

DEKRA Rail

CAO

1 januari 2022 tot 1 april 2024

Collectieve Arbeidsovereenkomst DEKRA Rail

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, te weten:

DEKRA Rail bv, te Utrecht,

hierna te noemen 'werkgever',

en

FNV Spoor, gevestigd te Utrecht

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

VHS Railprofessionals, gevestigd te Bilthoven

hierna te noemen de 'vakorganisaties'

zijn de volgende CAO overeengekomen.

Inhoudsopgave

1	Collectieve Arbeidsovereenkomst DEKRA Rail	4
1.1	Algemeen	4
1.2	Begripsbepalingen	4
1.3	Looptijd	5
1.4	Tussentijds wijzigen	5
1.5	Verstrekking	5
1.6	Incidenteel afwijken	5
1.7	Extern overleg	5
1.8	Bescherming werknemersvertegenwoordiging extern overleg	6
2	Arbeidsverhoudingen	7
2.1	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd	7
2.2	Proeftijd	7
2.3	Opzegtermijnen	7
2.4	Werkzaamheden verrichten op aangewezen plaats en bereikbaarheid	7
2.5	Verrichten van andere dan de eigen functie	7
2.6	Werkzaamheden verrichten op elk tijdstip	8
2.7	Einde arbeidsovereenkomst	8
3	Arbeidsduur en verlof	9
3.1	Arbeidsduur	9
3.2	Arbeids- en rusttijden	9
3.3	Functie-uren	11
3.4	Betaald verlof	11
3.5	Aanwending vrije uren	12
3.6	Aaneengesloten vakantie	12
3.7	Verlof bij tijdelijk sluiten	12
3.8	Opbouw verlofuren en vrije uren	12
3.9	Opbouw verlof en vrije uren wanneer werknemer geen arbeid verricht	12
3.10	Opbouw verlof en vrije uren bij arbeidsongeschiktheid	12
3.11	Opnemen verlof en vrije uren	12
3.12	Sparen verlof en vrije uren	13
3.13	Overschrijven en verjaren verlof en vrije uren	13
3.14	Verlofaanspraken bij indiensttreding	13
3.15	Verlofaanspraken bij einde dienstverband	13
3.16	Diverse verlofregelingen	13
3.17	Buitengewoon verlof	14
3.18	Onbetaald verlof	15
4	Beloningen en inhoudingen	16
4.1	Beloningen	16
4.2	Salarissysteem	17
4.3	Inhoudingen	18
4.4	Uitbetalen	18
4.5	Eenmalige uitkeringen	18
4.6	Netto-netto toelage (gesloten groep)	19
4.7	Vergoedingen	19

5	Sociale regelingen	20
5.1	Financieren bijzondere sociale voorzieningen	20
5.2	Ziekteverzuim	20
5.3	Reiskostenregeling	20
6	Overige bepalingen/afspraken	21
6.1	Klachtenregeling	21
6.2	Gedragcode / compliance guidelines	21
6.3	Nevenwerkzaamheden	21
6.4	Keuzeplan (DEKRAFlex)	21
6.5	Banenafpraak	21
6.6	Lidmaatschap vakbonden via de WKR regeling	21
	Bijlage 1 Loontabellen	22
	Bijlage 2 Overzicht vergoedingen	23
	Bijlage 3 Duurzame inzetbaarheid	31
	Bijlage 4 DEKRAFlex	33
	Ondertekening	35

1 Collectieve Arbeidsovereenkomst DEKRA Rail

1.1 Algemeen

Deze overeenkomst kan worden aangehaald als "Collectieve Arbeidsovereenkomst DEKRA Rail 2022/24".

Deze CAO DEKRA Rail geldt naast de Sociale Eenheidsparagraaf in de CAO van NS.

DEKRA Rail erkent dat de Sociale Eenheidsparagraaf in de CAO van NS integraal onderdeel uitmaakt van het pakket arbeidsvoorwaarden. Mocht de aansluiting van DEKRA Rail bij de Sociale Eenheid NS worden beëindigd, dan zal DEKRA Rail in overleg treden met de vakbonden om passende integratie in de CAO van DEKRA Rail te bewerkstelligen.

1.2 Begripsbepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

Werkgever:	DEKRA Rail bv.
Werknemer:	ieder met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten en op wie een CAO-loon van toepassing is.
Vakorganisaties:	de door de werkgever erkende vakorganisaties.
Partijen:	werkgever en vakorganisaties die partij zijn bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.
CAO-loon:	één van de bedragen per contractuur vermeld in Bijlage 1.
Contractuur:	de eenheid van arbeidstijd per week zoals die vermeld staat in de arbeidsovereenkomst.
Toelagen:	de aan het CAO-loon gelijkgestelde maandelijks te betalen toelagen te weten: <ul style="list-style-type: none">- persoonlijke toelagen- arbeidsmarkttoeslag
Maandbezoldiging:	het totaal van maandelijks te ontvangen: <ul style="list-style-type: none">- CAO-loon, vermenigvuldigd met het aantal contracturen- toelagen.
Arbeidstijd:	de tijdruimte waarin de werknemer in opdracht voor de werkgever zijn taak verricht(zie ook artikel 3.2).
Dagelijkse arbeidstijd:	de arbeidstijd op een werkdag (zie ook artikel 3.2).
Pauze:	een vooraf vastgelegde onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd van 30 minuten.
Rusttijd:	de tijd dat de werknemer geen arbeid verricht.
Pensioengevend inkomen:	maandbezoldiging, vakantiebijslag, decemberuitkering en hetgeen partijen als pensioengevend inkomen benoemen.
Week:	de periode die aanvangt op zondag 00.00 uur en eindigt op de daarop volgende zaterdag 24.00 uur.
Bereikbaarheid:	een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende werkdagen of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
Standplaats:	de standplaats is een door de werkgever vastgestelde locatie, behorend bij het bedrijfsonderdeel, waar de werknemer is ingedeeld, c.q. zijn functie uitoefent. Voor werknemers die op meer dan één locatie werken, stelt de werkgever één standplaats vast.

Sociale Eenheid:	een samenwerkingsverband op sociaal gebied tussen rechtspersonen en/of organisatie-eenheden zoals genoemd in de Sociale Eenheidsparagraaf in de CAO van NS.
Partner:	echtgeno(o)t(e), geregistreerd partner of een persoon die met de werknemer samenleeft in een door de werkgever erkend samenlevingsverband.
Keuzeplan:	het keuzeplan (DEKRAFlex) geeft de werknemer onder bepaalde voorwaarden de mogelijkheid de rechten op tijd en/of geld te sparen voor een aantal doelen.

Begrippenlijst:

F	Feestdag
CF	Collectieve Feestdag
WTV	Werktijdverkortng
VL	Verlof
VTA	Vrijtijdsaanspraken

1.3 Looptijd

Deze CAO wordt aangegaan voor de periode van 1 januari 2022 tot 1 april 2024.

Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze overeenkomst geacht telkens met één jaar te zijn verlengd. Opzeggen dient tenminste een maand voor de afloopdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan alle partijen van deze overeenkomst.

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

1.4 Tussentijds wijzigen

Tussentijdse verzoeken tot wijzigingen 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 overlegbijeentkomsten, waarin zodanige overeenkomsten worden aangegaan, aan als onderhandse akten als bedoeld in artikel 3 Wet CAO.

1.5 Verstrekking

De werkgever verstrekt digitaal aan de werknemers deze CAO DEKRA Rail (inclusief Bijlagen).

1.6 Incidenteel afwijken

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

1.7 Extern overleg

1 Tussen partijen vindt overleg plaats over:

- a) collectieve en individuele belangen van de werknemers, indien en voor zover daarvoor geen forum is conform lid 2;
 - b) de beleidsonderdelen waarvan in deze CAO is bepaald dat zij gelden voor alle werkgevers die partij zijn bij deze CAO.
- 2 Tussen een werkgever en de erkende vakorganisaties vindt overleg plaats over collectieve en individuele belangen van de leden van de erkende vakorganisaties bij die werkgever.

- 3 De werkgever geeft aan de erkende vakorganisaties alle inlichtingen die zij voor een goede uitoefening van hun taak nodig hebben.
- 4 De werkgever stelt ten behoeve van het goed functioneren van het overleg tussen vakorganisaties, werknemers en werkgever faciliteiten ter beschikking. De werkgever kan aan het ter beschikking stellen van die faciliteiten voorwaarden verbinden.

1.8 Bescherming werknemersvertegenwoordiging extern overleg

- 1 Een werknemer die als vertegenwoordiger van een partij deelneemt aan enige vorm van extern overleg als in deze CAO omschreven, zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer.
- 2 Indien een werknemer van mening is dat werkgever in strijd handelt met het bepaalde in lid 1 kan hij schriftelijk aan werkgever verzoeken hiernaar een onderzoek in te stellen. Zo mogelijk binnen een maand na het indienen van dit verzoek deelt werkgever de desbetreffende werknemer de uitslag hiervan mee, onder vermelding van de mogelijkheid van beroep op het scheidsgerecht en de termijn gedurende welke beroep kan worden ingesteld. Bij deze mededeling voegt werkgever een ontvangstbewijs. De werknemer is verplicht dit ontvangstbewijs binnen 48 uur na ontvangst gedateerd en ondertekend terug te geven of terug te zenden.

2 Arbeidsverhoudingen

2.1 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd

- 1 Uitgangspunt is dat werknemer in dienst treedt op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan vervolgens worden verlengd of er kan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden aangeboden.
- 2 Werknemer voor bepaalde tijdsduur in dienst zal uiterlijk een maand voorafgaand aan de einddatum van het contract schriftelijk worden geïnformeerd over of het contract eindigt, zal worden verlengd of zal worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

2.2 Proeftijd

- 1 Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste 2 maanden worden overeengekomen.
- 2 Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste 6 maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan 6 maanden, kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan 2 jaren.
- 3 Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer, kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden.
- 4 Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.

2.3 Opzegtermijnen

- 1 Voor werknemer en werkgever geldt een gelijke opzegtermijn variërend van 1 tot 3 maanden. De opzegtermijn voor werkgever en werknemer is 1 maand, tenzij in de arbeidsovereenkomst een andere termijn (2 of 3 maanden) voor zowel werkgever als werknemer 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 de werkgever op verzoek van de werknemer van deze termijn afstand doet.

2.4 Werkzaamheden verrichten op aangewezen plaats en bereikbaarheid

- 1 De werknemer is verplicht desgevraagd zijn werkzaamheden te verrichten op elke plaats waar werkgever zijn bedrijf uitoefent.
- 2 De werknemer heeft een zelfde verplichting om zijn werkzaamheden te verrichten bij ondernemingen of instellingen die de werkgever hiertoe, in overleg met partijen, aanwijst.
- 3 Ten einde zo snel mogelijk te kunnen ingrijpen bij storing, ontwrichting of andere calamiteiten, kan de werkgever voorschrijven dat bepaalde werknemers buiten de voor hen vastgestelde arbeidstijden bereikbaar moeten zijn. Dit wordt afgesproken binnen de bereikbaarheidsdienst. Een werknemer die geen bereikbaarheidsdienst heeft het recht om onbereikbaar te zijn (geen gehoor te geven).

2.5 Verrichten van andere dan de eigen functie

- 1 Hoewel iedere werknemer een bepaalde functie heeft, moet de werknemer, als werkgever hem dit opdraagt of het belang van werkgever dit in onvoorziene situaties vraagt, tijdelijk ook andere werkzaamheden verrichten.

2 De werknemer kan echter niet worden verplicht werkzaamheden van stakers over te nemen.

2.6 **Werkzaamheden verrichten op elk tijdstip**

De werknemer is verplicht, indien de bedrijfsvoering dit vereist, op elke dag en buiten de vastgestelde arbeidstijden, zijn werkzaamheden te verrichten.

2.7 **Einde arbeidsovereenkomst**

- 1 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste van de maand waarin werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
- 2 Werknemer kan tot uiterlijk 6 maanden voor het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd de werkgever verzoeken de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Werkgever informeert werknemer binnen 1 maand na verzoek over haar besluit hierin.

3 Arbeidsduur en verlof

3.1 Arbeidsduur

Voor medewerkers geldt standaard een 40-urige werkweek met passend salaris en verlofregeling. Medewerkers die op 1 januari 2018 een 36-urige werkweek hadden konden eenmalig kenbaar maken over te willen stappen naar de nieuwe 40-urige werkweek. Alle daaropvolgende aanpassingen in de mindering in uren worden gezien als deeltijd werken. Er gelden dus 2 voltijd groepen te weten de huidige gesloten groep met een 36-urige werkweek en vanaf 1 januari 2018 de groep met een 40-urige werkweek.

Indien in een arbeidsovereenkomst van voor 1 januari 2018 geen aantal uren wordt genoemd, dan wordt deze arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor gemiddeld 36 uur per week.

3.2 Arbeids- en rusttijden

Deze regeling bevat afspraken over de toepassing van arbeids- en rusttijden binnen DEKRA Rail. Als algemeen kader gelden de bepalingen in de Arbeidstijdenwet, tenzij expliciet anders wordt vermeld.

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.

3.2.1 Arbeidstijd

Arbeidstijd is de tijd waarin de werknemer in opdracht voor de werkgever zijn taak verricht.

Als arbeidstijd geldt niet bereikbaarheid, 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.

3.2.2 Vrij op erkende feestdagen

- 1 Indien het bedrijfsbelang 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, Koningsdag, 5 mei en Eerste en Tweede Kerstdag.
- 3 Een werknemer die werk verricht op een erkende feestdag heeft recht op een vervangende vrije dag. Dit laatste geldt ook voor personeel met een arbeidsovereenkomst voor minder dan 36 uren. Bij ziekte wordt de feestdag (F) als verleend beschouwd.

3.2.3 Reistijdregeling

- 1 Reistijd naar de standplaats voorafgaand of aansluitend aan de werkdag is geen arbeidstijd.
- 2 Reistijd voorafgaand of aansluitend aan de arbeidstijd naar een andere werkplek is arbeidstijd, 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.

3.2.4 Pauzeregeling

Op dit punt wordt de Arbeidstijdenwet gevolgd.

3.2.5 Arbeidspatronen

De Werktijdverkorting (WTV) regeling is voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst van 40 uur per 1 januari 2018 komen te vervallen. Deze werknemers hebben vanaf die datum arbeidsovereenkomsten van 40 uur per week met een vast arbeidspatroon van 5 dagen van 8 uur.

Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst van 36 uur per week is een vast arbeidspatroon ingericht van bij voorkeur 9 dagen van 8 uur per twee weken. Andere mogelijkheden worden in overleg met leidinggevende besproken en indien overeengekomen vastgesteld. Eventuele uitzonderingen op de gemaakte afspraken worden met de leidinggevende besproken.

3.2.5.1 Calamiteiten

Onder calamiteiten wordt 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.

3.2.6 Nachtdiensten

Voor nachtdiensten wordt de Arbeidstijdenwet aangehouden.

Definitie nachtdienst: een nachtdienst is een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur.

3.2.7 Wekelijkse rusttijd

- 1 Op zaterdag en zondag wordt alleen gewerkt indien de bedrijfsvoering dit vereist.
- 2 Op verzoek van de werknemer kan op religieuze gronden een andere dag dan zondag worden beschouwd in het kader van dit artikel.

3.2.8 Bereikbaarheid

Het bereikbaar zijn in vrije tijd geldt niet als arbeidstijd.

De arbeidstijd na een oproep begint op het tijdstip van indienstmelding en eindigt bij uitdienstmelding. Een werkdag die is begonnen na een oproep kan worden voortgezet tot de normale arbeidstijd bereikt is.

3.2.9 Vrijstelling van onregelmatigheid- en bereikbaarheidsdiensten en van overwerk

Werknemers 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.

3.3 Functie-uren

- 1 De werkgever kan, in overleg met de betrokken werknemer, bepalen dat de contractuele arbeidsduur kan worden overschreden. De overschrijding bedraagt maximaal gemiddeld 4 uur per week. Omvang en duur van de overschrijding, aangeduid met de term functie-uren, worden schriftelijk vastgelegd en maken deel uit van het keuzeplan (DEKRAFlex).
- 2 Functie-uren kunnen, op verzoek van de werknemer, worden uitbetaald tegen uurloon. Over functie-uren wordt vakantiebijslag en decemberuitkering opgebouwd. De functie-uren worden niet meegenomen in de grondslag voor de pensioenaanspraken.
- 3 Functie-uren kunnen, onder aftrek van de eventueel uitbetaalde functie-uren, naar keuze van de werknemer worden aangewend in de pensioenregeling of verlofspaarregeling conform de bepalingen van het keuzeplan (DEKRAFlex).
- 4 De werknemer kan een overzicht inzien van de opgebouwde functie-uren in tijd en geld.

3.4 Betaald verlof

In deze CAO wordt voor de berekening van de verlofrechten onderscheid gemaakt in verlofuren en vrije uren. Voor het onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke verlofrechten, wordt de geldende wetgeving gevolgd.

3.4.1 Aantal verlofuren

Een werknemer die ingedeeld is in één van de salarisgroepen tot en met 63 heeft per contractuur per kalenderjaar recht op 4 verlofuren met behoud van bezoldiging. Bij de toepassing van dit artikel worden onder het begrip contracturen ook verstaan de met een individuele werknemer overeengekomen functie-uren.

3.4.2 Vrije uren

Een werknemer heeft per contractuur per kalenderjaar recht op een aantal vrije uren met behoud van bezoldiging zoals in onderstaand schema weergegeven. Bij de toepassing van dit artikel worden onder het begrip contracturen ook verstaan de met een individuele werknemer overeengekomen functie-uren.

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

3.5 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, genoemd in artikel 3.4.1. Vrije uren kunnen worden genoten op een zelfde wijze als verlofuren.

Mits de werkgever ermee instemt kunnen vrije uren worden aangewend voor de in het keuzeplan (DEKRAFlex) omschreven doelen.

3.6 Aaneengesloten vakantie

De werknemer heeft recht op een aaneengesloten afwezigheidsperiode van 21 kalenderdagen. Voor een langere periode dient vooraf toestemming te worden gevraagd aan de leidinggevende.

3.7 Verlof bij tijdelijk sluiten

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

3.8 Opbouw verlofuren en vrije uren

De verlofrechten en de rechten op vrije uren als bedoeld in artikel 3.4.1 en 3.4.2 worden gedurende het kalenderjaar opgebouwd.

3.9 Opbouw verlof en vrije uren wanneer werknemer geen arbeid verricht

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

3.10 Opbouw verlof en vrije uren bij arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die arbeidsongeschikt is, bouwt *volledig* vakantieverlof en vrije uren op. Het verleende verlof en de verleende vrije uren gedurende de in lid 1 bedoelde periode worden afgeschreven alsof de werknemer volledig werkzaam was.
2. Een 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, bouwt de volledige aanspraken op verlof en vrije uren op.
3. Het verleende verlof en de verleende vrije uren worden afgeschreven alsof de werknemer volledig werkzaam was.

3.11 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 de 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 3.17 sub a, b, en c;
 - 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.

3.12 Sparen verlof en vrije uren

Verlof en vrije uren kunnen worden opgespaard conform de bepalingen in het keuzeplan (DEKRAFlex). Voordat wordt gespaard moet in overleg met de manager het moment van opnemen worden vastgesteld.

3.13 Overschrijven en verjaren verlof en vrije uren

- 1 Indien de verlofuren of de vrije uren niet of niet geheel in het desbetreffende kalenderjaar zijn verleend, heeft werkgever de bevoegdheid om deze voor 1 mei van het daaropvolgende kalenderjaar aan te wijzen, tenzij een afspraak conform artikel 3.15 is gemaakt.
- 2 Wettelijke vakantiedagen vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren 5 jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. Dit tenzij een afspraak conform artikel 3.15 is gemaakt.

3.14 Verlofaanspraken bij indiensttreding

De werknemer die aantoont 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.

3.15 Verlofaanspraken bij einde dienstverband

De werkgever zal bij einde dienstverband:

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

3.16 Diverse verlofregelingen

In de Wet Arbeid en Zorg zijn de volgende verlofregelingen zijn opgenomen:

- Zwangerschaps- en bevallingsverlof
- Pleeg- en Adoptieverlof
- Calamiteitenverlof
- Zorgverlof (kort- en langdurend)
- Ouderschapsverlof / geboorteverlof partner

In aanvulling op de wettelijke regeling ouderschapsverlof / geboorteverlof partner neemt de werkgever de volledige kosten voor de opbouw van pensioen over de ouderschaps- / partnerverlofuren voor zijn rekening.

Werkgever zal met ingang van 1 januari 2022 bij 'aanvullend geboorteverlof partner' de loondoorbetaling gedurende 5 weken aanvullen van 70% naar 100% van het salaris.

Meer informatie over de wettelijke regelingen is te vinden op www.rijksoverheid.nl

3.17 Buitengewoon verlof

1 Naar aanleiding van de hierna genoemde gebeurtenissen wordt op aanvraag van de werknemer verlof met doorbetaling van de maandbezoldiging verleend. In het kader van toepassing van het buitengewoon verlof wordt het geregistreerd partnerschap gelijkgesteld met het huwelijk. Per gebeurtenis is de omvang van het verlof vermeld.

Indien de omvang van het verlof meer dan één werkdag bedraagt dan wordt het verlof ononderbroken verleend. Rustdagen en feestdagen zijn in dit verband geen onderbrekingen.

Voor werknemers die, als gevolg van het feit dat zij deeltijd werken, per week minder dagen werken dan gebruikelijk is bij het desbetreffende onderdeel, geldt het volgende: tussenliggende kalenderdagen, waarop geen arbeid wordt verricht (met uitzondering van rustdagen en feestdagen) worden in dit verband als werkdagen aangemerkt.

Gebeurtenissen waarvoor buitengewoon verlof wordt verleend, zijn:

a	ondertrouw van de werknemer	1 werkdag
b	huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer	4 werkdagen
c	25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer	1 werkdag
j	huwelijk van bloed- of aanverwanten in de 1e en 2e graad van de werknemer of van de partner	1 werkdag
d	25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van (pleeg-/stief)ouders van de werknemer of van de partner	1 werkdag
e	overlijden van partner	4 werkdagen
f	overlijden van bloed en aanverwanten in de 1 ^e graad van de werknemer of van de partner	4 werkdagen
g	overlijden van bloed- en aanverwanten in de 2e en 3e graad van de werknemer of van de partner	1 werkdag
h	bevalling van de partner	2 werkdagen
i	geboorte van een levenloos kind	2 werkdagen
j	25, 40, en 50-jarig dienstjubiläum van werknemer	1 werkdag
k1	Niet planbaar doktersbezoek (in ruime zin)	een door de werkgever in redelijkheid vast te stellen aantal uren
k2	Planbaar dokters/tandartsbezoek vindt plaats in eigen tijd.	0
l	Bij verhuizing, mits er recht bestaat op verhuiskostenvergoeding (conform de bepalingen in Bijlage 2) en het bedrijfsbelang zich daar niet tegen verzet	4 dagen
m	bloedtransfusie, voor zover het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet:	een aantal door de werkgever vast te stellen uren.
n	Cursussen ter voorbereiding op de pensionering of vervroegde uittreding: Aanspraak op dit verlof kan op zijn vroegst 2 jaar voor de (vervroegde)pensioendatum ontstaan.	Max. 5 dagen

In alle bovenstaande gevallen geldt dat het opnamepatroon in overleg tussen werkgever en werknemer wordt bepaald.

3.18 **Onbetaald verlof**

De werkgever kan op verzoek van de werknemer ten hoogste per contractuur per kalenderjaar 4 uren onbetaald verlof ("koopverlof") verlenen.

4 Beloningen en inhoudingen

4.1 Beloningen

4.1.1 CAO-lonen

De schalen en de lonen per contractuur, zoals die gelden vanaf 1 juli 2022 en vanaf 1 april 2023, zijn vermeld in Bijlage 1.

4.1.2 Uurloon en dagloon

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

4.1.3 Vakantiebijslag

- 1 De werknemer heeft jaarlijks aanspraak op een vakantiebijslag, die in de maand mei wordt uitbetaald. De vakantiebijslag wordt gedurende de periode mei tot en met april per maand opgebouwd door reserveren van 8% van de maandbezoldiging.
- 2 Het minimum van de vakantiebijslag bedraagt ingaande 1 april 2015 € 4,15 per maand per contractuur.

4.1.4 Decemberuitkering

- 1 De werknemer heeft jaarlijks aanspraak op een decemberuitkering. De decemberuitkering wordt gedurende het kalenderjaar per maand opgebouwd.
- 2 De hoogte van de decemberuitkering wordt bepaald door het resultaat voor rente en belastingen (EBIT) van het betreffende kalenderjaar volgens onderstaande staffel:

EBIT <i>in % van revenu</i>	Decemberuitkering <i>% van jaarsalaris</i>
<5,0%	1,00%
5%	2,00%
8%	3,50%
11%	5,75%
14% en hoger	8,33%

- 3 Hierbij geldt de volgende afronding van percentages (op 1 decimaal): het bereiken van precies een half procent geeft aanleiding tot afronding naar boven. Een voorbeeld: 7,4% wordt 7%, 7,5% wordt 8%.
- 4 In december van het betreffende kalenderjaar wordt een voorschot uitbetaald op de decemberuitkering. Het voorschot bedraagt minimaal de 1% van de laagste staffeltrede, maar kan hoger zijn als voldoende aannemelijk is (zulks ter beoordeling van de directie) dat een hogere trede zal worden bereikt. Pas na definitief vaststellen van de jaarrekening door de extern accountant, wordt de definitieve hoogte van de decemberuitkering bepaald. Dit leidt tot een eventuele afrekening van het verschil tussen voorschot en definitief bedrag: nabetaling dan wel inhouding hiervan geschiedt uiterlijk in de maand april van het opvolgende kalenderjaar.

4.2 Salarissysteem

4.2.1 Indelen in salarisgroep

- 1 Het indelen van de werknemer in een van de salarisgroepen vindt plaats op basis van de functie waarin hij is benoemd.
- 2 De werknemer die zijn functie nog niet volledig uitoefent kan tijdelijk, maar bij voldoende functioneren maximaal drie maanden, tenzij er sprake is van aanloopschalen, in een lagere salarisgroep worden ingedeeld.

4.2.2 Vaststellen CAO-loon bij indiensttreding

Alle salarisgroepen kennen een begin- en eindbedrag. Het CAO-loon kan ieder eurobedrag zijn van het beginbedrag tot en met 110% van het eindbedrag van de desbetreffende salarisgroep. Bij indiensttreding wordt afhankelijk van de relevante werkervaring en/of opleiding een CAO-loon vastgesteld.

4.2.3 Toekennen verhoging brutosalaris

- 1 Aan de werknemer wordt niet eerder een jaarlijkse verhoging toegekend, dan nadat het functioneren van de werknemer is beoordeeld. Bij de mate van verhogen wordt rekening gehouden met het oordeel over het functioneren. De verhoging gaat in per 1 april.
- 2 De verhoging wordt bepaald door de Relatieve Salaris Positie (RSP) van een medewerker direct voorafgaand aan het doorvoeren van de salarisverhoging. De definitie van RSP is: het huidige maandsalaris van een medewerker gedeeld door het eindbedrag (100%) van de schaal waarin de medewerker is ingedeeld, rekening houdend met een eventueel parttime percentage.
- 3 Voor de toekenning van de jaarlijkse verhoging geldt onderstaande RSP-matrix:

RSP	Beoordeling				
	Onvoldoende	Matig	Voldoende	Goed	Uitstekend
0-70%	-	1,0%	4,0%	5,0%	6,0%
70-80%	-	0,5%	3,0%	4,0%	5,0%
80-90%	-	0,0%	2,0%	3,0%	4,0%
90-100%	-	0,0%	1,0%	2,0%	3,0%
100-110%	-	-	0,0%	1,0%	2,0%

- 4 Het maximaal te bereiken CAO-loon bedraagt gewoonlijk 100% van het eindbedrag van de salarisgroep. In bovenstaande matrix is opgenomen onder welke voorwaarden het CAO-loon tot maximaal 110% van het eindbedrag van de salarisgroep kan oplopen.
- 5 Er wordt geen verhoging toegekend indien:
 - a) de werknemer 6 maanden of meer in enig kalenderjaar afwezig is.
 - b) de werknemer is geschorst. Hervat de werknemer zijn werkzaamheden in de functie die hij verrichtte op het moment dat hij werd geschorst dan kan de verhoging alsnog, per oorspronkelijke datum, plaatsvinden.
 - c) de werknemer een WIA-uitkering geniet, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%.
 - d) de werknemer wel beschikbaar is, maar de functie waarin hij laatstelijk is benoemd niet (meer) uitoefent, tenzij werkgever de veroorzaker hiervan is. Hervat de werknemer zijn werkzaamheden in de hiervoor vermelde functie dan kan de verhoging alsnog per oorspronkelijke datum plaatsvinden.

4.2.4 Promotie

- 1 Bevorderen vindt plaats na een besluit van de directie op voorstel van de leidinggevende.
- 2 Overgang naar een hogere salarisgroep voor alle salarisgroepen 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.

4.2.5 Verlagen CAO-loon alsmede toelagen

Onverminderd de bepalingen vermeld in de Klachtenregeling is verlagen van het CAO-loon alsmede de toelagen mogelijk door indelen in een lagere salarisgroep met schriftelijke instemming van de desbetreffende werknemer.

4.2.6 Niet toekennen maandbezoldiging bij afwezigheid werknemer

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

4.3 Inhoudingen

4.3.1 Pensioenpremie

- 1 Op het pensioengevend inkomen wordt bij de werknemers een pensioenpremie ingehouden. Deze pensioenpremie wordt ingehouden voor zover het pensioengevend inkomen een vrijgesteld bedrag (de zg. franchise) overschrijdt. De franchise is gerelateerd aan de AOW en wordt jaarlijks door het pensioenfonds bekend gemaakt. De hoogte van de in te houden pensioenpremie is afhankelijk van de totaal aan het pensioenfonds Rail & OV af te dragen pensioenpremie. Van de totaal af te dragen pensioenpremie wordt 1/3^e gefinancierd door de werknemers en 2/3^e door de werkgever.
- 2 Bij extra betaald verlof en onbetaald verlof dat uitsluitend in het persoonlijk belang van de werknemer wordt verleend en dat een tijdvak van 14 aaneengesloten kalenderdagen overschrijdt, komt de totale pensioenpremie (werkgevers- en werknemersdeel) voor rekening van de werknemer.

4.3.2 WIA excedent-premie

Op het pensioengevend inkomen wordt een WIA excedent-premie ingehouden. Pensioenfonds Rail & OV stelt de benodigde premie vast. Deze WIA excedent-premie wordt ingehouden voor zover het pensioengevend inkomen een vrijgesteld bedrag (de zogenaamde franchise) overschrijdt. De franchise is gelijk aan het maximum dagloon WIA op maandbasis.

4.4 Uitbetalen

- 1 De maandbezoldiging en vergoedingen in geld waarop de werknemer daarnaast aanspraak heeft, wordt uiterlijk de 15^e van de kalendermaand overgeschreven op een door de werknemer aan te wijzen bankrekening.
- 2 Betalingen buiten Nederland geschieden in de muntsoort van het desbetreffende land tegen een door de werkgever vast te stellen wisselkoers.

4.5 Eenmalige uitkeringen

4.5.1 Jubileumgratificatie

- 1 Aan de werknemer die 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 re-integratie in een lagere salarisgroep wordt er voor de berekening van de hoogte van de uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte CAO-loon, dat de werknemer op de dag voor re-integratie genoot.
- 2 Aan de werknemer die sedert indiensttreding gedurende 25 respectievelijk 40 jaren in dienst van werkgever is geweest, wordt een gratificatie verleend van eenmaal zijn maandbezoldiging. De 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 re-integratie in een lagere salarisgroep wordt er voor berekening van de hoogte van de uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte CAO-loon, dat de werknemer op de dag voor re-integratie 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 betrokkene 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 de werknemer hebben geleid, niet meer aanwezig zijn, zal deze alsnog worden toegekend.

4.5.2 Afscheidsuitkering

Een werknemer die voor de eerste van de maand waarin hij of zij de leeftijd bereikt van de AOW gerechtigde leeftijd zoals omschreven in het pensioenreglement van het te volgen Pensioenfonds Rail & OV een 25- of 40-jarig dienstjubileum zou hebben gevierd, ontvangt bij eerder ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid of pensioen een afscheidsuitkering, indien het dienstjubileum zou worden bereikt binnen 5 jaar na de datum van ontslag. Deze afscheidsuitkering is een pro rata jubileumgratificatie.

4.5.3 Uitkering bij overlijden

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

4.5.4 Uitkering bij ontslag

Bij collectief ontslag waarbij wordt voldaan aan de onderliggende criteria zoals opgenomen in de desbetreffende CAO paragraaf, geldt het Sociaal Plan zoals opgenomen in de CAO NS Sociale Eenheid voor bepaling van de eventuele uitkering.

Bij ontslag op aangeven van werkgever en binnen de desbetreffende wettelijke criteria zoals opgenomen in de Wet Werk en Zekerheid, geldt diezelfde wet voor bepaling van de eventuele uitkering.

4.6 Netto-netto toelage (gesloten groep)

Voor de salarisgroepen tot en met 60, alsmede tot een bepaald salarisniveau in de salarisgroepen 61 en 62, 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.

Met ingang van 1 april 2001 geldt de netto-netto toelage uitsluitend voor een gesloten bestand van werknemers en wel voor die werknemers die op 31 maart 2001 in dienst waren van de werkgever en de netto-netto toelage ontvingen.

4.7 Vergoedingen

De werkgever kent:

- 1 compensatie in geld en/of vrije tijd voor het werken op bepaalde tijden en vergoedingen in geld voor bezwarende werkomstandigheden;
- 2 vergoeding van reis- en verblijfkosten;
- 3 vergoeding van verhuis- en transportkosten;
- 4 andere vergoedingen in geld en compensaties in tijd.

In de regeling Overzicht Vergoedingen (Bijlage 2) zijn over deze vergoedingen nadere regels opgenomen.

5 Sociale regelingen

5.1 Financiering bijzondere sociale voorzieningen

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

5.2 Ziekteverzuim

DEKRA Rail sluit zich aan bij de Regeling inzake ziekte en arbeidsongeschiktheid zoals vastgelegd in de CAO Sociale Eenheid NS. In afwijking daarvan, zal DEKRA Rail niet de daaraan gekoppelde maatregelen overnemen, daar waar het bijvoorbeeld gaat om het verkrijgen van een extra dag zorgverlof en het inleveren van verlofdagen bij ziekmelding door betreffende werknemer.

Gedurende het eerste jaar ontvangt een zieke werknemer 100% van zijn salaris. In het tweede jaar ontvangt hij 90% over zijn niet gewerkte uren, ingeval hij zich naar vermogen maximaal inspant voor re-integratie. Voor het deel dat de werknemer arbeid verricht, ontvangt hij 100% van zijn salaris.

Conform artikel 7:629 lid 2 BW, heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van 6 weken. Gedurende deze periode zal 100% van het maandinkomen worden doorbetaald inclusief aanvulling. Indien de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voordat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 6 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling en aanvulling niet meer dan 104 weken bedraagt. Indien op grond van een algemene maatregel van bestuur de periode van 6 weken wordt aangepast, geldt die aangepaste periode.

5.3 Reiskostenregeling

5.3.1 Reisfaciliteiten

Uit hoofde van de CAO Sociale Eenheid hebben werknemers van DEKRA Rail jaarlijks recht op de vrij vervoersfaciliteiten conform de regeling zoals deze in de desbetreffende CAO-paragraaf is verwoord.

5.3.2 Kilometervergoeding woon-werk en thuiswerkvergoeding

De werknemers die geen gebruik maken van de vrij vervoersfaciliteit, komen in aanmerking voor een kilometervergoeding. Deze wordt, rekening houdend met de fiscale faciliteiten, onbelast verstrekt.

Tegemoetkoming kilometervergoeding woon-/werkverkeer

Iedere medewerker die er recht op heeft (indien geen OV abonnement) en naar kantoor reist, kan aanspraak maken op een tegemoetkoming in woon/werkverkeer reiskostenvergoeding. Per 1 januari 2023 bedraagt deze € 0,21 per kilometer netto gebaseerd op de snelste route van postcode huisadres naar postcode kantoor. Er geldt een maximum vergoeding gebaseerd op 30 kilometer enkele reis.

Thuiswerkvergoeding

Per 1 januari 2023 is er de mogelijkheid tot een thuiswerkvergoeding van € 2,15 netto per dag. Deze vergoeding wordt per werkelijke thuiswerkdag toegekend. Er wordt per dag slechts één soort vergoeding verstrekt; ofwel thuiswerk- ofwel de reiskostenvergoeding.

6 Overige bepalingen/afspraken

6.1 Klachtenregeling

Voor de Klachtenregeling wordt verwezen naar de desbetreffende DEKRA-regeling.

6.2 Gedragscode / compliance guidelines

Alle werknemers worden geacht zich te houden aan de bepalingen in de geldende Gedragscode: deze krijgt werknemer digitaal verstrekt bij indiensttreding dan wel bij tussentijdse wijzigingen.

6.3 Nevenwerkzaamheden

Werknemer zal geen nevenwerkzaamheden (betaald of onbetaald) verrichten zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever. Indien er bij het aangaan van het dienstverband sprake is van bestaande nevenactiviteiten doet werknemer hiervan schriftelijk opgave aan werkgever en zal hij deze nevenwerkzaamheden opgeven indien daartegen redelijke bezwaren bestaan.

6.4 Keuzeplan (DEKRAFlex)

Deze CAO kent een keuzeplan arbeidsvoorwaarden, genaamd DEKRAFlex, waarin bronnen en doelen zijn opgenomen. Dit plan geeft aan hoe de werknemer vooraf vrije uren, eventuele overuren en overeengekomen functie-uren (bronnen) kan aanwenden voor andere vooraf af te spreken doelen op het terrein van pensioenstortingen, uitbetaling en verlof. Daartoe kan een werknemer die van DEKRAFlex gebruik wenst te maken met de werkgever zijn bronnen en doelen overeenkomen voor een bij die overeenkomst vast te stellen periode. Deze overeenkomst wordt in beginsel uiterlijk 1 november voor aanvang van het kalenderjaar waarop deze betrekking heeft aangegaan.

Lopende het kalenderjaar kunnen gemaakte afspraken eenmalig worden aangepast. Nadere regels zijn gesteld in de betreffende bijlage van deze CAO.

6.5 Banenafpraak

DEKRA heeft de ambitie om gedurende de looptijd van de nieuwe cao een medewerker/kandidaat vallende onder de Participatiewet aan te nemen.

6.6 Lidmaatschap vakbonden via de WKR regeling

Het vakbondslidmaatschap kan door gebruik te maken van de WKR regeling vanuit het brutoloon betaald worden. Hiervoor dient de werknemer wel zelf kenbaar te maken dat zij gebruik wil maken van deze mogelijkheid en dient de werknemer de hiervoor noodzakelijke gegevens aan te dragen

Bijlage 1 Loontabellen

loontabel per 1 juli 2022 (incl. 2,68% verhoging)							
36 uur							
schaal	SG 57	SG 58	SG 59	SG 60	SG 61	SG 62	SG 63
begin	€ 1.934,40	€ 1.934,40	€ 2.227,81	€ 2.703,75	€ 3.295,32	€ 4.170,80	€ 4.990,35
eind	€ 3.158,65	€ 3.617,23	€ 4.150,68	€ 4.812,22	€ 5.561,89	€ 6.885,16	€ 8.332,62
40 uur							
schaal	SG 57	SG 58	SG 59	SG 60	SG 61	SG 62	SG 63
begin	€ 1.968,03	€ 1.968,03	€ 2.475,34	€ 3.004,17	€ 3.661,47	€ 4.634,22	€ 5.544,83
eind	€ 3.509,62	€ 4.019,15	€ 4.611,87	€ 5.346,91	€ 6.179,88	€ 7.650,17	€ 9.258,46

De bedragen van het wettelijk minimumloon gelden voor een volledige werkweek. Meestal is dat 36, 38 of 40 uur per week.

loontabel per 1 april 2023 (incl. 3,5% verhoging)							
36 uur							
schaal	SG 57	SG 58	SG 59	SG 60	SG 61	SG 62	SG 63
begin	€ 1.934,40	€ 1.934,40	€ 2.305,78	€ 2.798,38	€ 3.410,66	€ 4.316,78	€ 5.165,01
eind	€ 3.269,21	€ 3.743,83	€ 4.295,96	€ 4.980,65	€ 5.756,55	€ 7.126,14	€ 8.624,26
40 uur							
schaal	SG 57	SG 58	SG 59	SG 60	SG 61	SG 62	SG 63
begin	€ 2.036,91	€ 2.036,91	€ 2.561,98	€ 3.109,31	€ 3.789,62	€ 4.796,42	€ 5.738,90
eind	€ 3.632,46	€ 4.159,82	€ 4.773,29	€ 5.534,05	€ 6.396,17	€ 7.917,93	€ 9.582,51

De bedragen van het wettelijk minimumloon gelden voor een volledige werkweek. Meestal is dat 36, 38 of 40 uur per week.

Bij behalen EBITDA-budget 2023 een extra collectieve salarisverhoging van 1% met terugwerkende kracht tot 1 april 2023 uitgekeerd in januari 2024 (na vaststelling behalen EBITDA budget €961.000 of hoger over het jaar 2023).

Bijlage 2 Overzicht vergoedingen

De werkgever kent een aantal vergoedingen voor een aantal omschreven situaties. Deze zijn hieronder beschreven.

2.1 Indiensttreding

Als een werknemer bij de werkgever in dienst is getreden en moet verhuizen, kan hij in aanmerking komen voor een vergoeding van verhuis- en transportkosten (zie verhuizing). Als de werknemer nog niet verhuisd is, kan hij de eventuele redelijk gemaakte reis- en verblijfskosten declareren.

Reiskosten

De werknemer is in overleg met de werkgever een verhuistermijn overeengekomen. De werknemer heeft toestemming van de manager en het reisdoel is per trein niet te bereiken en de werkgever stelt geen ander vervoermiddel ter beschikking of het is in het belang van de functie om niet per trein te reizen.

Hoogte van de vergoeding

Alle door de werknemer te maken openbaar vervoerskosten. Wanneer met de eigen auto moet worden gereisd geldt een vergoeding van € 0,21 per kilometer met een max. van 30km enkele reis.

Verblijfskosten

Als de werknemer nog niet verhuisd is en als gevolg van de indiensttreding een kamer of pension in de buurt van zijn werkplek betreft, komt de werknemer in aanmerking voor een vergoeding van of tegemoetkoming in pensionkosten.

2.2 Verhuizing

Als de werknemer op verzoek van de werkgever moet verhuizen worden verhuis- en transportkosten vergoed. De verhuiskostenvergoeding bedraagt 12% van het bruto jaarsalaris met een maximum van € 5.845 netto. De transportkosten worden volledig vergoed. Kosten voor het in- en uitpakken vallen hier niet onder.

Terugbetaling van verhuis- en transportkosten

Als de werknemer verhuisd is en de arbeidsovereenkomst eindigt binnen drie jaar, anders dan door overlijden of invaliditeit, moet de werknemer in principe 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 %.

2.3 Werktijden en bezwarende omstandigheden

2.3.1 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.

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.

2.3.2 Werken op onregelmatige tijden

Voor het werken op onregelmatige tijden ontvangt de werknemer een vergoeding in geld.

In het onderstaande schema is weergegeven hoeveel de vergoeding bruto per uur bedraagt.

Deze bedragen zijn van toepassing vanaf 1 april 2022:

Tijdstip	Maandag t/m vrijdag	Zaterdag zondag en feestdagen
06.30 - 21.00	-	€ 12,00
21.00 – 06.30	€ 12,00	€ 12,00

- Per 1 april 2023 zal de toeslag verhoogd worden naar €12,75 per uur.
- In afwijking van paragraaf 2.3.1, geldt de vergoeding zoals vermeld in dit bovenstaande schema tevens voor medewerkers opgenomen in salarisgroep 61.
- Voor deze vergoeding wordt 5 mei alleen als een feestdag beschouwd als dit een Nationale Feestdag is.

2.3.4 Oproep

Als de werknemer na een oproep in dienst moet komen of zijn lopende dienst moet afbreken ontvangt hij de volgende vergoeding:

Voor het in dienst komen tijdens de dagelijkse rusttijd:

- als er geen sprake is van bereikbaarheidsdienst € 7,67
- tijdens bereikbaarheidsdienst € 22,97.

Voor het in dienst komen tijdens een F, CF, VL of andere vrije dag:

- als er geen sprake is van bereikbaarheidsdienst € 15,33
- tijdens bereikbaarheidsdienst € 45,98.

2.3.5 Overuren

Overuren ontstaan als er meer uren worden gewerkt dan contractueel is overeengekomen bij een voltijds dienstverband. Deze overuren worden voor alle categorieën personeel per week vastgesteld aan de hand van de urenregistratie. Voor medewerkers met een deeltijd dienstverband, geldt paragraaf 2.3.5.5.

Voor ieder uur dat de fulltime werknemer per week meer werkt dan het contractueel overeengekomen weektotaal ontvangt hij een toeslag in geld (op declaratiebasis).

Alleen als de leidinggevende opdracht geeft voor/verzoekt om het maken van overuren, geldt de toeslag. De toeslag geldt ook als de werknemer vanwege bereikbaarheidsdienst overuren maakt.

Voor ieder uur dat de werknemer per week meer werkt dan contractueel is overeengekomen ontvangt hij een compensatie in tijd.

De gemaakte overuren worden zoveel mogelijk binnen 1 kwartaal afgeregeld. Na ieder kwartaal wordt in overleg vastgesteld of de overuren alsnog kunnen worden opgemaakt of worden uitbetaald. Overuren kunnen ook worden aangewend voor de in het keuzeplan (DEKRAflex) benoemde doelen.

Deze bepalingen zijn ook van toepassing op werknemers die ingedeeld zijn in salarisgroep 61 tot en met 63.

2.3.5.1 Vaststellen weektotaal

De gewerkte tijd, op basis waarvan overuren voor de werknemer worden vastgesteld wordt per week geteld (het weektotaal). Het weektotaal is de som van:

- arbeidstijd;
- niet als eigen tijd te beschouwen reistijd;

2.3.5.2 Hoogte van de toeslag

Voor ieder uur dat het vastgestelde weektotaal meer is dan het totaal van de werknemer bij weekplanning voorgeschreven diensten, ontvangt de werknemer een toeslag van € 5,59.

2.3.5.3 Hoogte van de compensatie

Als het vastgestelde weektotaal verminderd met eventuele minuren hoger is dan het totaal van de gewerkte uren in die week volgens rooster, krijgt de werknemer het verschil in tijd terug (OT).

2.3.5.4 Het verlenen van compensatie

Overuren worden gecompenseerd bij weekplanning op aanwijzing van de leidinggevende na overleg met de werknemer.

Indien de leidinggevende van oordeel is dat teruggave in tijd nadelig is voor de bedrijfsvoering kan hij na overleg met de werknemer overuren tegen uurloon aan de werknemer laten uitbetalen.

Uitbetalen kan niet als de werknemer:

- gebruikt maakt van het keuzeplan (DEKRAFlex), waarbij overuren worden gespaard;

2.3.5.5 Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uren

Voor werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uren bestaat onderscheid tussen meergewerkte uren en overuren.

Meergewerkte uren zijn uren van het vastgestelde weektotaal die liggen tussen de contractueel overeengekomen arbeidstijd en 36 uren. Overuren zijn de uren daarboven. Meergewerkte uren krijgt de werknemer in principe tegen uurloon uitbetaald. Indien mogelijk kan de leidinggevende deze in tijd laten compenseren. Voor overuren geldt de regeling zoals hiervoor in artikel 2.3.5.2 tot en met 2.3.5.4 is weergegeven.

Voor werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uren in salarisgroep 61 tot en met 63 geldt dat de meergewerkte uren in een kalenderweek worden uitbetaald.

2.3.5.6 Overuren gemaakt tijdens uitoefening van functie in bedrijfshulpverleningsorganisatie (BHV)

Als de werknemer, die lid is van de vrijwillige BHV-organisatie, wordt ingezet bij een calamiteit, dan worden zijn eventuele overuren tegen uurloon vergoed. Op zijn verzoek kunnen de overuren in tijd worden gecompenseerd, mits de leidinggevende daarmee akkoord gaat.

2.3.6 Extra inzetten

Indien een werknemer vrijwillig en op verzoek van zijn leidinggevende werkt op een vrije dag en deze gewerkte uren niet in tijd worden gecompenseerd, heeft hij recht op de volgende vergoedingen:

- de gewerkte uren tellen mee voor het weektotaal en komen daarmee voor de overurentoeslag in aanmerking;
- de gewerkte uren worden uitbetaald tegen uurloon.

2.3.7 Werken op feestdagen

Als een werknemer arbeid verricht op een feestdag ontvangt de werknemer een vergoeding.

Als feestdag voor deze vergoeding gelden: Nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e Paasdag, Koningsdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e Pinksterdag, 1^e en 2^e Kerstdag.

De vergoeding wordt per feestdag eenmaal gegeven. De hoogte bedraagt € 24,52.

2.3.8 Verrichten andere werkzaamheden (waarnemingstoeslag)

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 werkdag 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 bruto vergoeding bedraagt per verrichte werkdag

- bij dienstdoen in functiegroep 57 en 58: € 4,04
- bij dienstdoen in functiegroep 59 en 60: € 5,74
- bij dienstdoen in functiegroep 61 t/m 63: € 7,50

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.

2.4 Dienstreizen

2.4.1 Reiskosten tijdens dienstreis

De werknemer mag de reiskosten die hij maakt voor de werkuitvoering declareren. De hoogte van de vergoeding bedraagt:

- alle kosten -in redelijkheid- indien gebruik wordt gemaakt van het openbaar vervoer;
- voor gebruik van de eigen auto mag gedeclareerd worden bij een aantal kilometers per jaar:
 - tot en met 10.000 km: € 0,32 per kilometer
 - 10.001 tot en met 20.000 km: € 0,25 per kilometer
 - meer dan 20.000 km: € 0,14 per kilometer

De 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.

2.4.2 Kosten van een maaltijd en/of consumpties

De kosten die de werknemer in redelijkheid maakt als hij voor de werkuitvoering op reis is voor een maaltijd en/of consumpties kan hij in overleg met de werkgever declareren.

2.4.3 Kosten van een verblijf in een hotel

Als de werknemer in een hotel moet verblijven als hij voor de werkuitvoering op reis is, kan hij de kosten in overleg met de werkgever declareren.

2.4.4 Vergoeding bij verblijf buiten de eigen woning

De vergoeding voor verblijf buiten de eigen woning zal worden toegekend bij een minimum van twee nachten. De vergoeding bedraagt € 57,79 bruto toegekend voor elke overnachting. De hoogte van de vergoeding volgt de ontwikkeling van het CAO-loon.

In het buitenland is het SAV-complex niet van toepassing. Reizen tussen 07.00 uur en 23.00 uur zijn arbeidstijd, daarbuiten is het eigen tijd. Medewerkers hebben geen recht op deze aanvullende vergoeding wanneer het verblijf buiten eigen woning is t.b.v. opleidingen en trainingen.

2.5 Detachering

Een werknemer die wordt opgedragen werkzaamheden op een andere standplaats te verrichten, waarbij niet tot een verplaatsing wordt overgegaan, komt, afhankelijk van de duur van de detachering en/of de reisafstand, in aanmerking voor vergoedingen in geld en/of compensatie in tijd.

Bij een detachering buiten de werkgever kunnen alle redelijke kosten in overleg met de werkgever vergoed worden.

2.6 Verplaatsing

Als de werknemer in het belang van de werkuitoefening niet op zijn verzoek definitief of tijdelijk verplaatst is, komt hij in aanmerking voor vergoeding van redelijke reis- en verblijfskosten en eventueel een compensatie in tijd. Bij gebruik van de eigen auto ontvangt de werknemer een vergoeding van € 0,14 per kilometer.

Daarnaast komt de werknemer in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding, indien de werknemer als gevolg van deze verplaatsing moet verhuizen.

2.7 Persoonlijke schade bij bedrijfsongevallen

Als de werknemer persoonlijke schade heeft geleden door een bedrijfsongeval kan deze geheel of gedeeltelijk worden vergoed. De directie beslist hierover.

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

2.8 Diverse onkosten

2.8.1 Verblijf in een conferentieoord

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

2.8.2 Zakelijke besprekingen en representatie

De werknemer kan uitgaven voor consumpties tijdens zakelijke besprekingen en ten behoeve van representatie vergoed krijgen. De vergoeding betreft de gemaakte redelijke kosten in het kader van de uitoefening van de functie.

2.9 Garantieregelingen

2.9.1 Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (DS)

Als de werknemer zijn (eigen) werk niet kan doen door bepaalde omstandigheden, komt hij in aanmerking voor de vergoeding Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (DS).

De werknemer heeft recht op DS als hij gedurende ten minste één volledige dienst niet zijn (eigen) werk verricht als gevolg van één van de volgende situaties:

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

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

De basis van de vergoeding is het uurgemiddelde van de uitbetaalde SAV-vergoedingen in de afgelopen 12 maanden. Iedere maand wordt dit bedrag opnieuw vastgesteld.

De meetellende vergoedingen bij de vaststelling van dit gemiddelde zijn:

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

Op een dag dat de 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 het voorgaande bedraagt het bovenvermelde uurgemiddelde maal het aantal uren van de dienst zoals die het laatst is voorgeschreven.

De vergoeding is ook van toepassing op werknemers in één van de salarisgroepen 61 tot en met 63.

Indien bij tijdelijke werkzaamheden, gericht op reïntegratie, het totaal van CAO-loon en SAV, dat de 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.

2.9.2 Vermindering inkomen bij ander werk (TVI)

Door wijziging in werkomstandigheden kunnen de SAV-inkomsten sterk verminderen. De werknemer kan dan in aanmerking komen voor een uitkering tegemoetkoming vermindering inkomen (TVI).

Berekeningsmethodiek

Bij de berekening spelen de volgende gegevens een rol:

Jaarinkomen TVI: dit is het jaarinkomen van het voorafgaande kalenderjaar. Tot dit jaarinkomen

behoren: 12 * CAO-loon, vakantiebijslag, decemberuitkering en de volgende SAV-elementen:

vergoeding voor werken op onregelmatige tijden, BBW, bereikbaarheid (mits dit een vast inkomensbestanddeel is), feestdagtoeslag, derving SAV en de TVI.

Het aantal contracturen per jaar:

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

Basis TVI-garantie:

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

Maandgarantie TVI:

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

Terughaalgrens TVI:

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

Maandinkomen voor de TVI-berekening:

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

TVI-saldo:

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

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

Maandinkomen is lager dan maandgarantie TVI	ja >	Werknemer ontvangt het verschil als TVI uitkering
---	------	---

>nee

Maandinkomen is gelijk aan of lager dan de terughaalgrens TVI	ja >	Werknemer ontvangt geen TVI uitkering. Er wordt niet ingehouden
---	------	---

>nee

Werknemer ontving eerder een TVI-nee > uitkering	Er vindt noch een inhouding, noch een uitkering plaats
--	--

>ja

Ingehouden wordt het verschil tussen maandinkomen en terughaalgrens TVI tot maximaal het saldo TVI.

Bijzonderheden bij de berekening

- Als het maandinkomen hoger wordt als gevolg van bevordering of tredeverhoging, wordt de terughaalgrens TVI aangepast en gelijkgesteld aan het nieuwe maandinkomen exclusief SAV. Dit alleen als terughaalgrens TVI lager is dan het nieuwe CAO-loon incl. vakantiebijslag en decemberuitkering.
- Op 1 januari van elk kalenderjaar wordt het saldo uitgekeerde en ingehouden TVI op 0 gesteld. Als het inkomen van het afgelopen jaar (1) hoger was dan het inkomen van het daaraan voorafgaande jaar (2) wordt het verschil tussen (1) en (2) tot maximaal het TVI-saldo naar het nieuwe jaar overgebracht.
- Werkgever verzorgt uitkering en inhouding TVI.
- Werknemer ontvangt geen TVI over de periode van buitengewoon en/of onbetaald verlof.
- Bij verlaging van het CAO-loon wordt de maandgarantie TVI aangepast. Dit leidt dus niet tot TVI- uitkering.

Werknemers van 55 jaar en ouder

De TVI-regeling geldt ook als op werknemer de garantieregeling voor inkomensvermindering van oudere werknemers (zie 2.9.3 hierna) van toepassing is.

Salarisgroep 61 tot en met 63

De TVI-regeling geldt ook als de werknemer in één van de salarisgroepen 61 tot en met 63 is ingedeeld.

Deeltijdwerkers en min/max-contractanten

De TVI-regeling is op de werknemer van toepassing.

2.9.3 Inkomensvermindering van oudere werknemers (GIOW)

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

Voorwaarden voor toepassing van deze regeling zijn:

- De werknemer is 55 jaar of ouder. De regeling geldt vanaf 1 januari van het jaar waarin hij 55 wordt.
- De werknemer is ingedeeld in één van de salarisgroepen 1 t/m 8.
- De werknemer ontving in het voorgaande jaar geen herplaatsings-/reïntegratietoelage.
- De 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.

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 afhankelijk percentage.

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

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

De hoogte van de garantie-uitkering is het verschil tussen het garantie-inkomen en het pensioengevend inkomen per kalenderjaar. De garantie-uitkering telt mee in de berekeningsgrondslag voor pensioen.

Werkgever verzorgt uitkering en inhouding. Om te voorkomen dat de 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 uitgekeerd, kan ook een inhouding plaatsvinden.

Bijlage 3 Duurzame inzetbaarheid

3.1 Wederzijdse verantwoordelijkheid

Er is een gedeelde verantwoordelijkheid voor werkgever en werknemer om de inzetbaarheid van de werknemer op peil te houden.

1. De werkgever geeft haar verantwoordelijkheid o.m. op de hierna beschreven manier vorm:
 - a) De inzetbaarheid is jaarlijks onderwerp van gesprek tussen werkgever en werknemer. Het is een vast onderdeel van de Functionerings- en beoordelingsgesprekken.
 - b) Leidinggevenden stimuleren scholing en opleiding van de 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. Leidinggevenden stimuleren maatregelen die eraan bijdragen dat werknemers in principe slechts bepaalde tijd dezelfde functie vervullen, opdat het besef dat doorstroom zowel voor medewerker als bedrijf een punt van bewuste overweging moet zijn zich bij beide goed ontwikkelt.
 - c) De werkgever faciliteert het realiseren van de inzetbaarheid door het aanbieden van bijvoorbeeld een competentiescan en/of coaching gesprekken. De werknemer kan minimaal eens per vier jaar gebruik maken van een geboden faciliteit naar keuze, tenzij in decentraal overleg anders wordt afgesproken. In onderling overleg zal worden bepaald of e.e.a. in eigen tijd of onder werktijd zal plaatsvinden.
 - d) Als het in lid c bedoelde competentiescan en/of coaching gesprekken een opleiding aanbeveelt zal de werkgever die faciliteren (met inachtneming van hetgeen onder het punt opleidingen -3.2.2- is bepaald).
2. Van de medewerker wordt verwacht dat hij aan zijn verantwoordelijkheid o.a. op de hierna beschreven manier vorm geeft:
 - a) De medewerker stelt zich er op in dat hij een omschreven functie in principe voor bepaalde tijd vervult, en moet zich steeds afvragen of hij zich (nog) terecht de juiste mens op de juiste plaats mag voelen; ook als de mogelijkheid van functieverbreding aan de orde komt neemt hij dat serieus welwillend in overweging..
 - b) Aan opleidingen om de huidige functie op een goede manier te vervullen die de leidinggevende voor de medewerker (en met name voor het behoud van diens inzetbaarheid) nuttig oordeelt, doet de medewerker zonder voorbehoud naar beste vermogen mee; aan eventueel daaraan verbonden toetsen en examens eveneens.
 - c) Adviezen van de leidinggevende om, anders dan via een opleiding, zelf actie tot behoud van inzetbaarheid te ondernemen legt de medewerker niet zonder opgave van redenen naast zich neer.
 - d) Zoals de werkgever aan de competentiescan en/of coachingsgesprekken bijdraagt door het te betalen, zo draagt de medewerker daaraan bij door er 1 dag vrijetijdsaanspraken voor in te leveren.
 - e) Als het in 1d bedoeld ontwikkelings- en loopbaanadvies een opleiding om een individuele carrière te bevorderen of de inzetbaarheid binnen of buiten het concern te bevorderen (zie ook onder het punt opleidingen) aanbeveelt zal de medewerker die gaan volgen en naar beste vermogen proberen te voltooien.
3. De werkgever maakt het voor de OR en voor de vakbonden mogelijk tenminste één keer per jaar gedocumenteerd de ontwikkelingen op het gebied van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers met hem te bespreken.

Binnen de DEKRA Nederland brede organisatie lopen er reeds verschillende initiatieven om vitaliteit en duurzame inzetbaarheid te stimuleren. Vanaf 2020 zijn er landelijke vitaliteitsinitiatieven, met name op het gebied van beweging en fysieke gezondheid te stimuleren.

3.2 Overige bepalingen

3.2.1 Afspraken-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken

DEKRA Rail kent een intern document Beoordelingscyclus waarin zijn beschreven de opbouw van de beoordelingscyclus, de verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer, afspraken over timing en verslaglegging van de gesprekken, bewaren van verslagen en dergelijke. De ondernemingsraad DEKRA Rail heeft op dit protocol instemmingsrecht.

3.2.2 Opleidingen

Opleidingen en leeractiviteiten die nodig zijn om de huidige functie op een goede manier te vervullen, worden betaald door de werkgever. De benodigde tijd voor het volgen van lessen en het doen van examens wordt beschouwd als arbeidstijd wanneer deze vallen tijdens kantoor tijd. 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.

De opleidingen bedoeld om een individuele carrière te bevorderen of de inzetbaarheid binnen of buiten het concern te bevorderen wordt in beginsel betaald door de werkgever. Bij langdurige of kostbare opleidingen kan een bijdrage in tijd en of geld verlangd worden van de werknemer. Dit wordt schriftelijk vastgelegd tussen werkgever en de medewerker voordat met de opleiding begonnen wordt; tevens wordt dan een eventuele terugbetalingsregeling vastgelegd.

De werknemer betaalt de kosten van een opleiding terug indien sprake is van:

- onvoldoende vorderingen binnen de gestelde tijd;
- stoppen met de studie;
- verlaten van het bedrijf.

Terugbetaling geschiedt in maximaal 36 maanden volgens een staffel. Voor iedere maand tot de 36 maanden verstreken zijn, moet 1/36^e deel worden terugbetaald.

3.2.3 Positieregeling

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

- werknemers van 55 jaar en ouder die niet meer een functie van een zwaarder niveau aan kunnen;
- werknemers van 55 jaar en ouder die noodgedwongen hun functie niet meer mogen uitvoeren;
- werknemers die door een reorganisatie overcompleet worden en waarvoor in eigen salarisgroep geen plaats is;
- werknemers die door omstandigheden buiten hun schuld benoemd zijn op een functie van lager niveau.

De werkgever spant zich in om voor de twee laatste categorieën een passende functie te vinden. Een werknemer waarop een positieregeling van toepassing is komt bij goed functioneren in aanmerking voor salarisverhoging tot het maximum van de betreffende salarisgroep.

Bijlage 4 DEKRAFlex

Deze bijlage is de uitwerking van het in de CAO bedoelde keuzeplan arbeidsvoorwaarden, DEKRAFlex. Gebruik van dit keuzeplan staat open voor alle werknemers. Aan het gebruik van elementen van het keuzeplan kunnen voorwaarden door de werkgever worden verbonden.

4.1 Algemeen

Voor 1 november van enig jaar kan een werknemer een schriftelijk verzoek tot deelname aan het keuzeplan per 1 januari van het jaar daarop doen bij zijn leidinggevende. Hij vermeldt daarbij van welke bronnen en welke doelen hij gebruik wil maken.

De tussen werknemer en leidinggevende met inachtneming van de regels in deze Bijlage bereikte overeenstemming over het gebruik van DEKRAFlex wordt schriftelijk vastgelegd. Indien deze (onder meer) functie-uren betreffen, wordt een aanvullende arbeidsovereenkomst opgesteld. De gemaakte afspraken kunnen lopende het jaar eenmalig worden gewijzigd. De gemaakte afspraken worden stilzwijgend verlengd, tenzij leidinggevende en/of werknemer kenbaar maken deze te willen wijzigen.

4.2 Bronnen

Bronnen zijn: vrije uren, overuren en functie-uren. Ten aanzien van het middel functie-uren dienen nadere afspraken gemaakt worden. Functie-uren kunnen pas ontstaan als hierover tussen werknemer en werkgever een aparte overeenkomst gesloten is (zie hieronder).

4.2.1 Vrije uren

Vrije uren kunnen op verzoek van de werknemer worden ingezet voor de in het keuzeplan omschreven bestedingsdoelen.

4.2.2 Overuren

Nog te maken overuren kunnen in het kader van het keuzeplan ingezet worden voor diverse doelen. Overuren komen tot stand met inachtneming van de beschreven procedure in de CAO DEKRA Rail. Als een werknemer eventueel te maken overuren wil aanwenden voor doelen in het keuzeplan, wordt de afspraak gemaakt dat gemaakte overuren in het betreffende jaar per afrekenperiode worden gestort in het keuzeplan. Aan het eind van het jaar is dus pas duidelijk hoeveel overuren iemand totaal in het keuzeplan stort. Gedurende de looptijd van de afspraak kunnen overuren niet aangewend worden voor andere doelen (compensatie, uitbetaling e.d.). Over de gemaakte overuren wordt wel de toeslag overuren uitbetaald. Deze toeslag kan niet worden aangewend voor het keuzeplan.

4.2.3 Functie-uren

Werknemer dient een verzoek tot functie-uren of deeltijd in bij zijn leidinggevende. Per week kunnen gemiddeld maximaal vier functie-uren worden gemaakt, op jaarbasis dus 208 uur.

De leidinggevende legt het verzoek voor aan de directeur van het bedrijf. Deze beslist op het verzoek. Bij een positief besluit wordt een aanvullende arbeidsovereenkomst opgemaakt.

Er is dus sprake van extra arbeidstijd waarop alle gebruikelijke regels over doorbetaling tijdens ziekte en verlof, over opbouw van vakantiegeld en decemberuitkering en over verlofopbouw van toepassing zijn. Over functie-uren wordt echter geen pensioen opgebouwd.

Bij een negatief besluit zal de beslissing schriftelijk gemotiveerd aan de medewerker worden medegedeeld. De beslissing wordt binnen een maand nadat het verzoek is ingediend genomen. Ten aanzien van de criteria voor weigering door de werkgever kan in deze beide situaties aansluiting gezocht worden bij de criteria zoals deze in de Wet Flexibel Werken zijn vermeld.

4.3 Doelen

Doelen zijn: verlof (in de vormen: zorgverlof, ouderschapsverlof, employabilityverlof sabbatical leave, deeltijd, eerder stoppen met werken = ouderenbeleid), pensioen en geld.

4.3.1 Verlof

Indien de werknemer de aangeduide uren wenst te gebruiken voor het sparen voor bijzondere vormen van verlof, dan worden deze uren geboekt naar een rekening-courant-tijd-tegoed. Er kunnen maximaal 250 dagen gespaard worden in een periode van vijf jaar.

Tussen werkgever en werknemer worden afspraken gemaakt wanneer en in welke vorm het gespaarde verlof wordt opgenomen. Bij de bepaling van de personeelsplanning dient hiermee rekening gehouden te worden. Als veel werknemers in dezelfde periode langdurig verlof willen nemen kan dit leiden tot een weigering van de zijde van de werkgever of aanvullende afspraken.

In de periode dat werknemer het opgebouwde verlof geniet, wordt tijdens de genoten verlofuren het geldende contractuurloon doorbetaald en worden de aanspraken op vakantiebijslag en decemberuitkering opgebouwd als voorheen. Voor een eventuele inkomensvermindering als gevolg van het geheel of gedeeltelijk vervallen van SAV-inkomsten vindt geen TVI-uitkering plaats.

4.3.2 Uitbetaling

De in het keuzeplan ingebrachte functie-uren kunnen naar keuze van de werknemer op jaarbasis in de maand december of op maandbasis worden uitbetaald. Ingebrachte vrije uren en overuren worden, tenzij anders overeengekomen, in de maand december uitbetaald.

4.4 Overig

Met betrekking tot de keuzemogelijkheden geldt het voorbehoud dat deze niet in strijd mogen zijn met (toekomstige) wettelijke bepalingen of regelgeving.

Deelname aan het keuzeplan kan voor de werknemer gevolgen hebben op onder meer het gebied van belastingen, sociale verzekeringen en pensioen. Deze gevolgen kunnen voor de werknemer zowel voordelig als nadelig uitpakken. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor deze gevolgen en draagt het risico daarvan. De werkgever compenseert nadelige gevolgen niet. De werknemer draagt zelf het risico van veranderingen in fiscale wetgeving en regels.

4.5 Einde dienstverband

Ingeval met een medewerker het dienstverband wordt beëindigd, worden de niet gebruikte aanspraken op functie-uren, vrije uren en overuren in beginsel in geld uitgekeerd, tenzij met de volgende werkgever andere afspraken worden gemaakt.

Ondertekening

De CAO DEKRA Rail 2022/2024 aldus overeengekomen en door partijen getekend,

Namens FNV Spoor,
de heer K. de Buijzer

Namens CNV Vakmensen,
de heer J. Piqué

Namens VHS Railprofessionals,
mevrouw G. ten Hove

Namens DEKRA Rail bv,
de heer J.P. van Hengstum