



## Eindbod cao DB Cargo Nederland N.V.

DB Cargo Nederland N.V. • Moreelsepark 1 • NL-3511 EP Utrecht

FNV  
t.a.v. de heer M. Boer  
Hertogswetering 159  
3543 AS UTRECHT

CNV Vakmensen  
t.a.v. de heer A. Williams  
Tiberdreef 4  
3561 GG UTRECHT

DB Cargo Nederland N.V.  
Moreelsepark 1  
NL-3511 EP Utrecht  
nl.dbcargo.com  
Niclas.Visscher@deutschebahn.com  
Ons kenmerk: 20210920

17 september 2021

### **Betreft: Eindbod cao DB Cargo Nederland N.V. 1 april 2021 tot 1 april 2023**

Geachte heren Boer en Williams,

Beste Michiel, Anthony en kaderleden van de FNV en CNV,

DB Cargo Nederland N.V. (hierna: DB Cargo NL) heeft sinds maart 2021 veelvuldig en intensief overleg gevoerd met werknemersverenigingen FNV en CNV over de vernieuwing van de cao die op 1 april 2021 is geëxpireerd. Ondanks de inzet en betrokkenheid van alle partijen, moeten wij constateren dat deze overleggen en de verschillende voorstellen helaas niet tot een onderhandelingsresultaat hebben geleid. Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers duidelijkheid krijgen over hun arbeidsvoorwaarden. Om deze reden leggen wij u dit eindbod voor, teneinde een cao-akkoord te bereiken.

Met onderstaand voorstel wil DB Cargo NL recht doen aan de wensen en behoeften van medewerkers en biedt DB Cargo NL op diverse punten verbeteringen voor de medewerkers. Dit voorstel past bovendien bij de bestaande bedrijfseconomische mogelijkheden van DB Cargo NL op korte en langere termijn, als ook de te realiseren ambities voor de toekomst. Met dit voorstel is het uiterste van de mogelijkheden voor DB Cargo NL bereikt. Onderstaand voorstel moet dan ook worden gezien als een eindbod. Op veel punten hebben wij elkaar in het cao-overleg gevonden. Deze punten maken tevens onderdeel uit van het eindbod, maar zijn - voor de leesbaarheid van dit voorstel - opgenomen in de bijlage. Een positieve beoordeling van dit voorstel zal leiden tot een nieuwe cao, waarmee we samen de volgende stappen kunnen zetten naar een toekomstbestendig DB Cargo NL.

## **Inleiding**

### **Vitaliteit**

DB Cargo NL vindt het belangrijk dat alle medewerkers duurzaam inzetbaar zijn en blijven voor huidig en toekomstig werk. DB Cargo NL hecht dan ook grote waarde aan vitaliteit en gezondheid van de medewerkers en het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden aan medewerkers.

### **Flexibiliteit**

In de cao-onderhandelingen is flexibiliteit aan de orde geweest. Naast de flexibiliteit die onze medewerkers vragen in relatie tot hun werk, vragen onze klanten ook om meer wendbaarheid. De wisselende vervoersvraag vraagt dat wij hier sneller op moeten inspelen.

### **Covid-19 pandemie**

Uiteraard hebben de cao-gesprekken ook in het teken van Covid-19 gestaan. Niemand heeft zich kunnen voorstellen welke ingrijpende gevolgen deze pandemie voor iedereen zou hebben. Voor DB Cargo NL was én is het nog steeds een enerverende periode. De markt voor het spoorgoederen-vervoer is het afgelopen jaar ook zeer ernstig geraakt door de pandemie. Dit heeft grote impact op de bedrijfsactiviteiten en resultaten van DB Cargo NL en ons moederbedrijf in Duitsland. Zeker tegen de achtergrond van het gegeven dat het marktaandeel van DB Cargo in de algehele markt van het spoorgoederenvervoer niet is gegroeid. Voor DB Cargo NL zijn dit zorgelijke ontwikkelingen.

### **Arbeidsvoorwaardenoverleg**

Vanuit deze gedachte heeft DB Cargo NL onderhandeld over een nieuwe cao die voldoende perspectief biedt voor de toekomst en er aan bijdraagt dat de juiste medewerker op de juiste plek zit, rekening houdend met de leeftijdsopbouw en de arbeidsmarkt in Nederland. Een cao waarbij zowel de veranderende spoorgoederenmarkt, onze eigen flexibiliteitswens en de veranderende klantbehoefte tot uiting komt. Een cao die anticipeert op hoe de pandemie, de economie en de spoorgoederenmarkt zich de komende tijd zullen gaan ontwikkelen. En zeker ook een cao die de waardering uitspreekt voor de inzet en samenwerking van alle medewerkers van DB Cargo NL die ondanks alle uitdagingen de processen draaiende hebben gehouden.

Deze uitgangspunten hebben geleid tot het volgende eindbod:

### **Looptijd**

De looptijd van de cao is 2 jaar: 1 april 2021 tot 1 april 2023.

### **Loon**

- Medewerkers die op 1 april 2021 in dienst zijn, ontvangen een eenmalige uitkering van € 1250,- bruto. Deeltijdmedewerkers ontvangen deze eenmalige uitkering naar rato van de arbeidsomvang per 1 april 2021. Medewerkers die later dan 1 april 2021 in dienst zijn gekomen en/of medewerkers die in de periode van 1 april 2021 tot 31 maart 2022 uit dienst zijn gegaan of gaan, ontvangen de eenmalige uitkering naar rato gerekend over de periode van 1 april 2021 tot 31 maart 2022. Deze eenmalige uitkering wordt zo spoedig mogelijk uitgekeerd nadat er een cao-akkoord tot stand is gekomen.
- Per 1 april 2022 worden de cao lonen en de daaraan gerelateerde vergoedingen op structurele basis verhoogd met 2%.

### **Decemberuitkering**

Er vindt een verhoging plaats van de decemberuitkering :

- Verhoging van 0,5% in 2021
- Verhoging van 0,5% in 2022

### **Vitaliteit**

Duurzame inzetbaarheid en vakkundigheid van alle medewerkers nu en in de toekomst is ook een belangrijk thema binnen onze organisatie. Met onderstaande voorstellen op gebied van verlofsparen, verlof kopen en duurzame inzetbaarheid geven we hier invulling aan.

### **Verlofsparen (art 93 cao)**

In de cao zal de mogelijkheid tot het sparen van verlof worden uitgebreid met 50 weken tot het huidige wettelijk maximum van 100 weken. In de 3e alinea van art. 93 cao DB Cargo NL zal dit als volgt worden verwerkt:

*‘Het totaal aantal vrijetijdsaanpakken dat in Verlofsparen mag worden gespaard is gemaximeerd op 100 keer de arbeidsduur. Bij een voltijds arbeidsduur is het maximum aantal vrijetijdsaanpakken in Verlofsparen 100 x 36 uren = 3.600 uren. Voor medewerkers die in deeltijd werken geldt dat het aantal uren naar rato is. Indien het maximum wordt bereikt dienen eerst vrijetijdsaanpakken uit Verlofsparen te worden opgenomen voordat weer niet-opgenomen vrijetijdsaanpakken kunnen worden overgeboekt naar Verlofsparen.’*

Bovendien zal de zin ‘Aaneengesloten verlof van langer van drie werkdagen of meer, indien alle vrijetijdsaanpakken in dat betreffende kalenderjaar reeds zijn aangewend;’ worden verwijderd uit art. 93 van de cao.

### **Verlofkopen**

Wij willen de medewerker de mogelijkheid bieden om jaarlijks maximaal tweemaal zijn contracturen per week aan verlofuren te kopen. Hiervoor zullen wij een nieuw artikel toevoegen aan de cao:

*‘Een medewerker heeft de mogelijkheid om jaarlijks maximaal tweemaal zijn contracturen per week aan verlofuren te kopen. De medewerker dient daartoe een schriftelijk verzoek in bij zijn leidinggevende, onder vermelding van de reden van aankoop. Het verzoek wordt alleen gehonoreerd als het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet. Een verzoek tot het aankopen van extra vakantiedagen kan alleen worden gehonoreerd als het verlofsaldo in het lopende kalenderjaar ontoereikend is omdat alle verlofaanspraken genoten zijn.*

*Koopverlof gaat af van het bruto loon van de medewerker en wordt ingehouden op het loon. De berekening is: uren koop x uurloon x VB/DU percentage = de inhouding . Hierover wordt geen pensioen afgedragen. De afrekening van de gekochte vakantiedagen vindt plaats op basis van het loonniveau van de maand waarin de vakantiedagen worden afgerekend en vindt plaats in de maand volgend op de maand waarin de aanvraag is goedgekeurd. Gekochte vrije uren kunnen niet worden meegenomen naar volgende jaren of worden gebruikt voor andere doeleinden dan het genieten van verlof. Indien blijkt dat op 31 december van het jaar waarin de extra vakantiedagen zijn gekocht niet alle extra vakantiedagen/vakantie-uren zijn genoten, zullen de resterende dagen/uren worden uitbetaald op basis van hetzelfde loonniveau als waarvoor ze zijn gekocht.’*

### **Duurzame inzetbaarheid**

DB Cargo NL vindt het belangrijk dat alle medewerkers fit en gelukkig aan het werk blijven. Naast gezond zijn en blijven betekent dat: kunnen werken aan ontwikkeling in de eigen functie en aan ontwikkeling voor een eventuele volgende stap in de loopbaan. Vanuit die gedachte zullen partijen een protocolafspraken opnemen in de cao over de aanpak van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Dit ook mede in relatie tot de AOW-leeftijd die steeds verder opschuift.

*‘We vinden het belangrijk dat alle medewerkers fit en gelukkig aan het werk blijven. Naast gezond zijn en blijven betekent dat: kunnen werken aan ontwikkeling in de eigen functie en aan ontwikkeling voor een eventuele volgende stap in de loopbaan. DB Cargo NL gaat het komende jaar intensief aandacht besteden aan vitaliteit en daar waar nodig worden nieuwe initiatieven ontplooid om dit te ondersteunen. DB Cargo NL richt de aandacht daarbij vooral op het anticiperen op de toekomst (‘voorzien’) en het bieden van ondersteuning bij het (kunnen) nemen van de eigen regie van medewerkers op ontwikkeling en gezondheid. DB Cargo NL wil in het licht van bovenstaande een gezonde mix bieden tussen maatregelen die helpen bij het ‘voorzien’ en bestaande maatregelen die ‘ontzien’. Cao partijen zullen gedurende het cao-jaar met elkaar in gesprek gaan over een gezonde mix tussen deze maatregelen, ter voorbereiding op de volgende cao.’*

## Reiskosten

Voor de vergoeding van reiskosten zullen wij in de nieuwe cao (vanaf 1 januari 2022) als uitgangspunt hanteren voor alle medewerkers die onder de cao vallen:

- Reist een medewerker naar zijn werk, dan maakt hij kosten en dan heeft hij recht op een vergoeding;
- Reist de medewerker niet naar het werk (omdat er bijvoorbeeld thuis wordt gewerkt of omdat hij geen dienst heeft) dan maakt de medewerker geen reiskosten en wordt er geen vergoeding gegeven.

In verband hiermee zal art. 140 cao met ingang van 1 januari 2022 als volgt luiden:

*‘De medewerker ontvangt een reiskostenvergoeding als tegemoetkoming voor de gemaakte reiskosten. Indien een medewerker naar de standplaats reist ontvangt hij een woon-werkvergoeding voor de kilometers tussen de woonplaats en de standplaats met een maximale afstand van:*

- 60 km enkele reis (standaard) en
- 75 km enkele reis (na overplaatsing).

*De vergoeding bedraagt € 0,19 netto per kilometer voor zover fiscale wetgeving deze netto ruimte toestaat. De medewerker ontvangt geen woon-werkvergoeding als de medewerker een leaseauto heeft of gebruik maakt van reisfaciliteiten NS. In die gevallen worden de eigen bijdrage en de belasting van de kaartwaarde verrekend met het maandinkomen van de medewerker. Bij een extra inzet of bij een oproep voor storing of ongeval worden de reiskosten woonplaats-standplaats vergoed tegen € 0,19 netto voor zover fiscale wetgeving deze netto ruimte toestaat. De meerkilometers worden vergoed tegen de vergoeding dienstreizen. De meerkilometers zijn het verschil tussen de kilometers woonplaats-standplaats en de kilometers woonplaats-opstapplaats. Er wordt daarbij nooit meer dan de feitelijk gereden kilometers tussen woonplaats en opstapplaats vergoed.’*

## Thuiswerken

Thuiswerken verbetert de werk-privébalans en vermindert mobiliteitsproblemen. Door het fulltime thuiswerken als gevolg van de corona pandemie is er extra behoefte aan afspraken over de inrichting van de thuiswerkplek en de thuiswerkvergoedingen, zodat ook thuiswerkers prettig en gezond (mentaal en fysiek) hun werkzaamheden voor DB Cargo kunnen uitvoeren. DB Cargo wil - zodra de door de overheid opgelegde corona beperkingen worden opgeheven - komen tot een hybride vorm van thuiswerken met bijpassende flexibele arbeidsvoorwaarden.

Wij willen een moderne en inspirerende werkplek creëren voor onze medewerkers, zowel thuis als op kantoor, zodat zij gezond en gelukkig aan het werk kunnen blijven en optimaal kunnen presteren waarbij er voldoende aandacht is voor de balans in werk en privé. Om dit te bereiken zullen wij in de cao de volgende bepaling opnemen:

*‘De werkgever wil thuiswerken stimuleren. Thuiswerken verbetert de werk-privébalans en vermindert mobiliteitsproblemen. De invulling van deze thuiswerkafpraak, als ook afwijkingen op aantal dagen en/of de plek van het thuiswerken gebeurt in overleg met de leidinggevende binnen de vastgestelde kaders die werkgever zal opstellen. De medewerker en zijn leidinggevende maken samen goede afspraken en leggen de voorwaarden voor het thuiswerken schriftelijk vast.’*

*De werkgever faciliteert het thuiswerken waar mogelijk, hiervoor stelt werkgever een budget van ter beschikking. De hoogte van het thuiswerkbudget wordt overeengekomen met de ondernemingsraad. De medewerker krijgt voor elke dag dat hij volgens zijn rooster thuiswerkt een thuiswerkvergoeding van €2 netto per thuiswerkdag. Een thuiswerkvergoeding is een tegemoetkoming voor de kosten van thuiswerken. Op deze dagen ontvangt de medewerker dan ook geen reiskosten woon-werk verkeer.'*

### **Tekstuele wijzigingen**

Ten behoeve van (wettelijke) aanpassingen en verduidelijking van de cao wordt een aantal cao-teksten aangepast. Hiertoe zal tussen partijen redactioneel overleg plaatsvinden.

Wij vertrouwen hiermee een eindbod te hebben gedaan dat bijdraagt aan een evenwichtig arbeidsvoorwaardenpakket voor zowel DB Cargo NL als onze medewerkers. Indien ons eindbod nog tot vragen leidt, zijn wij altijd bereid die te beantwoorden. Graag horen wij uiterlijk 15 oktober 2021 of u namens uw leden kunt instemmen met ons eindbod.

Met vriendelijke groet,

Mede namens de overige leden van de cao delegatie van DB Cargo NL Tony Huijs (Manager Cargo Management Nederland) en Ellen van der Crujisen (Adviseur Arbeidsvoorwaarden),



Niclas Visscher  
Manager HR



Nanouke van 't Riet  
CEO/COO

## **Bijlage:**

Voor de leesbaarheid van het eindbod zijn in deze bijlage de afspraken opgenomen die tijdens de cao-onderhandelingen zijn besproken en waar overeenstemming over is bereikt.

### **Vergoedingen**

Het is noodzakelijk om de artikelen 133-136 cao in overeenstemming te brengen met fiscale eisen en te komen tot passende vergoedingen van gemaakte kosten. Gedurende de looptijd van deze cao zullen partijen gezamenlijk een onderzoek doen naar deze vergoedingen teneinde tot een passende systematiek te komen die voldoet aan de fiscale eisen. In dit onderzoek zullen ook de niet-loon gerelateerde vergoedingen meegenomen worden.

### **Arbeidstijden**

Op het onderwerp arbeidstijden zijn diverse afspraken gemaakt:

- Langjarige studieafspraken roostermethodiek (zie side letter);
- 13-weeks roosteren;
- Mededelingstermijn;
- Benutten contracturen;
- Inroosteren 55+ en 60+ dagen;
- Wachtdienst.
- Vrij op erkende feestdagen

### **Langjarige studieafspraken roostermethodiek**

DB Cargo NL heeft te maken met wijzigingen in haar productiemodellen als gevolg van (ad hoc) vervoersaanvragen, wijzigingen vanuit klanten en buitendienststellingen. Wij gaan een onderzoek starten naar een nieuwe roostermethodiek die beter aansluit op de visie en wensen van DB Cargo NL en de wensen van haar medewerkers en uiteindelijk leidt tot een efficiëntere en slagvaardiger werkwijze van roosteren. Daartoe hebben DB Cargo NL en vakorganisaties onderhavig projectvoorstel opgesteld welke als protocolafspraken zal worden opgenomen in de cao:

*'DB Cargo NL wil graag een onderzoek starten naar een nieuwe roostermethodiek die beter aansluit op de visie en wensen van DB Cargo NL en de wensen van haar medewerkers.*

#### Aanleiding

*DB Cargo NL heeft te maken met wijzigingen in haar productiemodellen als gevolg van (ad hoc) vervoersaanvragen, wijzigingen vanuit klanten en buitendienststellingen. Hier willen wij op een adequate manier mee om kunnen gaan. Hiernaast is het nodig dat in de bijsturing op roosters op betere wijze omgegaan kan worden met de personele wijzigingen in capaciteit als gevolg van ziekte, verlof, ontsiemaatregelen, herinstructies en opleidingen. Tevens ziet DB Cargo NL dat er meer behoefte bestaat aan één methodiek die de individuele behoefte van medewerkers op arbeidstijden beter kan faciliteren dan mogelijk is in de huidige cyclische roostermethodiek ('one size fits all').*

#### Ambitie

*DB Cargo NL wil een methodiek ontwikkelen die bijdraagt aan een efficiëntere en slagvaardigere werkwijze van DB Cargo NL. Voorspelbaarheid van arbeidstijden en zeggenschap van medewerkers op hun rooster, evenals gezondheid zijn belangrijk hierbij. DB Cargo NL wil deze methodiek samen met vakbonden, ondernemingsraad en een representatieve groep medewerkers ontwikkelen en implementeren.*

#### Scope

*Dit project heeft betrekking op alle medewerkers die in roulerende onregelmatige roosters werken bij DB Cargo NL:*

- *Medewerkers met binnendienstfunctie*
- *Medewerkers met buitendienstfunctie .*

#### Projectgroep en aanpak

*Voorstel is om een divers samengestelde projectgroep op te zetten, waarin in ieder geval deelnemen: Vakbonden, ondernemingsraad, representatieve groep medewerkers, vertegenwoordiging vanuit Management Operations en Cargo Management . De projectgroep heeft het doel een roostermethodiek voor DB Cargo NL op te zetten die past binnen een gemeenschappelijke visie vanuit DB Cargo NL en vakbonden.*

*De eerste stap van de projectgroep is om een opdrachtformulering en projectplan op te stellen. De basis daarvoor volgt uit de visie van DB Cargo NL, aangevuld met de visie vanuit de vakbonden en ondernemingsraad. Het projectplan wordt ter beoordeling voorgelegd aan de cao partijen. De projectgroep wordt gefaciliteerd door een externe deskundige die expert is op proces en inhoud rondom ontwikkelen, wijzigen en implementatie van een nieuwe roostermethodiek. Rapportage geschiedt in het periodiek overleg tussen cao partijen (vakbondsoverleg). Oplevering van dit project geschiedt aan DB Cargo NL als opdrachtgever.'*

### **13-weeks roosteren**

In een werkgroep Arbeidstijden met vertegenwoordigers van DB Cargo NL, FNV en CNV is overeenstemming bereikt over het tekstueel verwijderen van de term '13-weeks roosteren' uit de cao. De 13-wekelijkse afrekening blijft wel gehandhaafd conform de huidige methodiek. De volgende cao artikelen zullen worden aangepast:

- **Art 2. Begripsbepalingen:** de definitie van 13-weekse rooster verwijderen. De geldigheid van het rooster is gelijk aan de geldigheid van het rooster dat bij de Ondernemingsraad ter goedkeuring ingediend wordt.



- Art 39. Ruilen van diensten: Vervangen begrip “13-weekse rooster” door “rooster”.
- Art 43. Kaderafspraken waar binnen wordt geroosterd: vervangen door:

*‘Kaders voor het maken van een rooster zijn deze cao, de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit Vervoer. In de roosteropbouw wordt geen gebruik gemaakt van de uitzonderingsregels uit de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit Vervoer.*

*In het rooster is het aantal te werken uren per 13 weken leidend (standaard: 36 gemeten in een periode van 13 weken, is voor iedereen maximaal 9, waarbij het doel is zoveel mogelijk het huidige aantal inzetten per 2 weken te realiseren. De diensten in een roulerende rooster zijn daarbij in beginsel:*

*Normaal: (9 inzetten per 2 weken)*

*Lang: (8 inzetten per 2 weken)*

*12 uren: (7 inzetten per 2 weken)*

*Gemiddeld werkt de medewerker niet meer dan 36 uur per week over een periode van 13 weken, waarbij de eerste periode ingaat op eerste maandag van het kalenderjaar. Indien een kalenderjaar 53 weken heeft, dan geldt een periode van 14 weken voor de laatste periode van het betreffende kalenderjaar. De fluctuaties tussen opeenvolgende periodes van twee weken, bestaand uit een even en oneven week, zal worden beperkt door de regel dat het aantal diensten maximaal gemiddeld 9 inzetten is.*

*De roostergroep verdeelt onderling het dienstenpakket en borgt dat alle medewerkers hun contracturen werken. Hieronder valt tevens de toedeling van het aantal medewerkers per (sub)roostergroep.*

*De medewerker heeft een eigen verantwoordelijkheid om in samenwerking met de dienstindeler en roostervertegenwoordiger te zorgen dat hij zijn contracturen werkt. Transparantie over gestelde en openstaande diensten helpt hierbij. Het overleg tussen Planning, Dienstindeling en roostervertegenwoordiger vindt intensief plaats. Zij borgen samen dat deze inzet-afspraken zo zorgvuldig mogelijk wordt toegepast. Het intrekken van een verlof kan uitsluitend in overleg en op basis van vrijwilligheid geschieden, met uitzondering van de in artikel 20 genoemde situaties.’*

- Art. 44. Afrekening uren per 13-weeken: Vervanging ‘13-weekse rooster’ door een “periode van 13 weken”.
- Art. 46. MO/PO: Vervanging ‘totaal aantal geplande uren per 13 weken’ door een “af te rekenen periode van 13 weken”.
- Art. 80. Voorwaarden 55+ regeling: Vervanging ‘13-weekse rooster’ door een “af te rekenen periode van 13 weken”.
- Art. 86. 57+ regeling (vrijstelling nachtdiensten): Vervanging ‘13-weekse rooster’ door een “af te rekenen periode van 13 weken”.
- Art 88. 60+ regeling: Vervanging ‘13-weekse rooster’ door een “af te rekenen periode van 13 weken”

### **Omvang werkgelegenheid**

DB Cargo NL zal opnieuw de volgende bepaling opnemen in het kader van werkzekerheid:

*‘De werkgever verklaart alles in het werk te stellen om de bestaande activiteiten en de daarmee verbonden werkgelegenheid bij de werkgever te handhaven op een omvang die minimaal gelijk is aan die op het moment van het afsluiten van deze cao. Wanneer de werkgever van oordeel is dat hij zich op enig moment niet aan deze inspanningsverplichting kan houden én er sprake is van een wijziging conform artikel 25 WOR, treedt de werkgever in overleg met de vakorganisaties om afspraken te maken over de sociale gevolgen voor de medewerkers.’*

## Overige zaken

- Art. 12. Inzet externe medewerkers: wordt vervangen door *‘Werkgever kan schommelingen in vervoer en bezetting opvangen door het gebruiken van een flexibele schil van gemiddeld maximaal 5% gerekend over het kalenderjaar en over het totaal aantal fte binnen DB Cargo . Dit wordt periodiek besproken tijdens het vakbondsoverleg en tussen de ondernemingsraad en directie.’*
- Art 22. Internationale machinist:
  - de 4e bullet vervangen door *‘Indien de dienst start en/of eindigt op een opstapplaats mag de geplande dienstlengte met daarbij opgeteld de extra reistijd, de 12 uur niet overschrijden;’*
  - de 5e bullet vervangen door: *‘in afwijking van art 33 cao dient de rusttijd in het buitenland minimaal 10 uur te zijn. In geval van een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur dient de rusttijd minimaal 12 uur te zijn. Inkorting van deze rust binnen het wettelijk kader is mogelijk indien de medewerker hiermee in stemt.’*
- Art. 33: dagelijkse rust: wordt vervangen door *‘De medewerker dient per 24 uur een dagelijkse minimale onafgebroken rust van 11 uur te hebben. Bij een nachtdienst die tot en met 02:00 uur duurde, heeft de medewerker recht op een aaneengesloten rusttijd van 11 uur. Bij een nachtdienst die na 02:00 uur eindigt, heeft de medewerker recht op een aaneengesloten rusttijd van 14 uur.’*
- Art 34: Rusttijd voor Machinisten bij overnachting in buitenland. Verwijderen van de zin *‘Ingeval van grensoverschrijdend verkeer van 15 km of meer gelden specifieke bepalingen (zie Arbeidstijdenbesluit Vervoer, hoofdstuk 3 (spoorvervoer).’*
- Art 43: Kaderafspraken waar binnen wordt geroosterd. De zin *‘De duur van een rooster kan in de roostergroep zelf worden bepaald, waarbij een duur van 13-weken minimaal gehanteerd moet worden’* verwijderen en vervangen door *‘De duur wordt door de werkgever bepaald. De roostergroep kan in overleg met de leidinggevende een voorstel indienen voor de lengte van het rooster.’*
- Artikelen 53 t/m 58: In verband met een nieuwe eenduidige verlofregeling binnen DB Cargo NL is het noodzakelijk dat enkele verlofartikelen worden aangepast. Op het moment dat de eenduidige verlofregeling definitief is en bekend is welke cao-aanpassingen dat vraagt, zijn partijen overeengekomen dat deze aanpassingen in het reguliere vakbondsoverleg besproken zullen worden.
- Art 57. Inplannen van verlof. Aan de laatste bullet *‘De dienst voorafgaand aan een verlofdag mag geen dienst zijn die eindigt na 02:00 uur.’* zal worden toegevoegd *‘Dit geldt alleen voor gegarandeerd voor-, na- en zomerverlof. Niet voor snipperverlof.’*
- Art. 80: Voorwaarden 55+ regeling. De voorwaarde om gebruik te maken van de 55+ regeling genoemd in de 2e bullet van dit artikel *‘zijn arbeidsduur voorafgaande aan de gewenste ingangsdatum van de regeling tenminste 2 jaar niet is gewijzigd.’* wordt verwijderd.
- Art 90. Financiering korter werken (medewerkers van 60 jaar of ouder). De laatste zin *‘In dit verband geldt als dienst: alle dagen met uitzondering van stipdagen.’* zal worden vervangen door *‘In dit verband geldt als dienst: alle dagen waarop de medewerker arbeid verricht (ook opleiding en or). Er bestaat geen compensatie voor bijvoorbeeld 55+ dagen, 60+ dagen, verlofdagen, F-dagen, Z-dagen, BA-dagen en stipdagen.’*
- Art. 101: Toekennen tredeverhoging. Aan dit artikel zal een nieuwe bullet toegevoegd worden die bepaalt dat: *‘Een tredeverhoging zal niet worden toegekend indien de medewerker na 1 juli in dienst is getreden of promotie heeft gemaakt en de medewerker hierdoor opnieuw is ingedeeld’.*
- Art 121: Salaristabellen. Bij de tabellen met het contractuurloon zal een toelichting worden gegeven. *‘Je contractuurloon wordt gebruikt voor het berekenen van je uur- of maandloon. Het uurloon is gelijk aan 0,23 maal het cao-loon per contractuur zoals vermeld in de salaristabellen.’*

- Art. 122: Functietoeslag machinisten internationaal. In verband met overlap met art. 22 zal de volgende bepaling in dit artikel worden verwijderd. *'Voor de machinist Internationaal gelden de volgende afspraken:*
  - *de internationale machinist voert alle soorten diensten (normale, lange en 12-uurs diensten) uit;*
  - *de internationale machinist doet maximaal één overnachting per week zonder dat hiervoor toestemming gevraagd hoeft te worden. Het is geen doel op zich om een overnachting te plannen.*
  - *de dienstdienst van een nachtdienst is maximaal 9½ uur. Maximaal één keer per maand mag de nachtdienst uiterlijk om 8.00 uur eindigen.*
  - *een dienst zal als gevolg van een eventueel extra reistijd van en naar de opstapplaats niet langer duren dan 12 uur. Hiermee bedoelen partijen dat reistijd geen onderdeel is van de dienstdienst.*
  - *voor de rusttijd in het buitenland wordt de rusttijd conform de cao gehanteerd.*

*Een internationaal machinist kan bij zijn leidinggevende een beroep doen op de hardheidsclausule. Indien dit beroep wordt afgewezen, wordt dit besproken in het vakbondsoverleg, voordat het naar de Paritaire Commissie gaat die er een oordeel over velt.'*

- Art 139. Oproep in kader van verplicht bereikbaar zijn in vrije tijd. In de eerste zin van dit artikel zal *'conform uurloon'* worden vervangen door *'conform Vergoeding voor het verrichten van een extra inzet (werken op vrije dag).'*
- Art 205. Basis GLOW-regeling en hoogte van de uitkering. We gaan het artikel aanpassen aan de bestaande praktijk. Het artikel zal voortaan luiden:  
*'De GLOW wordt op 1 januari van het jaar dat iemand 55 wordt, vastgesteld. De vaststelling is op basis van de 5 voorafgaande kalenderjaren, vermenigvuldigd met een van de leeftijd van de medewerker afhankelijk percentage.'*

Leeftijd	Percentage
55 jaar	97,5%
56 jaar	98,0%
57 jaar	98,5%
58 jaar	99,0%
59 jaar	99,5%
60 jaar en ouder	100,0%

*Echter als het pensioengevend inkomen per contractuur over het laatste jaar lager is, dan geldt dit als de basis van het garantie-inkomen GLOW. Het garantie-inkomen GLOW voor een kalenderjaar wordt vervolgens vastgesteld door vermenigvuldiging van de basis van het garantie-inkomen GLOW met het totaal van de contracturen van het betreffende kalenderjaar. De hoogte van de garantie-uitkering is het verschil tussen het garantie-inkomen en het pensioengevend inkomen per kalenderjaar. De garantie-uitkering telt mee in de berekeningsgrondslag voor pensioen. De werkgever verzorgt de uitkering en inhouding. Om te voorkomen dat de medewerker een jaar op een eventuele uitkering moet wachten, wordt per maand een uitkering gedaan volgens het zogenaamde rekeningcourant systeem. Als daardoor te veel wordt uitgekeerd, kan ook een inhouding plaatsvinden.'*

- Matrix over toepassing pensioengevendheid, bruto/netto en indexatie: DB Cargo NL zal onderzoeken welke verbeteringen noodzakelijk zijn om ervoor te zorgen dat er eenduidigheid is voor wat betreft de benamingen van de vergoedingen in de cao en op de salarisstrook van de medewerker.

### **Mededelingstermijn**

In een werkgroep Arbeidstijden met vertegenwoordigers van DB Cargo NL, FNV en CNV is geen volledige overeenstemming bereikt over de interpretatie en toepassing van een eenduidige werkwijze voor zover het gaat om het mededelingstermijn van het gehele rooster. Om ook op dit onderwerp te komen tot een eenduidige werkwijze zal dit onderdeel worden van de langdurige studieafpraak roostermethodiek.

### **Benutten van contracturen**

In een werkgroep Arbeidstijden met vertegenwoordigers van DB Cargo NL, FNV en CNV is overeenstemming bereikt over een nieuwe werkwijze die leidt tot het verhogen van ingeplande inzet van alle medewerkers in roulerende roosters in de basisroosters wanneer uitrol van (cyclische) roosters leidt tot te weinig ingeplande diensturen (in relatie tot 13-weekse afrekening) binnen de huidige roosterwerkwijze/processen. Hoewel deze nieuwe werkwijze past binnen de reeds bestaande kaders van de cao, vinden wij het wenselijk om deze nieuw overeengekomen werkwijze vast te leggen en op te nemen in het eindbod.

De nieuwe werkwijze behelst dat het cyclische rooster zo wordt gemaakt dat bij de uitrol van dit rooster over 13 weken er geen medewerkers onder de bandbreedte van -6 uur uitkomen. Dit kan bereikt worden door binnen de kaders van de cao (van max. 9 inzetten per 2 weken etc) een extra inzet op te nemen in het cyclische rooster. Dit cyclische rooster wordt vervolgens ingediend bij de ondernemingsraad van DB Cargo NL. De medewerkers krijgen na uitrol van het rooster (circa 4 weken voor ingangsdatum van het rooster) te horen welke van de extra inzet(ten) hij moet werken. Deze werkwijze past binnen de huidige kaders van de cao.

Wel is het cruciaal dat roostervertegenwoordigers, teamleiders en dienstindelaars goed geïnformeerd worden over deze werkwijze en de toepassing ervan. Conform het verslag van deze werkgroep zal DB Cargo NL in het kader van de uitvoering van de cao een werkgroep samenstellen (bestaande uit o.a. dienstindelaars, ondernemingsraad en roostervertegenwoordigers) die aan de slag gaat met het uitvoeren van deze nieuwe werkwijze, teneinde de contracturen van alle medewerkers in roulerende roosters te optimaliseren en de min-uren te minimaliseren. Deze werkgroep zal de voortgang van deze nieuwe werkwijze rapporteren aan partijen in het reguliere vakbondsoverleg. De oplevering van deze nieuwe werkwijze is uiterlijk Q2 2022. De partijen conformeren zich aan deze inzet en gaan akkoord met het implementeren van alle aanpassingen die uit de nieuwe werkwijze voort vloeien.

### **Inroosteren 55+ en 60+ dagen**

In een werkgroep Arbeidstijden met vertegenwoordigers van DB Cargo NL, FNV en CNV is overeenstemming bereikt over het inroosteren van 55+ -dagen (artt. 80-85 cao) en 60+ -dagen (artt. 88-92 cao) dagen. Conform het verslag van de werkgroep Arbeidstijden zullen alle 55+ -dagen en 60+ -dagen opgenomen worden in de (cyclische) roosters zoals deze worden ingediend bij de ondernemingsraad van DB Cargo NL. Bij het opmaken van deze roosters zullen in overleg met Dienstindeling en de roostersvertegenwoordiger de diensten aangegeven worden op de specifieke dagen, en in roosterregels de 55+ -dagen en 60+ -dagen voor de medewerkers in de roostergroep vastgelegd worden (verdeeld conform verlening en over de weekdagen).

### **Wachtdienst**

De organisatie van het werk bij DB Cargo NL vraagt dat een deel van de medewerkers buiten de normale werktijden beschikbaar moet zijn voor het werk. Deze wachtdiensten kunnen ingrijpende gevolgen hebben voor de gezondheid en het sociale leven van de medewerker. Wij gaan samen met vakorganisaties onderzoeken wat de noodzaak is van deze wachtdiensten en gaan op zoek naar mogelijkheden om deze diensten zodanig te organiseren dat de impact voor de medewerker zoveel mogelijk beperkt wordt. In dit onderzoek zal ook bekeken worden of de arbeidsvoorwaarden die bij deze wachtdiensten horen passend zijn. Gezien de grote hoeveelheid projecten bij DB Cargo NL zal dit project in Q2 2022 opgestart worden.

### **Vrij op erkende feestdagen**

Het onderwerp 'feestdagen' zal meegenomen worden in de langjarige studieafspraken roostermethodiek. Voor 2022 zal gezocht worden naar een tussentijdse constructie hoe om te gaan met feestdagen. Het voorstel (verlofpotje) zal in het reguliere vakbondsoverleg besproken worden.