantum WTV-dagen dat voor de roulering benodigd is zal op 4-wekelijkse basis worden ingeroosterd. De periode waarin het voor het individu in deze periode geldend aantal WTV-dagen (8) wordt ingepland bedraagt 16 weken.

- 4 WTV-dagen worden ingeroosterd in een periode van 20 weken. De werkgever zorgt voor een zo gelijkmatig mogelijke verdeling over de periode. De periode waarin het individu in deze periode geldend aantal WTV-dagen (4) wordt ingepland bedraagt 20 weken.

Decentraal wordt bepaald hoe de 16- en 20-weekse periodes over het jaar verdeeld zijn.

*Voor artikel 8.1.114 is de volgende vervangende tekst van toepassing:*

*De gemiddeld 36-urige werkweek wordt als volgt ingevuld:*

*1 Gemiddeld 5 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 8 uur arbeidstijd (inclusief pauze).*

*2 Per jaar 26 WTV-dagen.*



3 Om de voorspelbaarheid en rust in de roosters te vergroten wordt voor roostergebonden personeel 20 WTV-dagen ritmisch ingeroosterd in het jaar in de maanden oktober tot en met april. De overige 6 WTV dagen (nu genoemd WA dagen) zijn vrij opneembaar in de periode oktober tot en met april, echter niet tijdens schoolvakanties en feestdagen. Daar waar mogelijk staat het de verschillende procesgroepen vrij om de 6 WA dagen ook gedurende de zomerperiode in te roosteren. Aan het einde van het jaar dienen alle WTV dagen van dat jaar genoten te zijn (tenzij WTV is aangewend in het keuzeplan)

4 Voor rijdend personeel van Thalys Nederland NV, ICE International en Benelux bestaat de mogelijkheid voor het inplannen van een arbeidspatroon van 4x9 uur.

#### **8.1.1.14.2 Werktijdverkorting bij perronpersoneel**

De gemiddeld 36-urige werkweek wordt als volgt ingevuld:

1 Gemiddeld 5 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 8 uur arbeidstijd.

2 Per jaar 26 WTV-dagen.

3 Van de 26 WTV-dagen worden er 20 ingeroosterd en 6 worden door de werkgever uiterlijk bij DW aangewezen.

4 De 20 WTV-dagen worden als volgt ingeroosterd:

- 16 WTV-dagen worden ingeroosterd in twee periodes van 16 weken. In iedere periode zullen 8 WTV-dagen worden ingeroosterd. Het quantum WTV-dagen dat voor de roulering benodigd is zal op 4-wekelijkse basis worden ingeroosterd. De periode waarin het voor het individu in deze periode geldend aantal WTV-dagen (8) wordt ingepland bedraagt 16 weken.

- 4 WTV-dagen worden ingeroosterd in een periode van 20 weken. De werkgever zorgt voor een zo gelijkmatig mogelijke verdeling over de periode. De periode waarin het voor het individu in deze periode geldend aantal WTV-dagen (4) wordt ingepland bedraagt 20 weken.

Decentraal wordt bepaald hoe de 16- en 20-weekse periodes over het jaar verdeeld zijn.

Voor artikel 8.1.1.14.2 uit hoofdstuk 8.1 "NS Reizigers" is de volgende vervangende tekst van toepassing:

De gemiddeld 36-urige werkweek wordt als volgt ingevuld:

1 Gemiddeld 5 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 8 uur arbeidstijd (inclusief pauze).

2 Per jaar 26 WTV-dagen.

3 Om de voorspelbaarheid en rust in de roosters te vergroten wordt voor roostergebonden personeel 20 WTV-dagen ritmisch ingeroosterd in het jaar in de maanden oktober tot en met april. De overige 6 WTV dagen (nu genoemd WA dagen) zijn vrij opneembaar in de periode oktober tot en met april, echter niet tijdens schoolvakanties en feestdagen. Daar waar mogelijk staat het de verschillende procesgroepen vrij om de 6 WA dagen ook gedurende de zomerperiode in te roosteren. Aan het einde van het jaar dienen alle WTV dagen van dat jaar genoten te zijn (tenzij WTV is aangewend in het keuzeplan)

#### **8.1.1.14.3 Werktijdverkorting bij kantoor- en leidinggevend personeel**

De gemiddeld 36-urige werkweek wordt als volgt ingevuld:

1 In groepen waarin functies zijn waarbij het werk niet uitwisselbaar is:

a Gemiddeld 5 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 8 uur arbeidstijd.

b Per jaar 26 WTV-dagen.

c Van de 26 WTV-dagen worden er 20 ingeroosterd en 6 worden door de werkgever, uiterlijk in de week voorafgaand aan de week waarin de WTV-dag moet vallen, aangewezen.

2 In groepen waarin functies zijn waarbij het werk uitwisselbaar is en de processen worden gekenmerkt door seizoenspieken:

a Gemiddeld 4 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 8,5 uur arbeidstijd.

b Per jaar 13 terugkomdagen (tkd-dagen) van gemiddeld 8 uur.

3 In groepen waarin functies zijn waarbij het werk uitwisselbaar is en de processen niet worden gekenmerkt door seizoenspieken dient een keuze te worden gemaakt in overleg met de groep werknemers die het betreft. Indien men geen overeenstemming hierover kan bereiken dan dient instemming verkregen te worden van het betrokken

overlegorgaan. Er kan gekozen worden uit drie mogelijkheden:

a Gemiddeld 4 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 9 uur arbeidstijd.

b Gemiddeld 5 arbeidsinzetten per week, waarbij 4 inzetten van gemiddeld 8 uur arbeidstijd en gemiddeld 1 inzet van gemiddeld 4 uur.

c Hetzelfde patroon als omschreven onder lid 1. De werkgever kan in het overleg over het arbeidspatroon slechts op grond van de niet uitwisselbaarheid van functies beredeneerd afwijken van de in het genoemde overleg uitgesproken voorkeur van de groep betrokken werknemers.

4 Bij de bepaling of er sprake is van uitwisselbaarheid zoals genoemd in lid 3 moet worden afgewogen of iedereen uit de groep op dezelfde manier de taak kan uitoefenen, of iedereen op dezelfde manier vragen kan beantwoorden, of iedereen op dezelfde manier inlichtingen kan verschaffen, etc. Het dient zo te zijn dat bij uitwisselbare functies een dag afwezigheid van de ene functionaris niet leidt tot achterstanden (terugbellen, postachterstanden, etc.) de volgende dag. Daarnaast dient bij de afweging nog rekening te worden gehouden met de volgende zaken: is het bedrijfsproces zodanig dat een bepaald aantal uren werken op een dag eigenlijk wordt "opgelegd" en is de groepsgrootte zodanig dat er realiter gezien wel een keuze gemaakt kan worden.

*Voor niet-roostergebonden en leidinggevend personeel geldt dat 4 x 9 uur werken tot de mogelijkheden behoort als de bedrijfsvoering dit toelaat. Op verzoek van de medewerker besluit het management hierover*

#### **8.1.1.14.4 Combifuncties**

Werknemers die meerdere (delen van) functies verrichten en derhalve niet rechtstreeks aanwijsbaar onder een van de onderscheidene categorieën vallen die in deze CAO worden genoemd, vallen onder de categorie waarin zij het merendeel van hun werkzaamheden (naar verwachting zullen) verrichten. In overleg tussen werkgever en werknemer kan hiervan worden afgeweken.

#### **8.1.1.14.5 WTV-dagen**

1 Een hele WTV-dag omvat een kalenderdag die uiterlijk om 02:00 uur start.

2 Een hele of halve WTV-dag kan in de realisatie door het uitlopen van de dienst die er aan vooraf gaat niet zodanig worden aangetast dat deze als niet verleend moet worden beschouwd.

3 Een hele of halve WTV-dag die wordt ingetrokken, wordt binnen twee weken teruggegeven. Indien dit niet gerealiseerd kan worden, krijgt de werknemer de vrije beschikking over deze WTV-dag.

4 Vastgelegde halve of hele WTV-dagen worden als verleend beschouwd wanneer de werknemer op die dag afwezig is wegens ziekte.

De niet vastgelegde halve of hele WTV-dagen worden per periode naar rato als verleend beschouwd <sup>10</sup>

5 De werkgever kan geen WTV-dagen aanwijzen bij werknemers die reeds ziek zijn op de donderdagse weekindeling.

6 Indien op 31 december 24.00 uur van enig jaar niet alle aanwijsbare WTV-dagen zijn verstrekt, krijgt de werknemer, analoog aan lid 3 tweede volzin, de vrije beschikking over het restant.

#### **8.1.1.14.6 Vaststellen WTV-dagen in bijzondere situaties**

1 Bij indiensttreding in de loop van een kalenderjaar heeft een werknemer recht op een evenredig deel van de jaarlijks te verstrekken WTV-dagen.

2 Bij ontslag in de loop van een kalenderjaar worden teveel of te weinig genoten WTV-dagen verrekend tegen het uurloon dat van toepassing is op de dag voorafgaand aan de ontslagdatum.

3 Vastgelegde WTV-dagen in een periode van onbetaald verlof van meer dan 21 kalenderdagen worden onbetaald-verlofdagen.

#### **8.1.1.14.7 Terugkomdagen**

1 Terugkomdagen worden zo mogelijk vastgelegd in een basisrooster, maar in ieder geval uiterlijk in de week voorafgaand aan de week waarin de tkd-dag komt te vallen aangekondigd.

2 Vastgelegde tkd-dagen worden als vervuld beschouwd wanneer de werknemer op die dag afwezig is wegens ziekte.

#### **8.1.1.14.8 Streepjesdagen**

'Streepjesdag' is een dag waarop werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan gemiddeld 36 uur per week naast de R-dagen geen werkzaamheden verricht. Hiervoor gelden de volgende bepalingen:

- streepjesdagen worden zoveel mogelijk in het basisrooster vastgelegd. Dit gebeurt bij voorkeur op vaste momenten door werknemer in een apart rooster te plaatsen. De mate waarin dit haalbaar is, wordt bepaald door lokale omstandigheden;
- bij DW worden de streepjesdagen vastgelegd in het rooster;
- intrekken of verplaatsen van de in de DW vastgelegde streepjesdag vindt alleen plaats na overleg met werknemer, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met diens belangen

#### **8.1.1.15 Regeling werktijdverkorting oudere werknemers**

1 Een werknemer kan, met ingang van de kalenderweek waarin hij 59 jaar wordt, verzoeken om een werktijdverkorting per gewerkte dag.

<sup>10</sup> Het aantal WTV-dagen dat naar rato wordt afgeschreven is afhankelijk van het feit of de betrokken werknemer (nog) in een rooster is opgenomen. Is hij (nog) in een rooster opgenomen zal 1 WTV-dag per 2 maanden als verleend worden beschouwd. Is de werknemer niet (meer) opgenomen in het rooster zal per 2 weken 1 WTV-dag (of indien aan de orde een combinatie van halve en hele WTV-dagen) als verleend worden beschouwd en per half jaar 13 WTV-dagen.

2 Deze werktijdverkorting bedraagt maximaal 30 minuten per dag. Bij niet volgebouwde roosters kan dit maximum lager zijn.

3 De werknemer kan kiezen tussen:

- een dagelijkse verkorting van de werktijd (als dit in het werkpatroon past);
- opsparen van de werktijdverkorting tot een hele of een halve vrije dienst.

4 De werktijdverkorting wordt als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens: verlof, ziekte, arbeidsongeschiktheid, feestdag (F), compensatiefeestdag (CF) of kwartaaldag (K).

5 Bij cursus, OR-activiteit e.d. bepaalt de feitelijke duur hiervan of de werktijdverkorting is verleend.

6 In alle andere gevallen van afwezigheid blijft de aanspraak bestaan.

7 Voor werknemers met een dienstverband van minder dan 36 uur wordt deze regeling toegepast naar rato van de omvang van hun dienstverband.

#### **8.1.1.16 Opnemen verlof en vrije uren**

1 Verlof en vrije uren kunnen op aanvraag worden verleend of door de werkgever worden aangewezen. Aangevraagd verlof of aangevraagde vrije uren worden verleend, tenzij het dienstbelang of de in lid 3 genoemde verlofvolgorde zich daartegen verzet. Aanwijzing vindt niet plaats zonder overleg met de werknemer.

2 De werkgever is bevoegd in overleg met de Ondernemingsraad tijdvakken aan te wijzen, binnen welke periode het verlof voor bepaalde groepen werknemers wordt vastgesteld.

3 Werkgever kan in overleg met desbetreffende Ondernemingsraad 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 3.3.11.1 lid 1 en lid 2 a, b en c en kortdurend zorgverlof als bedoeld in art. 3.3.11.2
- organisatieverlof;
- verplicht verlof in voor- en najaar voor werknemers waarvoor verlopspreiding geldt;
- alle overig betaald en onbetaald verlof en vrije uren in volgorde van aanvraag, tenzij door werkgever in overleg met de Ondernemingsraad hiervan wordt afgeweken.

4 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.

#### **8.1.1.17 FEESTDAGENREGELING**

##### **8.1.1.17.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk zijn de bij CAO overeengekomen regels opgenomen over de aanspraak van een werknemer op vrij op een erkende feestdag (F) en het recht op compensatie als een werknemer op zo'n dag een dienst verricht.

##### **8.1.1.17.2 Aanspraak op een F**

1 Indien het dienstbelang dit toelaat heeft de werknemer op erkende feestdagen vrij met behoud van maandbezoldiging.

2 Een werknemer met een contractuele arbeidsduur van 36 uur heeft aanspraak op de volgende erkende feestdagen: paasmaandag, hemelvaartsdag, pinkstermaandag, alsmede - tenzij deze op zaterdag of zondag vallen - nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 5 mei en eerste en tweede kerstdag.

3 Voor een werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur is het recht op een F afhankelijk van de omvang van zijn dienstverband. Derhalve wordt, naar rato van de omvang van het dienstverband, op een aantal van de - in lid 2 genoemde - feestdagen in het dienstrooster een F aangegeven, dan wel een dienst, R, WTV of CO, waarvoor een CF wordt verleend. Op de overige feestdagen wordt een zgn. streepjesdag aangegeven. Als een zgn. streepjesdag staat aangegeven bestaat geen aanspraak op een F.

De werkgever maakt op een erkende feestdag zoveel mogelijk werknemers vrij van dienst door hen een F te verlenen.

#### **8.1.1.17.3 Verlenen van een F**

*Norm van de F*

Voor de norm van de F gelden dezelfde bepalingen als voor die van de R. Aanvullend geldt dat de werkgever op verzoek van de werknemer van de norm mag afwijken om verlening van een F mogelijk te maken.

*De F wordt als verleend beschouwd:*

- bij bereikbaarheid wanneer niet daadwerkelijk op de F een dienst is verricht;
- bij afwezigheid wegens ziekte, ook al ligt er een R, WTV of CO.

#### **8.1.1.17.4 Compensatie van een niet-genoten F**

Een werknemer die op een F een dienst heeft verricht of een R, WTV of CO heeft gehad, heeft recht op een compensatie in tijd (CF) met dezelfde norm als een F. Met ingang van 1 januari 2008 kan werknemer ervoor kiezen om deze tijd (CF) te laten uitbetalen met een extra toeslag in geld.

Als een werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur een dienst verricht op een F terwijl zijn dienstrooster een streepjesdag aangeeft, bestaat geen aanspraak op een CF. De op die dag gewerkte uren tellen mee als meergewerkte uren.

Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur die als losse reserve zijn ingedeeld hebben wel aanspraak op een CF wanneer zij dienst doen op een F.

Als werknemer kiest voor tijd, verleent werkgever de CF in overleg met de werknemer in het kalenderjaar waarin het recht op CF ontstaat. De werknemer moet de CF uiterlijk op 31 oktober aanvragen. De werkgever heeft de bevoegdheid bij niet aanvragen en/of niet verlenen in dat jaar, de CF daarna in januari aan te wijzen. Aanspraken op CF in verband met de kerstdagen worden in het daarop volgende jaar verleend. Als de werkgever van oordeel is, dat door het verlenen van CF de bedrijfsvoering negatief zal worden beïnvloed, kan hij op 1 juni en 1 december de op dat moment resterende aanspraken (of een deel daarvan) laten uitbetalen. De uitbetaling vindt plaats in juli en januari. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking worden eventuele resterende aanspraken op CF uitbetaald.

Als werknemer kiest voor uitbetaling van de CF dan krijgt werknemer de door hem op een F gewerkte uren uitbetaald tegen uurloon met een toeslag van 20%.

#### **8.1.1.17.5 Niet christelijke feestdagen**

1 Op verzoek van werknemer kunnen maximaal drie christelijke feestdagen worden geruild voor drie niet-christelijke religieuze feestdagen. De regels uit dit hoofdstuk zijn van toepassing op deze niet-christelijke feestdagen. Het verzoek kan alleen worden geweigerd indien in het desbetreffende proces niet op christelijke feestdagen wordt gewerkt dan wel indien het aantal ingediende verzoeken om te ruilen het aantal gestelde diensten op christelijke feestdagen overtreft. In het laatste geval worden de verzoeken op evenwichtige wijze toegekend. De regels uit dit Hoofdstuk zijn op de toegekende niet-christelijke feestdagen van toepassing.

2 Werknemer die niet of niet volledig gebruik kan maken van de regeling onder 1, kan uiterlijk 1 januari verzoeken om in dat kalenderjaar op maximaal drie niet-christelijke religieuze feestdagen te worden vrijgemaakt van dienst tegen inlevering van vrijetijdsaanspraken. Een dergelijk verzoek wordt toegekend.

## **8.1.2 Vergoedingen**

### **8.1.2.1 Werktijden**

#### **8.1.2.1.1 Algemeen**

1. De voorzieningen zijn op u van toepassing tenzij u:

- bent ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger;
- stagiaire bent of buitenlands student;
- voor werkgever werkzaam bent buiten Nederland (hetzij incidenteel, hetzij permanent); in dit geval gelden aparte regelingen. Uw personeeladviseur kan u hierover inlichten;
- thuis werkzaamheden voor werkgever verricht;
- deelneemt aan activiteiten van de Bedrijfshulpverlening (BHV), met uitzondering van uitrukdiensten van de ORA en de OBOG.

2. Er ontstaat geen aanspraak op een voorziening als:

- in onderling overleg in een bedrijfsonderdeel is afgesproken te werken op andere uren;
- de aanspraak een gevolg is van onderling ruilen van diensten;
- de aanspraak rechtstreeks het gevolg is van het werken op een ander tijdstip op uw verzoek.

3. Als u bevorderd bent met terugwerkende kracht en uw aanspraken op voorzieningen daardoor wijzigen worden deze niet met terugwerkende kracht verrekend.

#### **8.1.2.1.2 Compensatie onregelmatig werken (CO)**

Voor het werken op bepaalde tijden ontvangt u een compensatie in tijd en een vergoeding in geld.

##### **8.1.2.1.2.1 Voorwaarden en hoogte van de compensatie onregelmatig werken in tijd**

###### *1. Voorwaarden*

U ontvangt compensatie in tijd (CO) als u dienst hebt gedaan op:

- zaterdag of zondag of een feestdag; voor deze vergoeding geldt 5 mei niet als feestdag.
- overige dagen voor 07.30 uur of na 18.00 uur.

###### *2. Hoogte*

De compensatie is afhankelijk van uw leeftijd en bedraagt per gewerkt uur:

- tot en met 49 jaar 4 minuten
- 50 tot en met 55 jaar 6 minuten
- vanaf 56 jaar 8 minuten

De hogere compensatie wordt voor de eerste maal toegekend met ingang van de afrekenperiode waarin u 50 of 56 jaar wordt.

Voor berekening van de compensatie worden de onregelmatige uren/minuten per week opgeteld, waarbij de eerste 5 uren niet meetellen. Dit totaal wordt vermenigvuldigd met 4, 6 of 8 (minuten) naar gelang uw leeftijd. Op die berekende compensatie wordt daarna in mindering gebracht het aantal uren/minuten dat uw rooster in de rouleringsperiode of het vastgestelde tijdvak minder is dan 35,3 uur gemiddeld per week (de zgn. minuren). Dit laatste alleen voor zover deze tijd niet al in mindering is gebracht bij het vaststellen van eventuele overuren in de weken van de desbetreffende afrekenperiode.

###### *3. Hoe wordt de compensatie verleend?*

De bepalingen met betrekking tot het verlenen van deze vrijetijdsaanspraken zijn vastgelegd in deze CAO.

4. De tijdcompensatie geldt alleen bij een contract van gemiddeld 18 uur of meer per week. Op de berekende tijdcompensatie worden de eventuele minuren in mindering gebracht.

#### 5. *Extra dienst*

Als u in dienst komt voor storing, ongeval e.d. geldt het volgende: als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd. De tussenliggende tijd telt mee voor de berekening van de compensatie in tijd.

#### 6. Extra toeslag rijdend personeel

a. Het voorgaande is met ingang van 10 december 2007 niet langer van toepassing op het rijdend personeel. In plaats daarvan geldt het volgende. Onder het gelijktijdig vervallen van de CO regeling in tijd en de Kwartaaldagen geldt dat werknemer een extra toeslag van 23% ontvangt op de onregelmatigheidsvergoedingen (onregelmatigheid hoog, onregelmatigheid laag en NAZOF). Deze toeslag telt niet mee in de garantieregelingen. Het op 9 december 2007 openstaande saldo CO wordt toegevoegd aan de verlofstand.

b. Werknemer kan jaarlijks via het Keuzeplan in de laatste keuzeronde van het kalenderjaar ervoor kiezen de compensatie in tijd voor het werken op onregelmatige tijdstippen terug te kopen. Indien werknemer hiervoor kiest, geldt het volgende. Het tarief dat werknemer betaalt voor het terugkopen van CO in tijd is gelijk aan de extra toeslag op de onregelmatigheidsvergoedingen die werknemer ontvangt en wordt verrekend bij de salarisbetaling. De opbouw van het recht op terug te kopen tijd is gelijk aan de CO-opbouw zoals vastgelegd in dit artikel. In de basisroosters worden 'dagen beschikbaar voor CO' vastgelegd conform het genoemde in dit artikel. Indien werknemer op het moment dat hij volgens basisrooster een CO-dag heeft staan en ten minste 8 uur CO-opbouw heeft, geniet werknemer deze dag. Werknemer kan tot een maand voor de CO-dag volgens basisrooster zal optreden, aangeven af te willen zien van het genieten van de CO-dag. In dat geval vindt geen verrekening plaats met de uitbetaalde extra toeslag. Werknemer kan in de loop van het kalenderjaar één keer zijn gemaakte keuze ten aanzien van het al dan niet terugkopen van CO in tijd wijzigen. Deze keuze geldt dan voor de rest van het jaar. Een eventueel resterend saldo recht CO-koop aan het einde van het kalenderjaar wordt teruggebracht naar maximaal 8 uur onder evenredige verlaging van de extra ontvangen toeslag.

#### 7. Evaluatie

In het najaar van 2008 evalueren CAO-partijen de afspraak in lid 6.

### **8.1.2.1.2.2 Verlenen van CO-aanspraken**

#### 1. *Vastleggen CO-dagen in het basisrooster*

Uitgangspunt is dat dagen in het basisrooster worden vastgelegd, waarop CO-aanspraken kunnen worden verleend, de zgn. CO-dagen. De CO-dag kan samenvallen met een reserve-/beschikbare dag of met een dienst. Deze moet dan de 8 uur arbeidstijd zoveel mogelijk benaderen. De in het basisrooster vastgelegde dagen moeten worden verleend zodra de CO-aanspraken - eventueel in combinatie met andere aanspraken - toereikend zijn. Van de



CO-aanspraken wordt dan afgeboekt het aantal uren van de arbeidstijd volgens basisrooster.

Als de CO-aanspraken op basis van het basisrooster minder zijn dan 1 dag per 16 weken behoeven CO-dagen niet in het basisrooster te worden vastgelegd. De CO moet dan uiterlijk worden verleend in de kalendermaand nadat bekend is dat ten minste 8 uur aan CO-aanspraken zijn opgebouwd.

2. Voor rijdend personeel dat ervoor gekozen heeft om tijd terug te kopen geldt dat deze tijd in mindering wordt gebracht op het CO saldo. Tevens vindt verrekening plaats van de eerder ontvangen extra toeslag in geld.

### 3. Norm CO-dag

Voor de norm van de CO-dag gelden dezelfde bepalingen als voor die van de R. Aanvullend geldt dat de werkgever op verzoek van de werknemer van de norm mag afwijken om verlening van CO mogelijk te maken.

### 4. Verlenen over gedeelten van diensten

Voor het verlenen van CO over gedeelten van diensten heeft de werkgever de instemming van de Ondernemingsraad nodig.

### 5. Plaats CO in de prioriteitsvolgorde bij verlenen vrijetijdsaan spraken

De prioriteit in het verlenen van vrijetijdsaan spraken is: na de R eerst WTV en dan CO.

### 6. Verlenen CO in de zomerverlofperiode

In de zomerverlofperiode heeft de verlofverlening voorrang op het verlenen van CO.

#### 8.1.2.1.2.3 Vervallen van CO-aanspraken

De opgebouwde CO-aanspraken vervallen:

- als een werknemer op 31 december een jaar of langer ziek/arbeidsongeschikt is;
- bij het beëindigen van het dienstverband.

#### 8.1.2.1.2.4 Voorwaarden en hoogte van de vergoeding onregelmatig werken in geld

a Hoogte van de vergoeding per uur

In het onderstaande schema is aangegeven, hoeveel de vergoeding per uur per 01-04-2007 bedraagt:

Tijdstip	Dinsdag				Zondag/ Zaterdag
	Maandag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	
Feestdag <sup>3</sup>					
00.00-06.00	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48
06.00-07.30	€ 4,54		€ 2,26	€ 2,26	€
4,54	€ 5,48				
07.30-18.00	-	-	-	€ 4,54	€ 5,48
18.00-23.00	€ 2,26	€ 2,26	€ 4,54	€ 4,54	€
5,48					
23.00-24.00	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48

De vergoeding bedraagt per uur per 09-12-2007:

Dinsdag			
Woensdag			Zondag/

Tijdstip	Maandag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag
Feestdag <sup>3</sup>				
00.00-06.00	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53
06.00-07.30	€ 4,59	€ 2,28	€ 2,28	€ 5,53
07.30-18.00	-	-	-	€ 5,53
18.00-23.00	€ 2,28	€ 2,28	€ 4,59	€ 5,53
23.00-24.00	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53

De vergoeding bedraagt per uur per 01-04-2008:

Tijdstip	Maandag	Dinsdag	Donderdag	Vrijdag	Zondag/ Zaterdag
Feestdag <sup>3</sup>					
00.00-06.00	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70
06.00-07.30	€ 4,73	€ 2,35	€ 2,35	€ 4,73	€ 5,70
07.30-18.00	-	-	-	€ 4,73	€ 5,70
18.00-23.00	€ 2,35	€ 2,35	€ 4,73	€ 4,73	€ 5,70
23.00-24.00	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70

In afwijking van dit schema ontvangt u € 4,54 (per 09-12-2007 € 4,59 en per 01-04-2008 € 4,73) per uur voor:

- werken tussen 06:00 en 07:30 uur op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag, volgend op een feestdag, voor deze vergoeding geldt 5 mei niet als feestdag;

- werken tussen 18:00 en 23:00 uur op een maandag, dinsdag, woensdag of donderdag voorafgaand aan een feestdag, voor deze vergoeding geldt 5 mei niet als feestdag;

Indien Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 1e of 2e Kerstdag op een zaterdag valt, ontvangt u € 5,48 (per 09-12-2007 € 5,53 en per 01-04-2008 € 5,70) per uur.

*b. Rouleringsbijslag*

Als u aanspraak hebt op één van bovenstaande vergoedingen krijgt u voor die dienst ook een rouleringsbijslag van € 1,27, echter maximaal 2 keer per kalenderdag.

*c. Stagiaires en buitenlandse studenten*

Deze regeling geldt ook voor stagiaires en buitenlandse studenten.

*d. Dubbele onregelmatigheid*

Het rijdend- en servicepersoneel krijgt een vergoeding voor dubbele onregelmatigheid in de vorm van een toeslag van 35 % op de rouleringsbijslag.

*e. Extra dienst*

Als u in dienst komt voor storing, ongeval e.d. geldt het volgende: als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd. De tussenliggende tijd telt mee voor de berekening van de compensatie in tijd.

**8.1.2.1.3 Verplicht bereikbaar in vrije tijd**

**Onderwerp**

Als u in uw vrije tijd bereikbaar moet zijn ontvangt u een vergoeding.

**Voorwaarden en hoogte van de vergoeding**

De hoogte van de vergoeding wordt afgeleid van de donderdagse weekindeling en bedraagt per 1 april 2007:

- op een R, RT, CO, WTV € 28,59 (per 01-04-2008 € 29,45)
  - op een F, CF, OT of andere vrije dag € 28,59 (per 01-04-2008 € 29,45)
- echter alleen als u bereikbaar moet zijn tijdens de uren die u normaal gewerkt zou hebben
- op de overige dagen € 14,28 (per 01-04-2008 € 14,70)

Als u met één of meer collega's dezelfde bereikbaarheidsdienst deelt ontvangt u samen maximaal de vergoeding, die gegolden zou hebben als één van u de hele dienst alleen zou hebben gedaan.

**Salarisgroep 61 t/m 63**

De werkgever bepaalt of uw functie in aanmerking komt voor de vergoeding.

**8.1.2.1.4 Oproep**

**Onderwerp**

Als u na een oproep in dienst moet komen of uw lopende dienst moet worden afgebroken ontvangt u een vergoeding.

**Voorwaarden en hoogte van de vergoeding**

a Als u na een oproep meer dan 2 uur eerder dan de laatst voorgeschreven dienst in dienst moet komen ontvangt u:

- voor het in dienst komen tijdens de dagelijkse rusttijd:
  - als er geen sprake is van bereikbaarheidsdienst € 8,34 (per 01-04-2008 € 8,59)
  - tijdens bereikbaarheidsdienst € 25,03 (per 01-04-2008 € 25,78)
- voor het in dienst komen tijdens een R, RT, F, CF, VL, CO, WTV, of andere vrije dag:
  - als er geen sprake is van bereikbaarheidsdienst € 16,69 (per 01-04-2008 € 17,19)
  - tijdens bereikbaarheidsdienst € 50,06 (per 01-04-2008 € 51,56)

Bij een oproep tijdens F, CF, VL, OT of andere vrije dag ontvangt u alleen € 16,69 (per 01-04-2008 € 17,19 resp. € 50,06 (per 01-04-2008 € 51,56) als u in dienst moet komen tijdens de uren van de dienst waarvan u bent vrijgemaakt. Bent u reserve of niet-roostergebonden dan betreft het de uren tussen 08.00 en 16.30 uur.

De vergoeding wordt niet toegekend als het einde van de laatst verrichte dienst en het begin van de extra dienst 2 uur of minder uit elkaar liggen. Deze diensten worden samengevoegd tot één dienst.

b Als een lopende dienst moet worden afgebroken vanwege een dienstwijziging in verband met de verplichte voorrust ontvangt u:

- als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop de dagelijkse rusttijd zou zijn ingegaan € 8,34 (per 01-04-2008 € 8,59)
- als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop een R, RT, CO, WTV, F, CF zou zijn ingegaan € 16,69 (per 01-04-2008 € 17,19).

**Salarisgroep 61 t/m 63**

De werkgever bepaalt of uw functie in aanmerking komt voor de vergoeding.

#### 8.1.2.1.5 Maaltijdvergoeding bij bepaalde diensten

##### **Onderwerp**

Een ambulante medewerker die een dienst doet die langer duurt dan 9.45 uur, of die de periode van 13.00 tot en met 18.30 uur omvat, komt in aanmerking voor een maaltijdvergoeding.

##### **Voorwaarden en hoogte van de vergoeding**

- a U bent ingedeeld in één van de salarisgroepen 51 tot en met 57.
- b Er wordt van bedrijfszijde geen maaltijd verstrekt.
- c - Uw dienst duurt langer dan 9.45 uur of U heeft een dienst waarin de aaneengesloten periode van 13.00 uur tot en met 18.30 uur ligt.
  - Bij het bepalen van de dienstlengte wordt als diensttijd meegerekend:
    - a een aftrekbare pauze op standplaats van 30 minuten;
    - b een aftrekbare pauze buiten standplaats.
  - Als u in dienst komt voor storing, ongeval e.d. geldt het volgende: als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd.
- d De vergoeding bedraagt per 1 april 2007 € 6,64.
- e U kunt de vergoeding per kalenderdag één keer declareren.

##### **Stagiaires en buitenlandse studenten**

Stagiaires en buitenlandse studenten komen voor deze vergoeding in aanmerking.

*Artikel 8.1.2.1.5 is niet van toepassing voor rijdend personeel bij overnachting in het buitenland. Zie hierna bij artikel 8.4.2.6.4*

#### 8.1.2.1.6 Intrekken vrijetijdsaanpakken

##### **Onderwerp**

Als uw vrijetijdsaanpakken worden ingetrokken krijgt u een vergoeding.

##### **Voorwaarden en hoogte van de vergoeding**

- a Als u in één van de salarisgroepen 51 t/m 57 bent ingedeeld of in salarisgroep 58 en hoger en in roulerende diensten werkt, krijgt u de vergoeding als u een dienst verricht die:
  - binnen de minimumnorm ligt van een bij DW vastgelegde R, RT, WTV, CO, F, CF of K,
  - of
  - geheel of gedeeltelijk samenvalt met de uren van een dienst waarvan u bij DW volledig was vrijgemaakt voor Verlof, Overuren terug (OT) of een andere vrijetijdsaanpak die in plaats komt van een volledige dienst.
- b Als u in salarisgroep 58 en hoger bent ingedeeld en niet in roulerende diensten werkt, krijgt u de vergoeding als u een dienst verricht die ligt binnen de minimumnorm van:
  - een bij DW vastgelegde R of CO-dag;
  - een in het rooster liggende en bij DW vastgelegde WTV-dag.
- c Voor een ingetrokken vrijetijdsaanpak tijdens bereikbaarheidsdienst ontvangt u geen vergoeding.

d De vergoeding bij het intrekken van een volledige vrijetijdsaanpraak bedraagt per 1 april 2007 € 76,33 (per 01-04-2008 € 78,62).

e De vergoeding bij het intrekken van een halve vrijetijdsaanpraak gekoppeld aan een dienst of een andere vrijetijdsaanpraak bedraagt per 1 april 2007 € 38,17 (per 01-04-2008 € 39,32).

#### ***Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur***

Als u een contractuele arbeidsduur heeft van minder dan 36 uur krijgt u de vergoeding bovendien als een dienst aanvangt op een bij DW vastgelegde zogenaamde streepjesdag.

#### **8.1.2.1.7 Overuren**

##### **8.1.2.1.7.1 Onderwerp**

Voor ieder uur dat u per week meer werkt dan het totaal van de bij de Donderdagse Weekindeling (DW) voorgeschreven diensten ontvangt u een toeslag in geld. Dit geldt zowel voor deeltijders als voltijders. Voor ieder uur dat u per week meer werkt dan het totaal van de diensten volgens rooster ontvangt u een compensatie in tijd.

##### **8.1.2.1.7.2 Vaststellen weektotaal**

De gewerkte tijd, op basis waarvan overuren voor u worden vastgesteld, wordt per week geteld (het weektotaal). Hierbij wordt de tijd toegerekend aan de week waarin de dienst aanvangt.

Bij het vaststellen van overuren voor de compensatie in tijd zijn hierop twee uitzonderingen:

- behoort u tot het losse reserve personeel, dan vindt de vaststelling van het uren-totaal per twee weken plaats;
- behoort u tot het niet-roostergebonden personeel met wisselende weektotaal, dan vindt de vaststelling van het urentotaal per dertien weken plaats.

Het weektotaal is de som van:

- arbeidstijd,
  - niet als eigen tijd te beschouwen reistijd,
- verminderd met 8 uur per niet genoten R, tenzij dit leidt tot aperte onrechtvaardigheden in het weektotaal.

Als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd. De tussenliggende tijd telt mee bij het vaststellen van het weektotaal.

##### **8.1.2.1.7.3 Vaststellen arbeidstijd van roostergebonden personeel bij bijzondere situaties**

*a Extra dienst bij storing, ongeval of calamiteit*

- Als u door een extra dienst en de wettelijk verplichte dagelijkse rust de daaropvolgende roosterdienst helemaal niet kunt verrichten, telt per kalenderdag ten minste als arbeidstijd het aantal uren van de roosterdienst.
- Indien u na de wettelijk verplichte dagelijkse rust het resterende deel van uw roosterdienst verricht, dan telt als arbeidstijd voor deze kalenderdag ten minste het aantal uren van deze roosterdienst. Als u dit

deel niet (geheel) verricht, geldt voor deze kalenderdag als arbeidstijd het aantal uren van de roosterdienst minus dit niet-verrichte deel.

De diensten plus het daarbij behorende aantal uren arbeidstijd moeten zo nodig per kalenderdag worden gesplitst.

*b Dienstwijziging tijdens lopende dienst*

Als door een dienstwijziging uw lopende dienst moet worden afgebroken vanwege de wettelijk verplichte dagelijkse rust, geldt voor deze dienst als arbeidstijd maximaal het aantal uren van de afgebroken roosterdienst. Bij een wettelijk verplichte dagelijkse rust langer dan het wettelijk minimum wordt bovengenoemde arbeidstijd verminderd met het aantal uren genoten rust dat het wettelijk minimum te boven gaat.

**8.1.2.1.7.4 Hoogte van de toeslag**

Voor ieder uur dat het vastgestelde weektotaal meer is dan het totaal van de u bij de DW voorgeschreven diensten, ontvangt u per 1 april 2007 een toeslag van € 5,69 (per 01-04-2008 € 5,86).

**8.1.2.1.7.5 Hoogte van de compensatie**

Als het vastgestelde weektotaal, verminderd met eventuele minuren, hoger is dan het totaal van uw diensten in die week volgens rooster krijgt u het verschil in tijd terug.

**8.1.2.1.7.6 Het verlenen van compensatie**

Overuren worden gecompenseerd bij de DW, op aanwijzing van de werkgever, na overleg met u. Indien de werkgever van oordeel is dat teruggave in tijd nadelig is voor de bedrijfsvoering, kan hij - in overleg met u - overuren tegen uurloon aan u laten uitbetalen.

Uitbetalen kan niet als u:

- gebruik maakt van de "regeling werktijdverkorting 59-jarigen en ouderen";
- bent ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.

**8.1.2.1.7.7 Salarisgroep 61 t/m 63**

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

**8.1.2.1.7.8. Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur**

Voor werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur bestaat onderscheid tussen meergewerkte uren en overuren. Meergewerkte uren zijn de uren van het vastgestelde weektotaal, die liggen tussen de arbeidstijd volgens rooster in die week en 36 uur. Overuren zijn de uren daarboven. Meergewerkte uren krijgt u in principe tegen uurloon (verhoogd met een opslagpercentage voor vakantiebijslag, decemberuitkering en verlof) uitbetaald. Indien mogelijk kan de werkgever deze ook in tijd compenseren. Voor overuren geldt de regeling zoals hiervoor in 8.1.2.1.7.3 tot en met 8.1.2.1.7.7 is aangegeven.

**8.1.2.1.7.9 Rooster van medewerkers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur**

De gemiddelde arbeidstijd volgens basisrooster dient overeen te komen met het contract.

Indien u structureel meer werkt dan het overeengekomen contract en de verwachting bestaat dat dit zo zal blijven, dient NSR wijziging van de in het contract overeengekomen arbeidsduur voor te stellen. Aanpassing kan alleen met uw instemming plaatsvinden.

#### **8.1.2.1.7.10 Overuren veroorzaakt door een uitrukdienst van de hulpverleningsorganisatie**

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

#### **8.1.2.1.8 Niet verlenen van een Rode Zondag (RZ) of kwartaaldag (K)**

##### **Onderwerp**

Als u recht heeft op een RZ of K en deze niet kan worden verleend ontvangt u een vergoeding.

##### **Hoogte van de vergoeding**

De vergoeding bedraagt 8 uren. Het recht op de RZ blijft bestaan.

#### **8.1.2.1.9 Dienstdoen op feestdagen**

##### **Onderwerp**

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

##### **Voorwaarden en hoogte van de vergoeding**

Als feestdag voor deze vergoeding gelden: Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Koninginnedag, 5 mei, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag. De vergoeding wordt per feestdag 1 maal gegeven. De hoogte bedraagt per 1 april 2007 € 26,71 (per 01-04-2008 € 27,51)

##### **Stagiaires en buitenlandse studenten**

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

#### **8.1.2.1.10 Consignatie**

Personeel dat geen doorbetaalde pauze heeft en tijdens de pauze wordt geconsigneerd, krijgt daarvoor een vergoeding. Tijdens pauzes korter dan 30 minuten geldt per 1 april 2007 een vergoeding van € 0,92 (per 01-04-2008 € 0,94). Bij een pauze van 30 minuten of langer geldt een vergoeding van € 1,48 (per 01-04-2008 € 1,53). Als er tijdens meerdere pauzes tijdens dezelfde dienst geconsigneerd wordt, dan wordt meerdere malen de vergoeding betaald. Indien een feitelijke oproep plaatsvindt tijdens de consignatie geldt de pauze waarin de oproep plaatsvond als arbeidstijd en wordt derhalve vergoed.

#### **8.1.2.1.11 EHBO-oefeningen**

##### **Onderwerp**

Als u deelneemt aan EHBO-oefenavonden kunt u een vergoeding declareren.

##### **Voorwaarden en hoogte**

de werkgever verplicht u EHBO-vaardig te zijn  
 u bent geen lid van de bedrijfshulpverleningsorganisatie van NS Reizigers  
 u bent lid van een EHBO-vereniging  
 u voldoet aan de eisen voor verlenging van het EHBO-diploma  
 per bijgewoone oefenavond (met een maximum van 10 oefenavonden) ontvangt  
 u € 36,30, waarvan € 2,72 belastingvrij en € 33,58 belast.

#### **8.1.2.1.12 Vrijwillig hulpverleners**

##### ***Onderwerp***

U ontvangt voor hulpverleningswerkzaamheden tijdens een uitrukdienst een vergoeding.

##### ***Voorwaarden en hoogte van de vergoeding***

- U bent lid van één van de volgende organisaties:
  - ORA (Organisatie Reddingsauto's)
  - OBOG (Organisatie ter Bestrijding van Onregelmatigheden met Gevaarlijke stoffen)
  - een Kernploeg, die ingezet wordt bij ontsparingen van categorie I en II
- Voor redden van mensen en/of bestrijden van onregelmatigheden met gevaarlijke stoffen ontvangt u u € 8,35 per uur (per 1 april 2008: € 8,60) of gedeelte daarvan. Voor hersporingswerkzaamheden bij ontsparingen in categorie I en II is de vergoeding € 6,31 (per 1 april 2008: € 6,50) per uur of gedeelte daarvan. Indien u als ORA-of OBOG-lid tijdens de uitrukdienst beide werkzaamheden verricht ontvangt u voor de hele dienst € 8,35 per uur (per 1 april 2008: € 8,60) of gedeelte daarvan. De hoogte van de vergoedingen volgt de ontwikkeling van het CAO-loon.
- Omdat u bereid bent bovenstaande werkzaamheden uit te voeren ontvangt u, als u voldoende daarvoor geoefend bent en minstens 1 jaar lid bent van één of meer hulpverleningsorganisaties, een jaarlijkse uitkering (deze wordt altijd slechts éénmaal per jaar toegekend).



## **8.4.2 Specifieke Voorzieningen NS Internationaal en Thalys BV**

### **8.4.2.1 Algemeen**

Aanvullend aan de vergoedingen genoemd in de hoofdstukken 5 en 8.1 en eventueel gewijzigd in artikel 8.4.2.1, gelden voor werknemers van NS Internationaal en Thalys BV de volgende vergoedingen/voorzieningen:

### **8.4.2.2 GSM-regeling NS Internationaal en Thalys Nederland NV**

Werknemer kan ten behoeve van privé-gesprekken tot een maximum van € 11,34 per maand gebruik maken van de mobiele telefoon die hij tijdens zijn dienst beschikbaar heeft.

### **8.4.2.3 Int/flex vergoeding**

Roostergebonden personeel ontvangt een vergoeding voor iedere dienst die door hen wordt uitgevoerd, die één of meer van de volgende kenmerken bezit:

- of de dienstlengte is langer dan 10 uur,
  - en/of de dienst wordt voorafgegaan door een dagelijkse rusttijd van minder dan 12 uur,
  - en/of de dienst heeft een arbeidstijd van meer dan 9 uur,
  - en/of in de dienst wordt meer dan 4 uur aaneengesloten gewerkt op een trein.
- (voor de bepaling van 4 uur dient er daadwerkelijk gewerkt te worden op de trein; passagieren wordt bijv. niet meegerekend in de bepaling van de 4 uur).

De vergoeding bedraagt € 10,22 (per 1 april 2008 € 10,52) bruto per dienst en wordt per dienst maximaal 1x toegekend.

### **8.4.2.4 Int/flex vergoeding ophalen nachttreinen**

Machinisten Benelux ontvangen voor de activiteit 'aanreizen voor ophalen nachttreinen' een vergoeding is gelijk aan de onder 4.2.2. genoemde Int/flex vergoeding en bedraagt € 10,22 (per 1 april 2008 € 10,52).

### **8.4.2.5 Vergoeding korte narust ICE**

Voor een dienst die wordt voorafgegaan door een geplande rusttijd korter dan 10 uur wordt in aanvulling op de van toepassing zijnde Int/flex vergoeding, een extra vergoeding toegekend, deze vergoeding is gelijk aan de Int/flex vergoeding.

### **8.4.2.6 Overnachten in het buitenland**

#### **8.4.2.6.1 Overnachtingvergoeding**

Rijdend personeel van NS Internationaal of Thalys Nederland NV, dat als gevolg van dienst in het buitenland overnacht, ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding wordt verstrekt als schadeloosstelling voor het inconveniant en als tegemoetkoming voor eventuele extra kosten. De vergoeding bedraagt € 25,53 (per 1 april 2008 € 26,30) bruto per overnachting.

#### **8.4.2.6.2 Vergoeding verlengde narust in het buitenland.**

Rijdend personeel van NS Internationaal of Thalys Nederland NV, dat in het buitenland een narust geniet van meer dan 14 uur, ontvangt hiervoor een vergoeding.

Deze vergoeding is bedoeld voor vergoeding van het inconveniënt onbetaald verblijf in het buitenland en bedraagt € 10,22 (per 1 april 2008 € 10,52) bruto per ingaand uur na 14 uur narust.

#### **8.4.2.6.3 Telefoonvergoeding bij overnachting in het buitenland**

Rijdend personeel dat als gevolg van dienst in het buitenland overnacht ontvangt een telefoonvergoeding per overnachting.

De vergoeding bedraagt per 1 april 2007 € 14,59 bruto per overnachting.

#### **8.4.2.6.4 Maaltijdvergoeding in het buitenland**

Rijdend personeel dat als gevolg van dienst in het buitenland overnacht en niet gebruik maakt van een gefaciliteerde maaltijd kan de kosten via een dienstgebonden vergoeding uitgekeerd krijgen. De hoogte van deze vergoeding bedraagt per 1 april 2007 € 17,14 bruto per dienst. Deze vergoeding vervangt de maaltijd vergoeding genoemd in artikel 8.1.2.1.5 uit paragraaf 8.1 "NS Reizigers".

#### **8.4.2.6.5. Koffievergoeding bij pauze in het buitenland**

Rijdend personeel van NS Internationaal en Thalys Nederland NV dat een dienst verricht waarin een formele of informele pauze ligt, die doorgebracht wordt op een buitenlands station of op een grensstation zonder faciliteiten, ontvangt een koffievergoeding.

Deze vergoeding bedraagt per 1 april 2007 € 3,21 bruto per dienst.

#### **8.4.2.7 Overnachten buiten standplaats in Nederland**

##### **8.4.2.7.1 Overnachtingvergoeding**

Aan rijdend personeel van NS Internationaal of Thalys Nederland NV wordt voor iedere overnachting als gevolg van dienst buiten standplaats in Nederland een vergoeding verstrekt als schadeloosstelling voor het inconveniënt en als tegemoetkoming voor eventuele extra kosten. De vergoeding bedraagt € 25,53 (per 1 april 2008 € 26,30) bruto per overnachting. (Zie ook 4.2.4.2.).

##### **8.4.2.7.2 Telefoonvergoeding**

Aan rijdend personeel van NS Internationaal of Thalys Nederland NV wordt voor iedere overnachting als gevolg van dienst buiten standplaats in Nederland een vergoeding voor telefoonkosten toegekend van € 4,86 bruto (per 1 april 2007).

##### **8.4.2.7.3 Nachtdiensten oudere werknemers**

Aan rijdend personeel van NS Internationaal of Thalys Nederland NV van 50 jaar of ouder die een harde nachtdienst, welke de periode van 02.00 uur tot 04.00 uur geheel of gedeeltelijk omvatten, uitvoeren wordt een vergoeding toegekend. Deze vergoeding is gelijk aan de int flex vergoeding en bedraagt € 10,22 (per 1 april 2008 € 10,52) bruto per gerealiseerde harde nachtdienst.

**Bijlage NS Vastgoed bij CAO NS****Inhoudsopgave**

8.5.1	Arbeids- en rusttijdenbepalingen		2
8.5.2	Vergoedingen	4	
8.5.3	Prestatiegerichte beloning voor salarisgroep 60-63 bij NS Poort	5	

## **8.5 Bedrijfsspecifieke bepalingen NS Vastgoed, bijlage bij CAO NS 2007 - 2009**

### **Leeswijzer**

De CAO Nederlandse Spoorwegen valt uiteen in de volgende onderdelen.

- Een deel dat geldt voor alle NS bedrijven en waarvan de inhoud voor alle bedrijven gelijk is (de hoofdstukken 1 tot en met 7 en hoofdstuk 9).
- Per NS-bedrijf een deel bedrijfsspecifieke bepalingen die ten opzichte van elkaar kunnen afwijken (hoofdstuk 8). Deze bijlage bevat de bepalingen inzake arbeids- en rusttijden en de daaraan gekoppelde vergoedingen en enkele overige bepalingen die strikt op de bedrijfsvoering zijn toegesneden. Er zijn 6 verschillende bijlagen:
  - 8.1 voor NS Reizigers
  - 8.2 voor NedTrain
  - 8.3 voor NS Stations
  - 8.4 voor NS Internationaal
  - 8.5 voor NS Vastgoed
  - 8.6 voor NS Opleidingen
- Een hoofdstuk waarin de afspraken over sociale innovatie zijn opgenomen (hoofdstuk 9).
- Een deel dat Sociale Eenheid genoemd wordt en geldt voor alle bedrijven die behoren tot de Sociale Eenheid NS (hoofdstuk 10).

De tweede categorie is in deze bijlage opgenomen. Deze bijlage bevat de bepalingen inzake arbeids- en rusttijden en de daaraan gekoppelde vergoedingen en enkele overige bepalingen die strikt op de bedrijfsvoering zijn toegesneden.

### **Werkings sfeer**

De bijlage die u nu in handen heeft is van toepassing op de werknemers van NS Vastgoed.

#### **8.5.1 Arbeids- en rusttijdenbepalingen**

Voor de invulling van de arbeids- en rusttijden geldt de Arbeidstijdenwet.

#### **Pauzeregeling**

Op grond van de Arbeidstijdenwet heeft de werkgever de plicht om een pauze te regelen waarin de werknemer geen bemoeienis heeft met de afgesproken arbeid. Deze pauze behoort niet tot de arbeidstijd.

#### **Thuiswerk**

De werknemer kan een verzoek indienen voor het verrichten van reguliere werkzaamheden thuis. Indien de manager akkoord gaat met dit verzoek is er sprake van arbeidstijd.

#### **Arbeidspatronen**

Het basispatroon is een werkdag van gemiddeld 8 uur (8,5 uur inclusief pauze) en gemiddeld 9 werkdagen per twee kalenderweken.

Voor de invulling hiervan gelden de volgende afspraken:

- De arbeidstijd per dag is gemiddeld 8 uur;
- De arbeidsduurverkorting van gemiddeld 40 uur naar gemiddeld 36 uur per week wordt gerealiseerd in de vorm van 26 hele werktijdverkortingdagen (WTV-dagen) per kalenderjaar.
- Ten minste twintig WTV-dagen worden in 40 weken ritmisch ingeroosterd.
- De (maximaal in twee perioden te splitsen) twaalf weken waarin géén WTV-dagen worden ingeroosterd, worden decentraal tussen management en medewerkers vastgesteld en aan de Ondernemingsraad voorgelegd.
- Het management van NS Vastgoed kan van de 26 WTV-dagen maximaal 6 WTV-dagen collectief aanwijzen en inroosteren over een periode van 52 weken.
- Ingeroosterde WTV-dagen worden geacht te zijn genoten tijdens ziekte. Als de aan te wijzen WTV-dagen niet zijn ingeroosterd, vervalt bij langdurige ziekte telkens één aan te wijzen WTV-dag per twee kalenderweken;
- Een kalenderweek is de periode van maandag 00.00 tot en met zondag 24.00 uur.

### **Afwijkingen**

Op basis van de karakteristieken van de bedrijfsprocessen en afdelingen, kunnen in overleg en met instemming van de manager en/of afdeling, afwijkende patronen afgesproken worden. Werknemer dient hiertoe een schriftelijk verzoek in bij zijn of haar manager. De manager neemt dit verzoek in behandeling en zal zijn besluit schriftelijk motiveren aan betrokkene.

### **Streepjesdagen**

'Streepjesdag' is een dag waarop werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan gemiddeld 36 uur per week naast de R-dagen geen werkzaamheden verricht. Hiervoor gelden de volgende bepalingen:

- streepjesdagen worden zoveel mogelijk in het basisrooster vastgelegd. Dit gebeurt bij voorkeur op vaste momenten door werknemer in een apart rooster te plaatsen. De mate waarin dit haalbaar is, wordt bepaald door lokale omstandigheden;
- bij de DW worden de streepjesdagen vastgelegd in het rooster;
- intrekken of verplaatsen van de in de DW vastgelegde streepjesdag vindt alleen plaats na overleg met werknemer, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met diens belangen.

### **Werktijdverkorting oudere werknemers**

Een werknemer heeft het recht, met ingang van de kalenderweek waarin hij/zij 58 jaar wordt, een werktijdverkorting per gewerkte dag te realiseren met behoud van volledig salaris. Deze werktijdverkorting bedraagt maximaal 30 minuten per dag.

De werknemer kan kiezen tussen:

- een dagelijkse verkorting van de werktijd (als dit in het werkpatroon past);
- opsparen van de werktijdverkorting tot een hele of een halve vrije dag.

De werktijdverkorting wordt als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens: verlof, ziekte, arbeidsongeschiktheid. Bij cursus, OR-activiteit e.d. bepaalt de feitelijke duur hiervan of de werktijdverkorting is verleend. In alle andere gevallen van afwezigheid (betaald afwezig) blijft de aanspraak bestaan.

**Vrij op erkende feestdagen**

Indien het werk dit toelaat heeft de werknemer op erkende feestdagen vrij met behoud van maandbezoldiging. Onder erkende feestdagen wordt verstaan: Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, evenals -tenzij deze op zaterdag of zondag vallen- Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 5 mei en eerste en tweede kerstdag.

**Niet christelijke feestdagen**

- a. Op verzoek van werknemer kunnen maximaal drie christelijke feestdagen worden geruild voor drie niet-christelijke religieuze feestdagen. De regels uit dit hoofdstuk zijn van toepassing op deze niet-christelijke feestdagen. Het verzoek kan alleen worden geweigerd indien in het desbetreffende proces niet op christelijke feestdagen wordt gewerkt dan wel indien het aantal ingediende verzoeken om te ruilen het aantal gestelde diensten op christelijke feestdagen overtreft. In het laatste geval worden de verzoeken op evenwichtige wijze toegekend. De regels uit dit Hoofdstuk zijn op de toegekende niet-christelijke feestdagen van toepassing.
- b. Werknemer die niet of niet volledig gebruik kan maken van de regeling onder a, kan uiterlijk 1 januari verzoeken om in dat kalenderjaar op maximaal drie niet-christelijke religieuze feestdagen te worden vrijgemaakt van dienst tegen inlevering van vrijetijdsaanspraken. Een dergelijk verzoek wordt toegekend.

**8.5.2 Vergoedingen****Vergoeding voor Bedrijfshulpverleners (BHV'ers)**

Er zal aan gekwalificeerde BHV'ers (EHBO + Ontruiming) een vaste vergoeding worden uitgekeerd van € 22,69 bruto per maand. De werkgever stelt vast wie voor deze vergoeding in aanmerking komt.

**Vergoeding voor bereikbaarheidsdienst**

Een werknemer die zich buiten de voor hem geldende werktijden in opdracht van de werkgever beschikbaar dient te houden om zonodig arbeid te verrichten ontvangt voor die beschikbaarheid een vergoeding. De werkgever stelt vast wie voor deze vergoeding in aanmerking komt.

De vergoeding bedraagt per weekdienst 4 x bruto uurloon.

Indien door werknemer daadwerkelijk arbeid wordt verricht geldt voor die uren een toeslag van 50% van het bruto uurloon.

**Overuren**

In overleg met de manager kan de werknemer per week meer werken dan het contractuele weektotaal. De werknemer ontvangt hiervoor een compensatie in tijd of geld. Voor het werken buiten kantoortijden ontvangt de werknemer tevens een urentoeslag van € 7,94 per uur. De werktijden zijn van maandag t/m vrijdag van 07.30 uur tot 18.00 uur.

Deze overurenregeling is niet van toepassing voor salarisgroep 60 t/m 63.

**Verlenen van de compensatie in tijd of geld**

Overuren worden gecompenseerd in tijd of geld (betaling tegen uurloon) in overleg met de manager.

### **Deeltijdwerkers**

Voor deeltijdwerkers bestaat onderscheid tussen meergewerkte uren en overuren.

Meergewerkte uren zijn de uren die liggen tussen het contract en het weektotaal van 36 uur, deze worden in uurloon of tijd gecompenseerd. Uren boven de 36 uur zijn overuren. De eventuele overurentoeslag bij het werken buiten kantoor tijden is dan ook van toepassing.

### **8.5.3 Prestatiegerichte beloning voor salarisgroep 60-63 bij NS**

#### **Poort<sup>11</sup>**

Met ingang van 1 januari 2008 wordt er binnen NS Poort gestart met variabele beloning voor Sg 60-63. De opzet voor deze variabele beloning is samen met de vakbonden uitgewerkt en wordt na 1 jaar geëvalueerd.

Voor 2008 zijn de volgende afspraken gemaakt.

Medewerkers leveren in:

- 3% decemberuitkering
- Resultaatafhankelijke beloning van klantoordeel € 250,00 bruto

Medewerkers kunnen maximaal 7,5% van 12 maandlonen als bonus ontvangen.

De 7,5% is als volgt opgebouwd:

- 0,5% NS Poort resultaat
  - 0,5% Cluster/bedrijf/staf resultaat
  - 1% Persoonlijke target
  - 5,5% Persoonlijke business target.
- ( 3 % van het variabel salaris is pensioengevend)

Iedere medewerker in salarisgroep 60-63 maakt een targetletter.

In december 2008/januari 2009 wordt in een gesprek met het management vastgesteld in welke mate de targets gerealiseerd zijn. Uitbetaling van de behaalde variabele beloning vindt plaats in februari 2009.

<sup>11</sup> Deze regeling geldt voor werknemers die in dienst zijn van NS Vastgoed en vallen onder de organisatie NS Poort

## Bijlage NS Opleidingen bij CAO NS

### Inhoudsopgave

8.6.1	Arbeids- en rusttijdenbepalingen	
2		
8.6.2	Vergoedingen	4
8.6.3	Overige bepalingen	6



## **8.6 Bedrijfsspecifieke bepalingen NS Opleidingen, bijlage bij CAO NS 2007 - 2009**

### **Leeswijzer**

De CAO Nederlandse Spoorwegen valt uiteen in de volgende onderdelen.

- Een deel dat geldt voor alle NS bedrijven en waarvan de inhoud voor alle bedrijven gelijk is (de hoofdstukken 1 tot en met 7 en hoofdstuk 9).
- Per NS-bedrijf een deel bedrijfsspecifieke bepalingen die ten opzichte van elkaar kunnen afwijken (hoofdstuk 8). Deze bijlage bevat de bepalingen inzake arbeids- en rusttijden en de daaraan gekoppelde vergoedingen en enkele overige bepalingen die strikt op de bedrijfsvoering zijn toegesneden. Er zijn 6 verschillende bijlagen:
  - 8.1 voor NS Reizigers
  - 8.2 voor NedTrain
  - 8.3 voor NS Stations
  - 8.4 voor NS Internationaal
  - 8.5 voor NS Vastgoed
  - 8.6 voor NS Opleidingen
- Een hoofdstuk waarin de afspraken over sociale innovatie zijn opgenomen (hoofdstuk 9).
- Een deel dat Sociale Eenheid genoemd wordt en geldt voor alle bedrijven die behoren tot de Sociale Eenheid NS (hoofdstuk 10).

De tweede categorie is in deze bijlage opgenomen. Deze bijlage bevat de bepalingen inzake arbeids- en rusttijden en de daaraan gekoppelde vergoedingen en enkele overige bepalingen die strikt op de bedrijfsvoering zijn toegesneden.

### **Werkingssfeer**

De in deze bijlage opgenomen bedrijfsspecifieke bepalingen zijn van toepassing op de werknemers van NS Opleidingen.

#### **1.1.1 Arbeids- en rusttijdenbepalingen**

##### **Arbeidstijdenwet**

Voor de invulling van de arbeids- en rusttijden geldt de Arbeidstijdenwet.

##### **Bedrijfssluiting**

In verband met de bedrijfsprocessen kan de directie van NS Opleidingen op een aantal dagen per jaar het bedrijf sluiten. In ieder geval zijn dit de brugdagen (de dagen tussen een weekeinde en een feestdag) en de dagen tussen Kerst en Nieuwjaar. Indien NS Opleidingen op overige dagen gesloten wenst te zijn, dan wordt daarover overleg gevoerd met de ondernemingsraad.

##### **Pauzeregeling**

Op grond van de Arbeidstijdenwet heeft de werkgever de plicht om een pauze te regelen waarin de werknemer geen bemoeienis heeft met de afgesproken arbeid. Deze pauze behoort niet tot de arbeidstijd. Daar waar NS Opleidingen bemoeienis met de arbeid niet kan uitsluiten zal, indien tijdens de pauze moet worden doorgewerkt, deze pauze worden doorbetaald.

### **Bereikbaarheidsdiensten**

Indien in overleg met werknemer bereikbaarheidsdiensten plaatsvinden zal hier naast een vergoeding ook de Arbeidstijdenwet gelden.

### **Arbeidspatronen en roosters**

1. Iedere werknemer werkt volgens een rooster.
  2. Normaliter wordt gewerkt volgens een rooster dat een tijdvak van een week omvat, en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dag, met dien verstande dat een incidentele overschrijding van minder dan een half uur aansluitend aan de werktijd geacht wordt onderdeel te zijn van de normale werktijd, exclusief een doorbetaalde pauze.
  3. Nadere uitgangspunten voor inroosteren van arbeidstijd.
- De arbeidstijd van een rooster komt overeen met de contractuele arbeidsduur van werknemers die in dat rooster dienst doen. Ten aanzien van het arbeidspatroon gelden daarbij in beginsel de volgende keuzemogelijkheden:

- 9 werkdagen van gemiddeld 8 uur per 2 weken
  - 4 werkdagen van gemiddeld 8 uur en een dag van 4 uur per week.
- Combinaties van deze arbeidspatronen zijn mogelijk, in onderling overleg kan van de keuze-varianten worden afgeweken.

### **Afwijkingen**

1. Op basis van de karakteristieken van de bedrijfsprocessen van de afdelingen, kan in overleg en met instemming van de directie en de Ondernemingsraad van bovenstaande basissystematiek worden afgeweken.
2. In het geval over bovenbedoelde afwijkingen geen overeenstemming wordt bereikt, zal het arbeidspatroon van 9 werkdagen van gemiddeld 8 uur per 2 weken van toepassing zijn.

### **Streepjesdagen**

'Streepjesdag' is een dag waarop werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan gemiddeld 36 uur per week naast de R-dagen geen werkzaamheden verricht. Hiervoor gelden de volgende bepalingen:

- streepjesdagen worden zoveel mogelijk in het basisrooster vastgelegd. Dit gebeurt bij voorkeur op vaste momenten door werknemer in een apart rooster te plaatsen. De mate waarin dit haalbaar is, wordt bepaald door lokale omstandigheden;
- bij de DW worden de streepjesdagen vastgelegd in het rooster;
- intrekken of verplaatsen van de in de DW vastgelegde streepjesdag vindt alleen plaats na overleg met werknemer, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met diens belangen.

### **Regeling werktijdverkorting 57-jarigen en ouder**

Werknemers van 57 jaar en ouder hebben het recht om gemiddeld 4 dagen per week te gaan werken. Met ingang van de kalenderweek waarin een werknemer 57 jaar wordt, kan de werknemer 80 uren extra vrije tijd kopen ten behoeve van het creëren van een minder belastend rooster. 50% van de te kopen uren komt voor rekening van NS Opleidingen; de rest komt voor rekening van de werknemer zelf. Deze kan met behulp van deze extra uren in combinatie met een deel van het reguliere verlof een patroon van 4 dagen per week

realiseren. In overleg met de werknemer bepaalt het management het arbeidspatroon, het moet leiden tot het verminderen van de werkdruk. Op verzoek van een werknemer van 55 jaar en ouder wordt vrijstelling verleend voor het werken op onregelmatige tijden.

#### **Vrije uren**

Een werknemer 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 39 1,25 uren maal de contractuele arbeidsduur

40 t/m 44 1,45 uren maal de contractuele arbeidsduur

45 t/m 49 1,65 uren maal de contractuele arbeidsduur

50 t/m 54 2,45 uren maal de contractuele arbeidsduur

55 3,05 uren maal de contractuele arbeidsduur.

#### **Verlof en vrije uren**

Werknemer zal zijn vrijetijdsaanpakken zoveel mogelijk opnemen in de periode van 1 juni tot 1 september en in met de OR vast te stellen weken waarin de bedrijfsdrukke laag is (zoals de weken rond kerst).

Met het aanvragen van verlof buiten deze periode wordt door de werknemer terughoudendheid betracht. Als richtlijn geldt maximaal 10 dagen. Op verzoek van de werknemer kan de leidinggevende hiervan afwijken. Dit kan onder andere als de bedrijfsdrukke daartoe mogelijkheden biedt en als de verlofaanvraag in verband staat met bijzondere omstandigheden. De dagen waarop het bedrijf gesloten is worden niet meegeteld in het genoemde maximum van 10 dagen.

#### **Sparen, overschrijven en verjaren verlof en vrije uren**

Verlofuren dienen in principe te worden genoten in het jaar waarin deze worden opgebouwd.

#### **Vrij op erkende feestdagen**

1. Indien het dienstbelang dit toelaat heeft de werknemer op erkende feestdagen vrij met behoud van loon.
2. Onder erkende feestdagen wordt verstaan: Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, alsmede -tenzij deze op zaterdag of zondag vallen- Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 5 mei en Eerste en Tweede Kerstdag.

#### **Niet christelijke feestdagen**

1. Op verzoek van werknemer kunnen maximaal drie christelijke feestdagen worden geruild voor drie niet-christelijke religieuze feestdagen. De regels uit dit hoofdstuk zijn van toepassing op deze niet-christelijke feestdagen. Het verzoek kan alleen worden geweigerd indien in het desbetreffende proces niet op christelijke feestdagen wordt gewerkt dan wel indien het aantal ingediende verzoeken om te ruilen het aantal gestelde diensten op christelijke feestdagen overtreft. In het laatste geval worden de verzoeken op evenwichtige wijze toegekend. De regels uit dit Hoofdstuk zijn op de toegekende niet-christelijke feestdagen van toepassing.

2. Werknemer die niet of niet volledig gebruik kan maken van de regeling onder 1, kan uiterlijk 1 januari verzoeken om in dat kalenderjaar op maximaal drie niet-christelijke religieuze feestdagen te worden vrijgemaakt van dienst tegen inlevering van vrijetijdsaanpakken. Een dergelijk verzoek wordt toegekend.

### 1.1.2 Vergoedingen

#### Overwerk

1. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster op basis van het bepaalde in dit artikel op maandbasis wordt overschreden is er sprake van overwerk.
2. Van overwerk voor een deeltijdwerknemer is eerst sprake indien deze werknemer meer uren op maandbasis werkt dan het voor een voltijd medewerker geldende rooster op maandbasis. De uren die liggen tussen de arbeidstijd volgens rooster in die maand en het voor de voltijd medewerker geldende rooster op maandbasis worden aangemerkt als meeruren.
3. Overwerk wordt vergoed in de vorm van vrije tijd. De werkgever berekent per maand de opgebouwde overuren. Deze in de voorafgaande maand opgebouwde overuren dienen in de daaropvolgende maand te worden gecompenseerd in tijd. Het compenseren van overwerk heeft prioriteit boven het benutten van andere vrijetijdsaanpakken.
4. Indien het niet mogelijk is binnen de lopende en de daaropvolgende maand overuren te compenseren in vrije tijd worden de niet gecompenseerde overuren uitbetaald, tenzij op dat moment tussen werkgever en werknemer andere afspraken worden gemaakt, die schriftelijk worden vastgelegd. Per gewerkt uur ontvangt de werknemer het normale uursalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt uur een bedrag van € 4,94 bruto per 1 april 2007 (€ 5,09 per 1 april 2008).

#### Werken op onregelmatige tijden

Indien in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op tijden welke vallen buiten de normale tijdstippen zonder dat de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende rooster wordt overschreden, wordt daarvoor een vergoeding gegeven per dagdeel.

Onder dagdeel wordt verstaan:

- een ochtend, als daarin de periode van 9.00 uur tot 12.00 uur valt;
- een middag, als daarin de periode van 13.00 uur tot 16.00 uur valt;
- een avond, als daarin de periode van 18.00 - 20.00 uur valt.

*De werknemer ontvangt voor het werken op de volgende momenten een vergoeding:*

A. € 21,22 bruto per dagdeel (per 1 april 2008 € 21,85) op zondag en vrijdagavond;

B € 15,91 bruto per avond-dagdeel (per 1 april 2008 € 16,39) op maandag t/m donderdag en per dagdeel op zaterdag.

Als het werken op bovengenoemde tijdstippen leidt tot overuren op grond van het gestelde onder het kopje overwerk hiervoor, worden deze uren in tijd gecompenseerd.

#### EHBO-oefeningen

##### Onderwerp

Als u deelneemt aan EHBO-oefenavonden kunt u een vergoeding declareren.

**Voorwaarden en hoogte**

- NS Opleidingen verplicht u EHBO-vaardig te zijn.
- U bent lid van een EHBO-vereniging.
- U voldoet aan de eisen voor verlenging van het EHBO-diploma.
- Per bijgewoonde oefenavond (met een maximum van 10 oefenavonden) ontvangt u € 18,70 waarvan € 2,72 belastingvrij en € 15,98 belast.

**Vergoeding verblijf in een conferentieoord bij het geven van een training**  
**Onderwerp**

Voor het geven van een training in een conferentieoord, kunt u in aanmerking komen voor een vergoeding.

**Voorwaarden**

In het geval in het kader van het geven van een training in een conferentieoord een derde dagdeel, inclusief een overnachting, moet worden gewerkt ontvangt een werknemer een compensatie in vrije tijd voor de gewerkte uren van het derde dagdeel, zijnde de overuren conform het bepaalde in dit artikel. Daarenboven ontvangt de werknemer een toeslag van € 24,41 (per 1 april 2008 € 25,14) voor het feit dat de werknemer in het conferentieoord overnacht.

**Vergoeding voor bereikbaarheid****Onderwerp**

Als u in uw vrije tijd bereikbaar moet zijn, ontvangt u een vergoeding.

**Voorwaarden**

De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt daarvoor een vergoeding voor een aaneengesloten tijdvak van 7 dagen van 24 uur een bedrag van € 72,10 bruto (per 1 april 2008 € 74,26). In het geval naar aanleiding van een oproep langer dan een half uur werkzaamheden moeten worden verricht, zal de tijd worden vergoed op basis van dit artikel.

**1.1.3 Overige bepalingen****Verhogen loon**

Een verhoging van een of meer treden kan worden toegekend indien de functieervulling daartoe aanleiding geeft. Dit kan op ieder moment van het jaar. In ieder geval zal door de leidinggevende in de maanden oktober en november van ieder jaar worden vastgesteld of er personeelsleden zijn die in aanmerking komen voor een hogere trede per 1 januari van het daarop volgende jaar. Met personeelsleden waarvan het functioneren nog geen aanleiding geeft voor een hogere trede zal een functieervullingsgesprek worden gevoerd. Ontwikkelpunten zullen nauwkeurig worden benoemd en er zal een plan worden overeengekomen waardoor een verbetering kan worden bereikt.





Bijlage 1 Loontabellen

CAO loontabel per contractuurloon ingaande 1 april 2007

schaal	1		2		3		51		52		53		54		55		56		57		58		59		
	lft.	tr.	CAO-loon	tr.	CAO-loon	tr.	CAO-loon	tr.	CAO-loon	tr.	CAO-loon	tr.	CAO-loon	tr.	CAO-loon	tr.	CAO-loon	tr.	CAO-loon	tr.	CAO-loon	tr.	CAO-loon	tr.	CAO-loon
		Leef tijd																							
15	1	20,3	1	22,94	1	23,8	15	1	22,44	1	22,9	1	23,34	1	23,79	1	24,25	1	24,77	1	25,37				
16	2	20,3	2	22,94	2	23,8	16	2	25,49	2	26,01	2	26,51	2	27,05	2	27,55	2	28,16	2	28,84				
17	3	20,3	3	22,94	3	23,8	17	3	28,55	3	29,13	3	29,71	3	30,29	3	30,86	3	31,54	3	32,29				
18	4	24,41	4	27,52	4	28,56	18	4	31,61	4	32,26	4	32,89	4	33,53	4	34,15	4	34,92	4	35,76	1	37,38		
19	5	28,49	5	32,11	5	33,32	19	5	34,68	5	35,37	5	36,07	5	36,77	5	37,47	5	38,29	5	39,21	2	41		
20	6	32,54	6	36,69	6	38,09	20	6	37,73	6	38,49	6	39,24	6	40,03	6	40,78	6	41,66	6	42,67	3	44,62		
21	7	36,59	7	41,28	7	42,84		7	40,79	7	41,62	7	42,44	7	43,26	7	44,07	7	45,04	7	46,13	4	48,22	1	51,56
	8	42,76	8	45,87	8	47,61		8	42,44	8	43,3	8	44,17	8	45,13	8	46,13	8	47,34	8	48,71	5	50,94	2	54,14
	9	42,76	9	45,87	9	47,61		9	44,06	9	44,96	9	45,89	9	46,99	9	48,16	9	49,64	9	51,26	6	53,66	3	56,71
	10	42,97	10	46,08	10	47,87		10	45,71	10	46,62	10	47,62	10	48,86	10	50,2	10	51,93	10	53,84	7	56,37	4	59,29
	11	42,97	11	46,08	11	47,87		11	45,71	11	47,78	11	49,03	11	50,44	11	51,87	11	53,61	11	55,51	8	58,79	5	61,87
	12	43,18	12	46,32	12	48,16		12	45,71	12	47,78	12	50,62	12	52,07	12	53,52	12	55,28	12	57,2	9	61,18	6	64,45
	13	43,18	13	46,32	13	48,16		13	45,71	13	47,78	13	50,62	13	53,69	13	55,18	13	56,93	13	58,86	10	63,59	7	67,03
	14	43,42	14	46,55	14	48,45		14	45,71	14	47,78	14	50,62	14	53,69	14	56,79	14	58,56	14	60,54	11	65,99	8	69,64
			15	46,55	15	48,45		15	45,71	15	47,78	15	50,62	15	53,69	15	58,37	15	60,19	15	62,21	12	68,37	9	72,38
			16	46,77	16	48,74		16	46,37	16	47,78	16	50,62	16	53,69	16	58,37	16	61,8	16	63,88	13	70,96	10	74,84
					17	48,74		17	46,37	17	48,69	17	50,62	17	53,69	17	58,37	17	63,41	17	65,55	14	73,22	11	77,44
					18	49,04		18	47,02	18	48,69	18	51,66	18	53,69	18	58,37	18	63,41	18	67,26	15	75,63	12	80,19
								19	47,02	19	49,63	19	51,66	19	54,74	19	58,37	19	63,41	19	68,96	16	78,17	13	82,77
								20	47,78	20	49,63	20	52,69	20	54,74	20	58,37	20	63,41	20	70,75	17	80,52	14	85,35
								E	48,54	21	50,62	21	52,69	21	55,8	21	59,96	21	63,41	21	72,43	18	82,88	15	87,95
										E	51,6	22	53,69	22	55,8	22	59,96	22	63,41	E	74,12	E	85,21	16	90,63
												E	54,69	23	56,79	23	61,46	23	65,04					17	93,13
														E	57,79	E	62,98	24	65,04					18	95,64
																		25	66,65					E	98,13





**CAO loontabel per 36 contracturen ingaande 1 april 2007**

Schaal 1            2            3            Lft.            51            52            53            54            55            56            57            58            59  
                   CAO-            CAO-            CAO-                       CAO-            CAO-            CAO-            CAO-            CAO-            CAO-            CAO-            CAO-            CAO-  
 Lft. tr. loon    tr. loon    tr. loon            tr. loon    tr. loon    tr. loon    tr. loon    tr. loon    tr. loon    tr. loon    tr. loon    tr. loon    tr. loon

15	1	730,8	1	825,84	1	856,8	15	1	807,84	1	824,4	1	840,24	1	856,44	1	873	1	891,72	1	913,32				
16	2	730,8	2	825,84	2	856,8	16	2	917,64	2	936,36	2	954,36	2	973,8	2	991,8	2	1013,76	2	1038,24				
17	3	730,8	3	825,84	3	856,8	17	3	1027,8	3	1048,68	3	1069,56	3	1090,44	3	1110,96	3	1135,44	3	1162,44				
18	4	878,76	4	990,72	4	1028,16	18	4	1137,96	4	1161,36	4	1184,04	4	1207,08	4	1229,4	4	1257,12	4	1287,36	1	1345,68		
19	5	1025,64	5	1155,96	5	1199,52	19	5	1248,48	5	1273,32	5	1298,52	5	1323,72	5	1348,92	5	1378,44	5	1411,56	2	1476		
20	6	1171,44	6	1320,84	6	1371,24	20	6	1358,28	6	1385,64	6	1412,64	6	1441,08	6	1468,08	6	1499,76	6	1536,12	3	1606,32		
21	7	1317,24	7	1486,08	7	1542,24		7	1468,44	7	1498,32	7	1527,84	7	1557,36	7	1586,52	7	1621,44	7	1660,68	4	1735,92	1	1856,16
	8	1539,36	8	1651,32	8	1713,96		8	1527,84	8	1558,8	8	1590,12	8	1624,68	8	1660,68	8	1704,24	8	1753,56	5	1833,84	2	1949,04
	9	1539,36	9	1651,32	9	1713,96		9	1586,16	9	1618,56	9	1652,04	9	1691,64	9	1733,76	9	1787,04	9	1845,36	6	1931,76	3	2041,56
	10	1546,92	10	1658,88	10	1723,32		10	1645,56	10	1678,32	10	1714,32	10	1758,96	10	1807,2	10	1869,48	10	1938,24	7	2029,32	4	2134,44
	11	1546,92	11	1658,88	11	1723,32		11	1645,56	11	1720,08	11	1765,08	11	1815,84	11	1867,32	11	1929,96	11	1998,36	8	2116,44	5	2227,32
	12	1554,48	12	1667,52	12	1733,76		12	1645,56	12	1720,08	12	1822,32	12	1874,52	12	1926,72	12	1990,08	12	2059,2	9	2202,48	6	2320,2
	13	1554,48	13	1667,52	13	1733,76		13	1645,56	13	1720,08	13	1822,32	13	1932,84	13	1986,48	13	2049,48	13	2118,96	10	2289,24	7	2413,08
	14	1563,12	14	1675,8	14	1744,2		14	1645,56	14	1720,08	14	1822,32	14	1932,84	14	2044,44	14	2108,16	14	2179,44	11	2375,64	8	2507,04
			15	1675,8	15	1744,2		15	1645,56	15	1720,08	15	1822,32	15	1932,84	15	2101,32	15	2166,84	15	2239,56	12	2461,32	9	2605,68
			16	1683,72	16	1754,64		16	1669,32	16	1720,08	16	1822,32	16	1932,84	16	2101,32	16	2224,8	16	2299,68	13	2554,56	10	2694,24
					17	1754,64		17	1669,32	17	1752,84	17	1822,32	17	1932,84	17	2101,32	17	2282,76	17	2359,8	14	2635,92	11	2787,84
					18	1765,44		18	1692,72	18	1752,84	18	1859,76	18	1932,84	18	2101,32	18	2282,76	18	2421,36	15	2722,68	12	2886,84
								19	1692,72	19	1786,68	19	1859,76	19	1970,64	19	2101,32	19	2282,76	19	2482,56	16	2814,12	13	2979,72
								20	1720,08	20	1786,68	20	1896,84	20	1970,64	20	2101,32	20	2282,76	20	2547	17	2898,72	14	3072,6
								E	1747,44	21	1822,32	21	1896,84	21	2008,8	21	2158,56	21	2282,76	21	2607,48	18	2983,68	15	3166,2
										E	1857,6	22	1932,84	22	2008,8	22	2158,56	22	2282,76	E	2668,32	E	3067,56	16	3262,68
												E	1968,84	23	2044,44	23	2212,56	23	2341,44					17	3352,68
														E	2080,44	E	2267,28	24	2341,44					18	3443,04

CAO NS

												25	2399,4					E	3532,68
												E	2457,72						

Schaal                    60                    61                    62                    63                    Betekenis van de gebruikte afkortingen

beginbedrag	2271,24	2786,76	3467,16	4264,56
eindbedrag	4109,04	4762,8	5917,68	7179,84

tr. trede  
E. extra trede

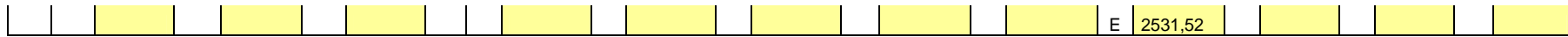
**CAO loontabel per contractuurloon ingaande 1 april 2008**

Schaal	1		2		3		51		52		53		54		55		56		57		58		59		
	CAO-	tr.	CAO-	tr.	CAO-	tr.	CAO-	tr.	CAO-	tr.	CAO-	tr.	CAO-	tr.	CAO-	tr.	CAO-	tr.	CAO-	tr.	CAO-	tr.	CAO-	tr.	
lftijd.	loon		loon		loon		loon		loon		loon		loon		loon		loon		loon		loon		loon		
15	1	20,91	1	23,63	1	24,51	15	1	23,11	1	23,59	1	24,04	1	24,5	1	24,98	1	25,51	1	26,13				
16	2	20,91	2	23,63	2	24,51	16	2	26,25	2	26,79	2	27,31	2	27,86	2	28,38	2	29	2	29,71				
17	3	20,91	3	23,63	3	24,51	17	3	29,41	3	30	3	30,6	3	31,2	3	31,79	3	32,49	3	33,26				
18	4	25,14	4	28,35	4	29,42	18	4	32,56	4	33,23	4	33,88	4	34,54	4	35,17	4	35,97	4	36,83	1	38,5		
19	5	29,34	5	33,07	5	34,32	19	5	35,72	5	36,43	5	37,15	5	37,87	5	38,59	5	39,44	5	40,39	2	42,23		
20	6	33,52	6	37,79	6	39,23	20	6	38,86	6	39,64	6	40,42	6	41,23	6	42	6	42,91	6	43,95	3	45,96		
21	7	37,69	7	42,52	7	44,13		7	42,01	7	42,87	7	43,71	7	44,56	7	45,39	7	46,39	7	47,51	4	49,67	1	53,11
	8	44,04	8	47,25	8	49,04		8	43,71	8	44,6	8	45,5	8	46,48	8	47,51	8	48,76	8	50,17	5	52,47	2	55,76
	9	44,04	9	47,25	9	49,04		9	45,38	9	46,31	9	47,27	9	48,4	9	49,6	9	51,13	9	52,8	6	55,27	3	58,41
	10	44,26	10	47,46	10	49,31		10	47,08	10	48,02	10	49,05	10	50,33	10	51,71	10	53,49	10	55,46	7	58,06	4	61,07
	11	44,26	11	47,46	11	49,31		11	47,08	11	49,21	11	50,5	11	51,95	11	53,43	11	55,22	11	57,18	8	60,55	5	63,73
	12	44,48	12	47,71	12	49,6		12	47,08	12	49,21	12	52,14	12	53,63	12	55,13	12	56,94	12	58,92	9	63,02	6	66,38
	13	44,48	13	47,71	13	49,6		13	47,08	13	49,21	13	52,14	13	55,3	13	56,84	13	58,64	13	60,63	10	65,5	7	69,04
	14	44,72	14	47,95	14	49,9		14	47,08	14	49,21	14	52,14	14	55,3	14	58,49	14	60,32	14	62,36	11	67,97	8	71,73
			15	47,95	15	49,9		15	47,08	15	49,21	15	52,14	15	55,3	15	60,12	15	62	15	64,08	12	70,42	9	74,55
			16	48,17	16	50,2		16	47,76	16	49,21	16	52,14	16	55,3	16	60,12	16	63,65	16	65,8	13	73,09	10	77,09
					17	50,2		17	47,76	17	50,15	17	52,14	17	55,3	17	60,12	17	65,31	17	67,52	14	75,42	11	79,76
					18	50,51		18	48,43	18	50,15	18	53,21	18	55,3	18	60,12	18	65,31	18	69,28	15	77,9	12	82,6
								19	48,43	19	51,12	19	53,21	19	56,38	19	60,12	19	65,31	19	71,03	16	80,52	13	85,25
								20	49,21	20	51,12	20	54,27	20	56,38	20	60,12	20	65,31	20	72,87	17	82,94	14	87,91
								E	50	21	52,14	21	54,27	21	57,47	21	61,76	21	65,31	21	74,6	18	85,37	15	90,59
										E	53,15	22	55,3	22	57,47	22	61,76	22	65,31	E	76,34	E	87,77	16	93,35
												E	56,33	23	58,49	23	63,3	23	66,99					17	95,92
													E	59,52	E	64,87	24	66,99						18	98,51
																	25	68,65						E	101,07



**CAO loontabel per 36 contracturen ingaande 1 april 2008**

Schaal 1		2		3		51		52		53		54		55		56		57		58		59			
CAO-		CAO-		CAO-		lft.		CAO-		CAO-		CAO-		CAO-		CAO-		CAO-		CAO-		CAO-			
lft	tr.	loon	tr.	loon	tr.	loon	tr.	loon	tr.	loon	tr.	loon	tr.	loon	tr.	loon	tr.	loon	tr.	loon	tr.	loon	tr.	loon	
15	1	752,76	1	850,68	1	882,36	15	1	831,96	1	849,24	1	865,44	1	882	1	899,28	1	918,36	1	940,68				
16	2	752,76	2	850,68	2	882,36	16	2	945	2	964,44	2	983,16	2	1002,96	2	1021,68	2	1044	2	1069,56				
17	3	752,76	3	850,68	3	882,36	17	3	1058,76	3	1080	3	1101,6	3	1123,2	3	1144,44	3	1169,64	3	1197,36				
18	4	905,04	4	1020,6	4	1059,12	18	4	1172,16	4	1196,28	4	1219,68	4	1243,44	4	1266,12	4	1294,92	4	1325,88	1	1386		
19	5	1056,24	5	1190,52	5	1235,52	19	5	1285,92	5	1311,48	5	1337,4	5	1363,32	5	1389,24	5	1419,84	5	1454,04	2	1520,28		
20	6	1206,72	6	1360,44	6	1412,28	20	6	1398,96	6	1427,04	6	1455,12	6	1484,28	6	1512	6	1544,76	6	1582,2	3	1654,56		
21	7	1356,84	7	1530,72	7	1588,68		7	1512,36	7	1543,32	7	1573,56	7	1604,16	7	1634,04	7	1670,04	7	1710,36	4	1788,12	1	1911,96
	8	1585,44	8	1701	8	1765,44		8	1573,56	8	1605,6	8	1638	8	1673,28	8	1710,36	8	1755,36	8	1806,12	5	1888,92	2	2007,36
	9	1585,44	9	1701	9	1765,44		9	1633,68	9	1667,16	9	1701,72	9	1742,4	9	1785,6	9	1840,68	9	1900,8	6	1989,72	3	2102,76
	10	1593,36	10	1708,56	10	1775,16		10	1694,88	10	1728,72	10	1765,8	10	1811,88	10	1861,56	10	1925,64	10	1996,56	7	2090,16	4	2198,52
	11	1593,36	11	1708,56	11	1775,16		11	1694,88	11	1771,56	11	1818	11	1870,2	11	1923,48	11	1987,92	11	2058,48	8	2179,8	5	2294,28
	12	1601,28	12	1717,56	12	1785,6		12	1694,88	12	1771,56	12	1877,04	12	1930,68	12	1984,68	12	2049,84	12	2121,12	9	2268,72	6	2389,68
	13	1601,28	13	1717,56	13	1785,6		13	1694,88	13	1771,56	13	1877,04	13	1990,8	13	2046,24	13	2111,04	13	2182,68	10	2358	7	2485,44
	14	1609,92	14	1726,2	14	1796,4		14	1694,88	14	1771,56	14	1877,04	14	1990,8	14	2105,64	14	2171,52	14	2244,96	11	2446,92	8	2582,28
			15	1726,2	15	1796,4		15	1694,88	15	1771,56	15	1877,04	15	1990,8	15	2164,32	15	2232	15	2306,88	12	2535,12	9	2683,8
			16	1734,12	16	1807,2		16	1719,36	16	1771,56	16	1877,04	16	1990,8	16	2164,32	16	2291,4	16	2368,8	13	2631,24	10	2775,24
					17	1807,2		17	1719,36	17	1805,4	17	1877,04	17	1990,8	17	2164,32	17	2351,16	17	2430,72	14	2715,12	11	2871,36
					18	1818,36		18	1743,48	18	1805,4	18	1915,56	18	1990,8	18	2164,32	18	2351,16	18	2494,08	15	2804,4	12	2973,6
								19	1743,48	19	1840,32	19	1915,56	19	2029,68	19	2164,32	19	2351,16	19	2557,08	16	2898,72	13	3069
								20	1771,56	20	1840,32	20	1953,72	20	2029,68	20	2164,32	20	2351,16	20	2623,32	17	2985,84	14	3164,76
							E	1800	21	1877,04	21	1953,72	21	2068,92	21	2223,36	21	2351,16	21	2685,6	18	3073,32	15	3261,24	
									E	1913,4	22	1990,8	22	2068,92	22	2223,36	22	2351,16	E	2748,24	E	3159,72	16	3360,6	
											E	2027,88	23	2105,64	23	2278,8	23	2411,64					17	3453,12	
													E	2142,72	E	2335,32	24	2411,64					18	3546,36	
																	25	2471,4					E	3638,52	



Schaal            60            61            62            63            Betekenis van de gebruikte afkortingen

beginbedrag	2339,28	2870,28	3571,2	4392,36	tr. trede extra
eindbedrag	4232,16	4905,72	6095,16	7395,12	E. trede

## Bijlage 2 Netto-netto toelage

## Overzicht netto-netto toelage per contractuur voor de salarisgroepen 51 tot en met 63

51 tr.	36 uur	52 tr.	53 tr.	54 tr.	55 tr.	56 tr.	57 tr.	58 tr.	59 tr.								
1	0,6	1	0,58	1	0,61	1	0,62	1	0,62	1	0,63	1	0,66	1	1,39	1	1,54
2	0,65	2	0,63	2	0,67	2	0,68	2	0,68	2	0,71	2	0,73	2	1,3	2	1,54
3	0,71	3	0,7	3	0,74	3	0,73	3	0,74	3	0,78	3	0,85	3	1,47	3	1,46
4	0,75	4	0,83	4	0,89	4	1,05	4	1,17	4	1,26	4	1,36	4	1,54	4	1,41
5	1,24	5	1,33	5	1,38	5	1,33	5	1,43	5	1,36	5	1,33	5	1,54	5	1,44
6	1,3	6	1,25	6	1,23	6	1,3	6	1,34	6	1,38	6	1,48	6	1,52	6	1,38
7	1,34	7	1,36	7	1,46	7	1,49	7	1,59	7	1,57	7	1,54	7	1,42	7	1,16
8	1,46	8	1,52	8	1,6	8	1,54	8	1,51	8	1,54	8	1,54	8	1,48	8	1,12
9	1,56	9	1,54	9	1,48	9	1,57	9	1,56	9	1,57	9	1,54	9	1,41	9	1,06
10	1,61	10	1,57	10	1,54	10	1,54	10	1,59	10	1,54	10	1,54	10	1,33	10	0,98
11	1,61	11	1,52	11	1,54	11	1,54	11	1,56	11	1,54	11	1,54	11	1,29	11	0,96
12	1,61	12	1,52	12	1,51	12	1,54	12	1,51	12	1,54	12	1,49	12	1,12	12	0,98
13	1,61	13	1,52	13	1,51	13	1,54	13	1,49	13	1,47	13	1,48	13	1,12	13	0,85
14	1,61	14	1,52	14	1,51	14	1,54	14	1,46	14	1,44	14	1,42	14	1,05	14	0,85
15	1,61	15	1,52	15	1,51	15	1,54	15	1,44	15	1,46	15	1,42	15	0,96	15	0,8
16	1,52	16	1,52	16	1,51	16	1,54	16	1,44	16	1,44	16	1,36	16	0,94	16	0,85
17	1,52	17	1,6	17	1,51	17	1,54	17	1,44	17	1,41	17	1,29	17	0,93	17	0,84
18	1,57	18	1,6	18	1,56	18	1,54	18	1,44	18	1,41	18	1,17	18	0,89	18	0,66
19	1,57	19	1,57	19	1,56	19	1,48	19	1,44	19	1,41	19	1,13	E	0,89	E	0,61
20	1,52	20	1,57	20	1,57	20	1,48	20	1,44	20	1,41	20	1,05				
E	1,54	21	1,51	21	1,57	21	1,54	21	1,44	21	1,41	21	1,06				
		E	1,59	22	1,54	22	1,54	22	1,44	22	1,41	E	1,02				
				E	1,54	23	1,46	23	1,44	23	1,3						
						E	1,46	E	1,42	24	1,3						
										25	1,17						
										E	1,1						

Salarisgroep: 60 tot en met 63	
t/m 56,66	0,98
56,67 t/m 66,10	0,84
66,11 t/m 70,99	0,68
71,00 en hoger	0

Betekenis van de gebruikte afkortingen

E= extra  
trede  
Tr. =  
trede



**Bijlage 1**  
**Bevorderingsschema\***

Salarisgroep	Trede	->	Salarisgroep	Trede
1	9	->	2	8
1	10	->	2	8
1	11	->	2	8
1	12	->	2	8
1	13	->	2	8
1	14	->	2	8
2	9	->	3	8
2	10	->	3	8
2	11	->	3	8
2	12	->	3	8
2	13	->	3	8
2	14	->	3	8
2	15	->	3	8
2	16	->	3	8
51	11	->	52	10
51	12	->	52	10
51	13	->	52	10
51	14	->	52	11
51	15	->	52	12
51	16	->	52	13
51	17	->	52	14

Salarisgroep	Trede	->	Salarisgroep	Trede
54	14	->	55	13
54	15	->	55	13
54	16	->	55	13
54	17	->	55	13
54	18	->	55	13
54	19	->	55	14
54	20	->	55	15
54	21	->	55	16
54	22	->	55	17
54	23	->	55	18
54	<b>E</b>	->	55	19
55	16	->	56	15
55	17	->	56	15
55	18	->	56	15
55	19	->	56	15
55	20	->	56	15
55	21	->	56	16
55	22	->	56	16
55	23	->	56	17
55	<b>E</b>	->	56	18
56	18	->	57	17

CAO NS

51		18	->	52		15
51		19	->	52		16
51		20	->	52		17
51		<b>E</b>	->	52		18
52		12	->	53		11
52		13	->	53		11
52		14	->	53		11
52		15	->	53		12
52		16	->	53		13
52		17	->	53		14
52		18	->	53		15
52		19	->	53		16
52		20	->	53		17
52		21	->	53		18
52		<b>E</b>	->	53		19
53		13	->	54		12
53		14	->	54		12
53		15	->	54		12
53		16	->	54		13
53		17	->	54		14
53		18	->	54		15
53		19	->	54		16
53		20	->	54		17
53		21	->	54		18
53		22	->	54		19
53		<b>E</b>	->	54		20

56		19	->	57		17
56		20	->	57		17
56		21	->	57		17
56		22	->	57		17
56		23	->	57		18
56		24	->	57		18
56		25	->	57		19
56		<b>E</b>	->	57		20
57		15	->	58		11
57		16	->	58		12
57		17	->	58		13
57		18	->	58		13
57		19	->	58		14
57		20	->	58		15
57		21	->	58		16
57		<b>E</b>	->	58		17
58		1	->	59		1
58		2	->	59		1
58		3	->	59		1

\* Als in bovenstaand overzicht geen overgang is aangegeven, vindt de overgang horizontaal plaats.

$\theta$