

Bijlage NS Reizigers bij CAO NS

Inhoudsopgave

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

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

Leeswijzer

De CAO Nederlandse Spoorwegen valt uiteen in de volgende onderdelen.

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

Werkingsfeer

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

Arbeids- en rusttijdenbepalingen

8.1.1.1 Begripsbepalingen

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

8.1.1.2 Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit

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

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

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

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

- het aantal arbeidsuren in een nachtdienst voor rijdend personeel bedraagt ten hoogste 8,5. Er mag maximaal 7 nachtdiensten achtereenvolgend arbeid verricht worden.

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

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

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

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

8.1.1.3 Arbeidstijd

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

2 *Geen arbeids- of dienstdtijd*.

De volgende activiteiten worden niet als arbeidstijd of dienstdtijd aangemerkt:

- het verplicht bereikbaar zijn in vrije tijd;

- activiteiten van de bedrijfshulpverlening;

- werkzaamheden thuis verricht.

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

8.1.1.4 Pauzeregeling

1 *De pauze*:

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

2 *Bijzondere bepalingen voor beroepsgroepen*

a *Rijdend personeel*

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

waarop betrokken werknemer zijn dienst verricht. Deze werkonderbreking wordt gepland, maar kan echter niet qua ligging en duur worden gegarandeerd.

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

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

Deze werkonderbreking wordt niet tot de arbeidstijd gerekend. De werkonderbreking wordt doorbetaald; dat betekent dat, alhoewel de werkonderbreking geen arbeidstijd is, in de in hoofdstuk 3 artikel 1 van deze CAO genoemde gemiddeld 36-urige werkweek de werkonderbreking is opgenomen. Met ingang van de dienstregeling 2008 wordt de werkonderbreking met gemiddeld 5 minuten uitgebreid. De uitbreiding van de pauze varieert in lengte en is afhankelijk van de zogenaamde looptijd. Voor pauzes in Arnhem, Amersfoort, Amsterdam, Dordrecht, Eindhoven, Hoofddorp, Rotterdam en Utrecht geldt een geplande pauze van 40 minuten. Voor pauzes in Alkmaar, 's Hertogenbosch, Roosendaal en Zwolle geldt een geplande pauze van 35 minuten. Voor pauzes op overige plaatsen geldt een geplande pauze van 32 minuten.

b Perronpersoneel

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

c Leidinggevend en kantoorpersoneel, perronpersoneel

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

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

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

- voor werknemers die vóór 11 juni 2001 volgens basisrooster werkzaam zijn in onregelmatige diensten wordt de pauze doorbetaald.

- voor de overige werknemers op posten zijn er 3 mogelijkheden:

a de werknemer heeft een pauze waarin hij geen bemoeienis heeft met het werk. Deze pauze wordt niet doorbetaald;

b de pauze wordt verleend door collegiale aflos (of als dat niet mogelijk is door georganiseerde aflos) en wordt in consignatie genoten. Deze pauze wordt doorbetaald;

c de teamleider heeft bepaald dat er tijdens de dienst consignatie noodzakelijk is. De pauze in deze dienst wordt doorbetaald.

3 Overgangsregeling:

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

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

4 Samenloop:

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

8.1.1.5 Dagelijkse Arbeidstijd, dagelijkse dienstlengte en diensten

8.1.1.5.1 Algemeen

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

2 *Arbeidstijd bij oproep*: als een werknemer in verband met een storing, ongeval e.d. in dienst komt, geldt dat de arbeidstijd begint op het tijdstip van indienstmelding en eindigt bij uitdienstmelding. Als voor de oproep minimaal voldaan wordt aan de verplichtingen van de dagelijkse rust, kan de dienst na afloop van de (herstel)werkzaamheden worden voortgezet totdat de normale arbeidstijd is bereikt. Als door een extra dienst en de aansluitende dagelijkse rusttijd de daaropvolgende dienst niet in zijn geheel kan worden verricht, mag de arbeidstijd in deze dienst minder dan 4 uur bedragen.

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

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

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

8.1.1.5.2 Rijdend personeel

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

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

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

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

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

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

- in dagdiensten, van 9,5 uur,

- in nachtdiensten, van 9 uur,

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

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

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

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

8.1.1.6 Wekelijkse arbeidstijd

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

8.1.1.7 Dagelijkse rusttijd

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

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

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

a dit in het belang van een behoorlijke dienstuitvoering of de veiligheid van het verkeer noodzakelijk is en

b de afwijking niet is te voorzien en door het nemen van andere maatregelen is te voorkomen.

8.1.1.8 Wekelijkse rusttijd

1 Aanspraak

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

2 Norm

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

3 Overbrengen naar andere week

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

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

4 Niet genoten rusttijd van langere duur

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

Er is sprake van een niet genoten R:

a als de geplande dienst, die aan die R voorafgaat, uitloopt en daardoor de norm van de R met meer dan twee uur aantast;

b in alle andere gevallen als binnen de norm van de R dienst is verricht.

In deze gevallen ontstaat aanspraak op een R in de vorm van een R Terug (RT).

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

:

Aantal R('en) volgens rooster	Overblijvende aaneengesloten rusttijd	Aanspraak
1 losse R	minder dan 30 uur	1 RT
2 gekoppelde R'en	- 30 uur of meer maar minder dan 54 uur	1 RT
	- minder dan 30 uur	2 RT's
3 gekoppelde R'en	- 54 uur of meer maar minder dan 78 uur	1 RT
	- 2 rusttijden van elk 30 uur of meer	1 RT
	- 30 uur of meer maar minder dan 54 uur	2 RT's
	- minder dan 30 uur	3 RT's

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

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

5 Ziek op een R-dag

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

8.1.1.9 Zondagsbepalingen

1 Algemeen

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

2 Rode Zondag

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

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

3 Combinatie R en Rode Zondag

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

4 Schema norm R/RZ

Aaneengesloten rusttijden	RZ 36 (30)	R 30	R 24	norm totaal uren	norm bij uitloop dienst tot minimaal
1 R		30		30	28
1 RZ	36			36	36

2 R'en		30	24	54	52
2 (1 R + 1 RZ)	36		24	60	58
3 R'en		30	48	78	76
3 (2 R'en +1 RZ)	30		48	78	76
4 R'en		30	72	102	100
4 (3 R'en + 1 RZ)	30		72	102	100

5 Rood Weekend

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

Deze rustperiode wordt een Rood Weekend genoemd.

Met instemming van de Ondernemingsraad kan hiervan worden afgeweken.

Het volgende is dan mogelijk:

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

of

- een splitsing van het weekend.

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

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

6 Kwartaaldag

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

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

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

8.1.1.10 Arbeid in nachtdienst

1 Algemeen

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

2 Bijzondere bepalingen voor beroepsgroepen

Nachtdiensten rijdend personeel en perronpersoneel:

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

Hierover zijn daarnaast de volgende afspraken gemaakt:

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

8.1.1.11 Begin zomertijd

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

8.1.1.12 Uitzonderingen

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

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

1 werknemers ingedeeld in salarisgroep 58 of hoger.

2 het niet-roostergebonden (NRG) personeel; dit zijn werknemers voor wie, om een flexibele inzet mogelijk te maken, het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag "NRG".

3 werknemers die als vervanger van het onder sub 1 en 2 genoemde personeel zijn aangewezen en wel voor de dagen waarop zij als vervanger dienst doen.

Werkgever moet werknemers op wie het bovenstaande van toepassing is of wordt, hierover informeren. In de administratie moet worden aangegeven welke werknemers dit zijn.

8.1.1.13 Roosters en mededeling Arbeids- en Rusttijden

8.1.1.13.1 Roosters voor bijzondere categorieën

Reservepersoneel

Voor reservepersoneel en voor werknemers in een vast rooster op reserve/beschikbare dagen geldt voor een verlofdag een minimumnorm van 30 uur als deze aansluit aan een dienst en van 24 uur als deze niet aansluit aan een dienst. Op verzoek van de werknemer kan van het bovenstaande worden afgeweken.

Zwangere vrouwen

Voor zwangere vrouwen gelden de volgende aanvullende rechten:

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

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

Dienstdoen als veiligheidsman

Een werknemer mag maximaal 8 uur aaneengesloten dienstdoen als veiligheidsman.

8.1.1.13.2 Overleg over basisroosters en werktijdregelingen

8.1.1.13.2.1 Inleiding

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

8.1.1.13.2.2 Definities

Met werklijnen wordt het totale pakket van werkzaamheden bedoeld dat moet worden verricht. De bedrijfstijd is de tijd gedurende welke het bedrijf(sonderdeel) geopend is. Spelregels zijn richtlijnen die worden gehanteerd bij het opzetten van basisroosters en bij het maken van de Donderdagse Weekindeling (DW).

8.1.1.13.2.3 Opstellen basisrooster of werktijdregeling

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

8.1.1.13.2.4 Overleg bij opstellen basisrooster of werktijdregeling

Basisroosters/werktijdregelingen behoeven de instemming van de Ondernemingsraad. De Ondernemingsraad kan overleg voeren over: werklijnen, bedrijfstijd, rouleringsperiode of tijdvak, en spelregels.

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

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

Een late dienst is in dit verband een dienst waarvan de arbeidstijd eindigt in de periode na 18:00 uur tot en met 02:00 uur.

Werkgever streeft ernaar dat het totaal van late diensten en diensten tussen 02:00 en 04:00 uur ten hoogste de helft bedraagt van het aantal weken in de rouleringsperiode, vermenigvuldigd met de factor 7. Dit onverlet latend hetgeen over het aantal nachtdiensten in het Arbeidstijdenbesluit is bepaald.

8.1.1.13.2.5 Overleg bij wijzigingen op het basisrooster

a Blijvende wijzigingen

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

b Tijdelijke wijzigingen

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

8.1.1.13.3 Mededeling Arbeids- en Rusttijden (DW)

De Donderdagse Weekindeling (DW)

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

Na de Donderdagse Weekindeling

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

De werkgever mag wel na de DW:

- a de werknemer weer op één of meer dagen in zijn eigen dienstrooster indelen als door onvoorziene omstandigheden die DW geheel of gedeeltelijk komt te vervallen;
- b kortere roosterdiensten stellen als dit door vervanging bij ziekte, extra diensten, (extra) verlof e.d. noodzakelijk is.

Amplitudediensten

Amplitudediensten zijn diensten waarvoor in het basisrooster vastgelegd wordt tussen welke twee tijdstippen de werkzaamheden kunnen plaatsvinden. De feitelijke aanvang en einde dienst worden bij DW of uiterlijk de dag voorafgaand aan de dienst bekendgemaakt. Amplitudediensten worden beperkt tot maximaal 1 per week per werknemer.

8.1.1.13.4 Ruilen diensten

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

8.1.1.14 Werktijdverkorting algemeen

De werktijdverkorting bij NS Reizigers voor medewerkers met een contractuele arbeidsduur van 36 uur wordt ingevuld door hele en halve werktijdverkorting-dagen (WTV-dagen). Hieronder treft u nadere bepalingen aan per personeelscategorie over de specifieke invulling.

8.1.1.14.1 Werktijdverkorting bij rijdend personeel

De gemiddeld 36-urige werkweek wordt als volgt ingevuld:

- 1 Gemiddeld 5 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 8 uur arbeidstijd (inclusief pauze).
- 2 Per jaar 26 WTV-dagen.
- 3 Van de 26 WTV-dagen worden er 20 ingeroosterd en 6 worden door de werkgever uiterlijk bij DW aangewezen.
- 4 De 20 WTV-dagen worden als volgt ingeroosterd:

- 16 WTV-dagen worden ingeroosterd in twee periodes van 16 weken. In iedere periode zullen 8 WTV-dagen worden ingeroosterd. Het quantum WTV-dagen dat voor de roulering benodigd is zal op 4-wekelijkse basis worden ingeroosterd. De periode waarin het voor het individu in deze periode geldend aantal WTV-dagen (8) wordt ingepland bedraagt 16 weken.
 - 4 WTV-dagen worden ingeroosterd in een periode van 20 weken. De werkgever zorgt voor een zo gelijkmatig mogelijke verdeling over de periode. De periode waarin het individu in deze periode geldend aantal WTV-dagen (4) wordt ingepland bedraagt 20 weken.
- Decentraal wordt bepaald hoe de 16- en 20-weekse periodes over het jaar verdeeld zijn.

8.1.1.14.2 Werktijdverkorting bij perronpersoneel

De gemiddeld 36-urige werkweek wordt als volgt ingevuld:

1 Gemiddeld 5 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 8 uur arbeidstijd.

2 Per jaar 26 WTV-dagen.

3 Van de 26 WTV-dagen worden er 20 ingeroosterd en 6 worden door de werkgever uiterlijk bij DW aangewezen.

4 De 20 WTV-dagen worden als volgt ingeroosterd:

- 16 WTV-dagen worden ingeroosterd in twee periodes van 16 weken. In iedere periode zullen 8 WTV-dagen worden ingeroosterd. Het quantum WTV-dagen dat voor de roulering benodigd is zal op 4-wekelijkse basis worden ingeroosterd. De periode waarin het voor het individu in deze periode geldend aantal WTV-dagen (8) wordt ingepland bedraagt 16 weken.

- 4 WTV-dagen worden ingeroosterd in een periode van 20 weken. De werkgever zorgt voor een zo gelijkmatig mogelijke verdeling over de periode. De periode waarin het voor het individu in deze periode geldend aantal WTV-dagen (4) wordt ingepland bedraagt 20 weken.

Decentraal wordt bepaald hoe de 16- en 20-weekse periodes over het jaar verdeeld zijn.

8.1.1.14.3 Werktijdverkorting bij kantoor- en leidinggevend personeel

De gemiddeld 36-urige werkweek wordt als volgt ingevuld:

1 In groepen waarin functies zijn waarbij het werk niet uitwisselbaar is:

a Gemiddeld 5 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 8 uur arbeidstijd.

b Per jaar 26 WTV-dagen.

c Van de 26 WTV-dagen worden er 20 ingeroosterd en 6 worden door de werkgever, uiterlijk in de week voorafgaand aan de week waarin de WTV-dag moet vallen, aangewezen.

2 In groepen waarin functies zijn waarbij het werk uitwisselbaar is en de processen worden gekenmerkt door seizoenspieken:

a Gemiddeld 4 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 8,5 uur arbeidstijd.

b Per jaar 13 terugkomdagen (tkd-dagen) van gemiddeld 8 uur.

3 In groepen waarin functies zijn waarbij het werk uitwisselbaar is en de processen niet worden gekenmerkt door seizoenspieken dient een keuze te worden gemaakt in overleg met de groep werknemers die het betreft. Indien men geen overeenstemming hierover kan bereiken dan dient instemming verkregen te worden van het betrokken overlegorgaan. Er kan gekozen worden uit drie mogelijkheden:

a Gemiddeld 4 arbeidsinzetten per week van gemiddeld 9 uur arbeidstijd.

b Gemiddeld 5 arbeidsinzetten per week, waarbij 4 inzetten van gemiddeld 8 uur arbeidstijd en gemiddeld 1 inzet van gemiddeld 4 uur.

c Hetzelfde patroon als omschreven onder lid 1. De werkgever kan in het overleg over het arbeidspatroon slechts op grond van de niet uitwisselbaarheid van functies beredeneerd afwijken van de in het genoemde overleg uitgesproken voorkeur van de groep betrokken werknemers.

4 Bij de bepaling of er sprake is van uitwisselbaarheid zoals genoemd in lid 3 moet worden afgewogen of iedereen uit de groep op dezelfde manier de taak kan uitoefenen, of iedereen op dezelfde manier

vragen kan beantwoorden, of iedereen op dezelfde manier inlichtingen kan verschaffen, etc. Het dient zo te zijn dat bij uitwisselbare functies een dag afwezigheid van de ene functionaris niet leidt tot achterstanden (terugbellen, postachterstanden, etc.) de volgende dag. Daarnaast dient bij de afweging nog rekening te worden gehouden met de volgende zaken: is het bedrijfsproces zodanig dat een bepaald aantal uren werken op een dag eigenlijk wordt "opgelegd" en is de groepsgrootte zodanig dat er realiter gezien wel een keuze gemaakt kan worden.

8.1.1.14.4 Combifuncties

Werknemers die meerdere (delen van) functies verrichten en derhalve niet rechtstreeks aanwijsbaar onder een van de onderscheidene categorieën vallen die in deze CAO worden genoemd, vallen onder de categorie waarin zij het merendeel van hun werkzaamheden (naar verwachting zullen) verrichten. In overleg tussen werkgever en werknemer kan hiervan worden afgeweken.

8.1.1.14.5 WTV-dagen

- 1 Een hele WTV-dag omvat een kalenderdag die uiterlijk om 02:00 uur start.
 - 2 Een hele of halve WTV-dag kan in de realisatie door het uitlopen van de dienst die er aan vooraf gaat niet zodanig worden aangetast dat deze als niet verleend moet worden beschouwd.
 - 3 Een hele of halve WTV-dag die wordt ingetrokken, wordt binnen twee weken teruggeven. Indien dit niet gerealiseerd kan worden, krijgt de werknemer de vrije beschikking over deze WTV-dag.
 - 4 Vastgelegde halve of hele WTV-dagen worden als verleend beschouwd wanneer de werknemer op die dag afwezig is wegens ziekte.
- De niet vastgelegde halve of hele WTV-dagen worden per periode naar rato als verleend beschouwd ¹
- 5 De werkgever kan geen WTV-dagen aanwijzen bij werknemers die reeds ziek zijn op de donderdagse weekindeling.
 - 6 Indien op 31 december 24.00 uur van enig jaar niet alle aanwijsbare WTV-dagen zijn verstrekt, krijgt de werknemer, analoog aan lid 3 tweede volzin, de vrije beschikking over het restant.

8.1.1.14.6 Vaststellen WTV-dagen in bijzondere situaties

- 1 Bij indiensttreding in de loop van een kalenderjaar heeft een werknemer recht op een evenredig deel van de jaarlijks te verstrekken WTV-dagen.
- 2 Bij ontslag in de loop van een kalenderjaar worden teveel of te weinig genoten WTV-dagen verrekend tegen het uurloon dat van toepassing is op de dag voorafgaand aan de ontslagdatum.
- 3 Vastgelegde WTV-dagen in een periode van onbetaald verlof van meer dan 21 kalenderdagen worden onbetaald-verlofdagen.

8.1.1.14.7 Terugkomdagen

- 1 Terugkomdagen worden zo mogelijk vastgelegd in een basisrooster, maar in ieder geval uiterlijk in de week voorafgaand aan de week waarin de tkd-dag komt te vallen aangekondigd.
- 2 Vastgelegde tkd-dagen worden als vervuld beschouwd wanneer de werknemer op die dag afwezig is wegens ziekte.

8.1.1.14.8 Streepjesdagen

'Streepjesdag' is een dag waarop werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan gemiddeld 36 uur per week naast de R-dagen geen werkzaamheden verricht. Hiervoor gelden de

¹ Het aantal WTV-dagen dat naar rato wordt afgeschreven is afhankelijk van het feit of de betrokken werknemer (nog) in een rooster is opgenomen. Is hij (nog) in een rooster opgenomen zal 1 WTV-dag per 2 maanden als verleend worden beschouwd. Is de werknemer niet (meer) opgenomen in het rooster zal per 2 weken 1 WTV-dag (of indien aan de orde een combinatie van halve en hele WTV-dagen) als verleend worden beschouwd en per half jaar 13 WTV-dagen.

volgende bepalingen:

- streepjesdagen worden zoveel mogelijk in het basisrooster vastgelegd. Dit gebeurt bij voorkeur op vaste momenten door werknemer in een apart rooster te plaatsen. De mate waarin dit haalbaar is, wordt bepaald door lokale omstandigheden;
- bij DW worden de streepjesdagen vastgelegd in het rooster;
- intrekken of verplaatsen van de in de DW vastgelegde streepjesdag vindt alleen plaats na overleg met werknemer, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met diens belangen.

8.1.1.15 Regeling werktijdverkorting oudere werknemers

- 1 Een werknemer kan, met ingang van de kalenderweek waarin hij 59 jaar wordt, verzoeken om een werktijdverkorting per gewerkte dag.
- 2 Deze werktijdverkorting bedraagt maximaal 30 minuten per dag. Bij niet volgebouwde roosters kan dit maximum lager zijn.
- 3 De werknemer kan kiezen tussen:
 - een dagelijkse verkorting van de werktijd (als dit in het werkpatroon past);
 - opsparen van de werktijdverkorting tot een hele of een halve vrije dienst.
- 4 De werktijdverkorting wordt als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens: verlof, ziekte, arbeidsongeschiktheid, feestdag (F), compensatiefeestdag (CF) of kwartaaldag (K).
- 5 Bij cursus, OR-activiteit e.d. bepaalt de feitelijke duur hiervan of de werktijdverkorting is verleend.
- 6 In alle andere gevallen van afwezigheid blijft de aanspraak bestaan.
- 7 Voor werknemers met een dienstverband van minder dan 36 uur wordt deze regeling toegepast naar rato van de omvang van hun dienstverband.

8.1.1.16 Opnemen verlof en vrije uren

- 1 Verlof en vrije uren kunnen op aanvraag worden verleend of door de werkgever worden aangewezen. Aangevraagd verlof of aangevraagde vrije uren worden verleend, tenzij het dienstbelang of de in lid 3 genoemde verlofvolgorde zich daartegen verzet. Aanwijzing vindt niet plaats zonder overleg met de werknemer.
- 2 De werkgever is bevoegd in overleg met de Ondernemingsraad tijdvakken aan te wijzen, binnen welke periode het verlof voor bepaalde groepen werknemers wordt vastgesteld.
- 3 Werkgever kan in overleg met desbetreffende Ondernemingsraad nadere regels betreffende het verlenen van verlof en vrije uren vaststellen. Daarbij geldt de volgende prioriteitsvolgorde:
 - gegarandeerd zomerverlof en buitengewoon verlof als bedoeld in hoofdstuk 3, artikel 20 lid 4 sub 1 en sub 2 a, b en c en kortdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 3 artikel 19 lid 1.
 - organisatieverlof;
 - verplicht verlof in voor- en najaar voor werknemers waarvoor verlofspreiding geldt;
 - alle overig betaald en onbetaald verlof en vrije uren in volgorde van aanvraag, tenzij door werkgever in overleg met de Ondernemingsraad hiervan wordt afgeweken.
- 4 Bij het bepalen van het aantal op te nemen verlof- en vrije uren wordt uitgegaan van de lengte van de werktijd die de werknemer op de desbetreffende dag volgens zijn werktijdregeling had moeten werken.

8.1.1.17 Feestdagenregeling

8.1.1.17.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zijn de bij CAO overeengekomen regels opgenomen over de aanspraak van een werknemer op vrij op een erkende feestdag (F) en het recht op compensatie als een werknemer op zo'n dag een dienst verricht.

8.1.1.17.2 Aanspraak op een F

1 Indien het dienstbelang dit toelaat heeft de werknemer op erkende feestdagen vrij met behoud van maandbezoldiging.

2 Een werknemer met een contractuele arbeidsduur van 36 uur heeft aanspraak op de volgende erkende feestdagen: paasmaandag, hemelvaartsdag, pinkstermaandag, alsmede - tenzij deze op zaterdag of zondag vallen - nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 5 mei en eerste en tweede kerstdag.

3 Voor een werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur is het recht op een F afhankelijk van de omvang van zijn dienstverband. Derhalve wordt, naar rato van de omvang van het dienstverband, op een aantal van de - in lid 2 genoemde - feestdagen in het dienstrooster een F aangegeven, dan wel een dienst, R, WTV of CO, waarvoor een CF wordt verleend. Op de overige feestdagen wordt een zgn. streepjesdag aangegeven. Als een zgn. streepjesdag staat aangegeven bestaat geen aanspraak op een F.

De werkgever maakt op een erkende feestdag zoveel mogelijk werknemers vrij van dienst door hen een F te verlenen.

8.1.1.17.3 Verlenen van een F

Norm van de F

Voor de norm van de F gelden dezelfde bepalingen als voor die van de R. Aanvullend geldt dat de werkgever op verzoek van de werknemer van de norm mag afwijken om verlening van een F mogelijk te maken.

De F wordt als verleend beschouwd:

- bij bereikbaarheid wanneer niet daadwerkelijk op de F een dienst is verricht;
- bij afwezigheid wegens ziekte, ook al ligt er een R, WTV of CO.

8.1.1.17.4 Compensatie van een niet-genoten F

1 Een werknemer die op een F een dienst heeft verricht of een R, WTV of CO heeft gehad, heeft recht op een compensatie in tijd (CF) met dezelfde norm als een F. Met ingang van 1 januari 2008 kan werknemer ervoor kiezen om deze tijd (CF) te laten uitbetalen met een extra toeslag in geld.

Als een werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur een dienst verricht op een F terwijl zijn dienstrooster een streepjesdag aangeeft, bestaat geen aanspraak op een CF. De op die dag gewerkte uren tellen mee als meergewerkte uren.

Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur die als losse reserve zijn ingedeeld hebben wel aanspraak op een CF wanneer zij dienst doen op een F.

2 Als werknemer kiest voor tijd, verleent werkgever de CF in overleg met de werknemer in het kalenderjaar waarin het recht op CF ontstaat. De werknemer moet de CF uiterlijk op 31 oktober aanvragen. De werkgever heeft de bevoegdheid bij niet aanvragen en/of niet verlenen in dat jaar, de CF daarna in januari aan te wijzen. Aanspraken op CF in verband met de kerstdagen worden in het daarop volgende jaar verleend. Als de werkgever van oordeel is, dat door het verlenen van CF de bedrijfsvoering negatief zal worden beïnvloed, kan hij op 1 juni en 1 december de op dat moment resterende aanspraken (of een deel daarvan) laten uitbetalen. De uitbetaling vindt plaats in juli en januari. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking worden eventuele resterende aanspraken op CF uitbetaald.

3 Als werknemer kiest voor uitbetaling van de CF dan krijgt werknemer de door hem op een F gewerkte uren uitbetaald tegen uurloon met een toeslag van 20%.

8.1.1.17.5 Niet christelijke feestdagen

1. Op verzoek van werknemer kunnen maximaal drie christelijke feestdagen worden geruild voor drie niet-christelijke religieuze feestdagen. De regels uit dit hoofdstuk zijn van toepassing op deze niet-

christelijke feestdagen. Het verzoek kan alleen worden geweigerd indien in het desbetreffende proces niet op christelijke feestdagen wordt gewerkt dan wel indien het aantal ingediende verzoeken om te ruilen het aantal gestelde diensten op christelijke feestdagen overtreft. In het laatste geval worden de verzoeken op evenwichtige wijze toegekend. De regels uit dit Hoofdstuk zijn op de toegekende niet-christelijke feestdagen van toepassing.

2. Werknemer die niet of niet volledig gebruik kan maken van de regeling onder 1, kan uiterlijk 1 januari verzoeken om in dat kalenderjaar op maximaal drie niet-christelijke religieuze feestdagen te worden vrijgemaakt van dienst tegen inlevering van vrijetijdsaanpakken. Een dergelijk verzoek wordt toegekend.

8.1.2 Vergoedingen

8.1.2.1 Werktijden

8.1.2.1.1 Algemeen

1. De voorzieningen zijn op u van toepassing tenzij u:

- bent ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger;
- stagiaire bent of buitenlands student;
- voor werkgever werkzaam bent buiten Nederland (hetzij incidenteel, hetzij permanent); in dit geval gelden aparte regelingen. Uw personeeladviseur kan u hierover inlichten;
- thuis werkzaamheden voor werkgever verricht;
- deelneemt aan activiteiten van de Bedrijfs hulpvverlening (BHV), met uitzondering van uitrukdiensten van de ORA en de OBOG.

2. Er ontstaat geen aanspraak op een voorziening als:

- in onderling overleg in een bedrijfsonderdeel is afgesproken te werken op andere uren;
- de aanspraak een gevolg is van onderling ruilen van diensten;
- de aanspraak rechtstreeks het gevolg is van het werken op een ander tijdstip op uw verzoek.

3. Als u bevorderd bent met terugwerkende kracht en uw aanspraken op voorzieningen daardoor wijzigen worden deze niet met terugwerkende kracht verrekend.

8.1.2.1.2 Compensatie onregelmatig werken (CO)

Voor het werken op bepaalde tijden ontvangt u een compensatie in tijd en een vergoeding in geld.

8.1.2.1.2.1 Voorwaarden en hoogte van de compensatie onregelmatig werken in tijd

1 Voorwaarden

U ontvangt compensatie in tijd (CO) als u dienst hebt gedaan op:

- zaterdag of zondag of een feestdag; voor deze vergoeding geldt 5 mei niet als feestdag.
- overige dagen voor 07.30 uur of na 18.00 uur.

2 Hoogte

De compensatie is afhankelijk van uw leeftijd en bedraagt per gewerkt uur:

- tot en met 49 jaar 4 minuten
- 50 tot en met 55 jaar 6 minuten
- vanaf 56 jaar 8 minuten

De hogere compensatie wordt voor de eerste maal toegekend met ingang van de afrekenperiode waarin u 50 of 56 jaar wordt.

Voor berekening van de compensatie worden de onregelmatige uren/minuten per week opgeteld, waarbij de eerste 5 uren niet meetellen. Dit totaal wordt vermenigvuldigd met 4, 6 of 8 (minuten) naar gelang uw leeftijd. Op die berekende compensatie wordt daarna in mindering gebracht het aantal uren/minuten dat uw rooster in de rouleringsperiode of het vastgestelde tijdvak minder is dan 35,3 uur gemiddeld per week (de zgn. minuren). Dit laatste alleen voor zover deze tijd niet al in mindering is gebracht bij het vaststellen van eventuele overuren in de weken van de desbetreffende afrekenperiode.

3 Hoe wordt de compensatie verleend?

De bepalingen met betrekking tot het verlenen van deze vrijetijdsaanspraken zijn vastgelegd in deze CAO.

4 De tijdcompensatie geldt alleen bij een contract van gemiddeld 18 uur of meer per week. Op de berekende tijdcompensatie worden de eventuele minuren in mindering gebracht.

5 Extra dienst

Als u in dienst komt voor storing, ongeval e.d. geldt het volgende:

als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd. De tussenliggende tijd telt mee voor de berekening van de compensatie in tijd.

6. Extra toeslag rijdend personeel

a. Het voorgaande is met ingang van 10 december 2007 niet langer van toepassing op het rijdend personeel. In plaats daarvan geldt het volgende. Onder het gelijktijdig vervallen van de CO regeling in tijd en de Kwartaaldagen geldt dat werknemer een extra toeslag van 23% ontvangt op de onregelmatigheidsvergoedingen (onregelmatigheid hoog, onregelmatigheid laag en NAZOF). Deze toeslag telt niet mee in de garantieregelingen. Het op 9 december 2007 openstaande saldo CO wordt toegevoegd aan de verlofstand.

b. Werknemer kan jaarlijks via het Keuzeplan in de laatste keuzeronde van het kalenderjaar ervoor kiezen de compensatie in tijd voor het werken op onregelmatige tijdstippen terug te kopen. Indien werknemer hiervoor kiest, geldt het volgende. Het tarief dat werknemer betaalt voor het terugkopen van CO in tijd is gelijk aan de extra toeslag op de onregelmatigheidsvergoedingen die werknemer ontvangt en wordt verrekend bij de salarisbetaling. De opbouw van het recht op terug te kopen tijd is gelijk aan de CO-opbouw zoals vastgelegd in dit artikel. In de basisroosters worden 'dagen beschikbaar voor CO' vastgelegd conform het genoemde in dit artikel. Indien werknemer op het moment dat hij volgens basisrooster een CO-dag heeft staan en ten minste 8 uur CO-opbouw heeft, geniet werknemer deze dag. Werknemer kan tot een maand voor de CO-dag volgens basisrooster zal optreden, aangeven af te willen zien van het genieten van de CO-dag. In dat geval vindt geen verrekening plaats met de uitbetaalde extra toeslag. Werknemer kan in de loop van het kalenderjaar één keer zijn gemaakte keuze ten aanzien van het al dan niet terugkopen van CO in tijd wijzigen. Deze keuze geldt dan voor de rest van het jaar. Een eventueel resterend saldo recht CO-koop aan het einde van het kalenderjaar wordt teruggebracht naar maximaal 8 uur onder evenredige verlaging van de extra ontvangen toeslag.

7. Evaluatie

In het najaar van 2008 evalueren CAO-partijen de afspraak in lid 6.

8.1.2.1.2.2 Verlenen van CO-aanspraken

1 Vastleggen CO-dagen in het basisrooster

Uitgangspunt is dat dagen in het basisrooster worden vastgelegd, waarop CO-aanspraken kunnen worden verleend, de zgn. CO-dagen. De CO-dag kan samenvallen met een reserve-/beschikbare dag of met een dienst. Deze moet dan de 8 uur arbeidstijd zoveel mogelijk benaderen. De in het basisrooster vastgelegde dagen moeten worden verleend zodra de CO- aanspraken - eventueel in combinatie met andere aanspraken – toereikend zijn. Van de CO-aanspraken wordt dan afgeboekt het aantal uren van de arbeidstijd volgens basisrooster.

Als de CO-aanspraken op basis van het basisrooster minder zijn dan 1 dag per 16 weken behoeven CO-dagen niet in het basisrooster te worden vastgelegd. De CO moet dan uiterlijk worden verleend in de kalendermaand nadat bekend is dat ten minste 8 uur aan CO-aanspraken zijn opgebouwd.

2. Voor rijdend personeel dat ervoor gekozen heeft om tijd terug te kopen geldt dat deze tijd in mindering wordt gebracht op het CO saldo. Tevens vindt verrekening plaats van de eerder ontvangen extra toeslag in geld.

3 Norm CO-dag

Voor de norm van de CO-dag gelden dezelfde bepalingen als voor die van de R. Aanvullend geldt dat de werkgever op verzoek van de werknemer van de norm mag afwijken om verlening van CO mogelijk te maken.

4 Verlenen over gedeelten van diensten

Voor het verlenen van CO over gedeelten van diensten heeft de werkgever de instemming van de Ondernemingsraad nodig.

5 Plaats CO in de prioriteitsvolgorde bij verlenen vrijetijdsaanspraken

De prioriteit in het verlenen van vrijetijdsaanpakken is: na de R eerst WTV en dan CO.

6 Verlenen CO in de zomerverlofperiode

In de zomerverlofperiode heeft de verlofverlening voorrang op het verlenen van CO.

8.1.2.1.2.3 Vervallen van CO-aanspakken

De opgebouwde CO-aanspakken vervallen:

- als een werknemer op 31 december een jaar of langer ziek/arbeidsongeschikt is;
- bij het beëindigen van het dienstverband.

8.1.2.1.2.4 Voorwaarden en hoogte van de vergoeding onregelmatig werken in geld

1 Hoogte van de vergoeding per uur

In het hiernaaststaande schema is aangegeven, hoeveel de vergoeding per uur per 01-04-2007 bedraagt

Tijdstip	Maandag	Dinsdag Woensdag Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag/ Feestdag ³
00.00-06.00	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48
06.00-07.30	€ 4,54	€ 2,26	€ 2,26	€ 4,54	€ 5,48
07.30-18.00	-	-	-	€ 4,54	€ 5,48
18.00-23.00	€ 2,26	€ 2,26	€ 4,54	€ 4,54	€ 5,48
23.00-24.00	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48	€ 5,48

De vergoeding bedraagt per uur per 09-12-2007:

Tijdstip	Maandag	Dinsdag Woensdag Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag/ Feestdag ³
00.00-06.00	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53
06.00-07.30	€ 4,59	€ 2,28	€ 2,28	€ 4,59	€ 5,53
07.30-18.00	-	-	-	€ 4,59	€ 5,53
18.00-23.00	€ 2,28	€ 2,28	€ 4,59	€ 4,59	€ 5,53
23.00-24.00	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53	€ 5,53

De vergoeding bedraagt per uur per 01-04-2008:

Tijdstip	Maandag	Dinsdag Woensdag Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag/ Feestdag ³
00.00-06.00	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70
06.00-07.30	€ 4,73	€ 2,35	€ 2,35	€ 4,73	€ 5,70
07.30-18.00	-	-	-	€ 4,73	€ 5,70
18.00-23.00	€ 2,35	€ 2,35	€ 4,73	€ 4,73	€ 5,70
23.00-24.00	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70	€ 5,70

In afwijking van dit schema ontvangt u € 4,54 (per 09-12-2007 € 4,59 en per 01-04-2008 € 4,73) per uur voor:

- werken tussen 06:00 en 07:30 uur op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag, volgend op een feestdag, voor deze vergoeding geldt 5 mei niet als feestdag;

- werken tussen 18:00 en 23:00 uur op een maandag, dinsdag, woensdag of donderdag voorafgaand aan een feestdag, voor deze vergoeding geldt 5 mei niet als feestdag; Indien Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 1e of 2e Kerstdag op een zaterdag valt, ontvangt u € 5,48 (per 09-12-2007 € 5,53 en per 01-04-2007 € 5,70)per uur.

2 Rouleringsbijslag

Als u aanspraak hebt op één van bovenstaande vergoedingen krijgt u voor die dienst ook een rouleringsbijslag van € 1,27, echter maximaal 2 keer per kalenderdag.

3 Stagiaires en buitenlandse studenten

Deze regeling geldt ook voor stagiaires en buitenlandse studenten.

4 Dubbele onregelmatigheid

Het rijdend personeel krijgt een vergoeding voor dubbele onregelmatigheid in de vorm van een toeslag van 35 % op de rouleringsbijslag.

5. Extra dienst

Als u in dienst komt voor storing, ongeval e.d. geldt het volgende:

als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd. De tussenliggende tijd telt mee voor de berekening van de compensatie in tijd.

8.1.2.1.3 Verplicht bereikbaar in vrije tijd

Onderwerp

Als u in uw vrije tijd bereikbaar moet zijn ontvangt u een vergoeding.

Voorwaarden en hoogte van de vergoeding

De hoogte van de vergoeding wordt afgeleid van de donderdagse weekindeling en bedraagt per 1 april 2007:

- op een R, RT, CO, WTV € 28,59 (per 01-04-2008 € 29,45)
 - op een F, CF, OT of andere vrije dag € 28,59 (per 01-04-2008 € 29,45)
- echter alleen als u bereikbaar moet zijn tijdens de uren die u normaal gewerkt zou hebben
- op de overige dagen € 14,28 (per 01-04-2008 € 14,70)

Als u met één of meer collega's dezelfde bereikbaarheidsdienst deelt ontvangt u samen maximaal de vergoeding, die gegolden zou hebben als één van u de hele dienst alleen zou hebben gedaan.

Salarisgroep 61 t/m 63

De werkgever bepaalt of uw functie in aanmerking komt voor de vergoeding.

8.1.2.1.4 Oproep

Onderwerp

Als u na een oproep in dienst moet komen of uw lopende dienst moet worden afgebroken ontvangt u een vergoeding.

Voorwaarden en hoogte van de vergoeding

a Als u na een oproep meer dan 2 uur eerder dan de laatst voorgeschreven dienst in dienst moet komen ontvangt u:

- voor het in dienst komen tijdens de dagelijkse rusttijd:
 - als er geen sprake is van bereikbaarheidsdienst € 8,34 (per 01-04-2008 € 8,59)
 - tijdens bereikbaarheidsdienst € 25,03 (per 01-04-2008 € 25,78)
- voor het in dienst komen tijdens een R, RT, F, CF, VL, CO, WTV, of andere vrije dag:
 - als er geen sprake is van bereikbaarheidsdienst € 16,69 (per 01-04-2008 € 17,19)

- tijdens bereikbaarheidsdienst € 50,06 (per 01-04-2008 € 51,56)

Bij een oproep tijdens F, CF, VL, OT of andere vrije dag ontvangt u alleen € 16,69 (per 01-04-2008 € 17,19) resp. € 50,06 (per 01-04-2008 € 51,56) als u in dienst moet komen tijdens de uren van de dienst waarvan u bent vrijgemaakt. Bent u reserve of niet-roostergebonden dan betreft het de uren tussen 08.00 en 16.30 uur.

De vergoeding wordt niet toegekend als het einde van de laatst verrichte dienst en het begin van de extra dienst 2 uur of minder uit elkaar liggen. Deze diensten worden samengevoegd tot één dienst.

b Als een lopende dienst moet worden afgebroken vanwege een dienstwijziging in verband met de verplichte voorrust ontvangt u:

- als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop de dagelijkse rusttijd zou zijn ingegaan € 8,34 (per 01-04-2008 € 8,59)
- als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop een R, RT, CO, WTV, F, CF zou zijn ingegaan € 16,69 (per 01-04-2008 € 17,19).

Salarisgroep 61 t/m 63

De werkgever bepaalt of uw functie in aanmerking komt voor de vergoeding.

8.1.2.1.5 Maaltijdvergoeding bij bepaalde diensten

Onderwerp

Een ambulante medewerker die een dienst doet die langer duurt dan 9.45 uur, of die de periode van 13.00 tot en met 18.30 uur omvat, komt in aanmerking voor een maaltijdvergoeding.

Voorwaarden en hoogte van de vergoeding

a U bent ingedeeld in één van de salarisgroepen 51 tot en met 57.

b Er wordt van bedrijfszijde geen maaltijd verstrekt.

c - Uw dienst duurt langer dan 9.45 uur of

U heeft een dienst waarin de aaneengesloten periode van 13.00 uur tot en met 18.30 uur ligt.

- Bij het bepalen van de dienstlengte wordt als dienstduur meegerekend:

a een aftrekbare pauze op standplaats van 30 minuten;

b een aftrekbare pauze buiten standplaats.

- Als u in dienst komt voor storing, ongeval e.d. geldt het volgende:

als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd.

d De vergoeding bedraagt per 1 april 2007 € 6,64.

e U kunt de vergoeding per kalenderdag één keer declareren.

Stagiaires en buitenlandse studenten

Stagiaires en buitenlandse studenten komen voor deze vergoeding in aanmerking.

8.1.2.1.6 Intrekken vrijetijdsaanpakken

Onderwerp

Als uw vrijetijdsaanpakken worden ingetrokken krijgt u een vergoeding.

Voorwaarden en hoogte van de vergoeding

a Als u in één van de salarisgroepen 51 t/m 57 bent ingedeeld of in salarisgroep 58 en hoger en in roulerende diensten werkt, krijgt u de vergoeding als u een dienst verricht die:

- binnen de minimumnorm ligt van een bij DW vastgelegde R, RT, WTV, CO, F, CF of K,

of

- geheel of gedeeltelijk samenvalt met de uren van een dienst waarvan u bij DW volledig was vrijgemaakt voor Verlof, Overuren terug (OT) of een andere vrijetijdsaanpraak die in plaats komt van een volledige dienst.

b Als u in salarisgroep 58 en hoger bent ingedeeld en niet in roulerende diensten werkt, krijgt u de vergoeding als u een dienst verricht die ligt binnen de minimumnorm van:

- een bij DW vastgelegde R of CO-dag;
- een in het rooster liggende en bij DW vastgelegde WTV-dag.

c Voor een ingetrokken vrijetijdsaanpraak tijdens bereikbaarheidsdienst ontvangt u geen vergoeding.

d De vergoeding bij het intrekken van een volledige vrijetijdsaanpraak bedraagt per 1 april 2007 € 76,33 (per 01-04-2008 € 78,62).

e De vergoeding bij het intrekken van een halve vrijetijdsaanpraak gekoppeld aan een dienst of een andere vrijetijdsaanpraak bedraagt per 1 april 2007 € 38,17 (per 01-04-2008 € 39,32).

Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur

Als u een contractuele arbeidsduur heeft van minder dan 36 uur krijgt u de vergoeding bovendien als een dienst aanvangt op een bij DW vastgelegde zogenaamde streepjesdag.

8.1.2.1.7 Overuren

8.1.2.1.7.1 Onderwerp

Voor ieder uur dat u per week meer werkt dan het totaal van de bij de Donderdagse Weekindeling (DW) voorgeschreven diensten ontvangt u een toeslag in geld. Dit geldt zowel voor deeltijders als voltijders. Voor ieder uur dat u per week meer werkt dan het totaal van de diensten volgens rooster ontvangt u een compensatie in tijd.

8.1.2.1.7.2 Vaststellen weektotaal

De gewerkte tijd, op basis waarvan overuren voor u worden vastgesteld, wordt per week geteld (het weektotaal). Hierbij wordt de tijd toegerekend aan de week waarin de dienst aanvangt.

Bij het vaststellen van overuren voor de compensatie in tijd zijn hierop twee uitzonderingen:

- behoort u tot het losse reserve personeel, dan vindt de vaststelling van het uren-totaal per twee weken plaats;
- behoort u tot het niet-roostergebonden personeel met wisselende weektotaal, dan vindt de vaststelling van het urentotaal per dertien weken plaats.

Het weektotaal is de som van:

- arbeidstijd,
 - niet als eigen tijd te beschouwen reistijd,
- verminderd met 8 uur per niet genoten R, tenzij dit leidt tot aperte onrechtvaardigheden in het weektotaal.

Als tussen het eindtijdstip van uw laatst verrichte dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als één dienst beschouwd. De tussenliggende tijd telt mee bij het vaststellen van het weektotaal.

8.1.2.1.7.3 Vaststellen arbeidstijd van roostergebonden personeel bij bijzondere situaties

a Extra dienst bij storing, ongeval of calamiteit

- Als u door een extra dienst en de wettelijk verplichte dagelijkse rust de daaropvolgende roosterdienst helemaal niet kunt verrichten, telt per kalenderdag ten minste als arbeidstijd het aantal uren van de roosterdienst.
- Indien u na de wettelijk verplichte dagelijkse rust het resterende deel van uw roosterdienst verricht, dan telt als arbeidstijd voor deze kalenderdag ten minste het aantal uren van deze roosterdienst. Als u

dit deel niet (geheel) verricht, geldt voor deze kalenderdag als arbeidstijd het aantal uren van de roosterdienst minus dit niet-verrichte deel.

De diensten plus het daarbij behorende aantal uren arbeidstijd moeten zo nodig per kalenderdag worden gesplitst.

b Dienstwijziging tijdens lopende dienst

Als door een dienstwijziging uw lopende dienst moet worden afgebroken vanwege de wettelijk verplichte dagelijkse rust, geldt voor deze dienst als arbeidstijd maximaal het aantal uren van de afgebroken roosterdienst. Bij een wettelijk verplichte dagelijkse rust langer dan het wettelijk minimum wordt bovengenoemde arbeidstijd verminderd met het aantal uren genoten rust dat het wettelijk minimum te boven gaat.

8.1.2.1.7.4 Hoogte van de toeslag

Voor ieder uur dat het vastgestelde weektotaal meer is dan het totaal van de u bij de DW voorgeschreven diensten, ontvangt u per 1 april 2007 een toeslag van € 5,69 (per 01-04-2008 € 5,86).

8.1.2.1.7.5 Hoogte van de compensatie

Als het vastgestelde weektotaal, verminderd met eventuele minuren, hoger is dan het totaal van uw diensten in die week volgens rooster krijgt u het verschil in tijd terug.

8.1.2.1.7.6 Het verlenen van compensatie

Overuren worden gecompenseerd bij de DW, op aanwijzing van de werkgever, na overleg met u.

Indien de werkgever van oordeel is dat teruggave in tijd nadelig is voor de bedrijfsvoering, kan hij - in overleg met u - overuren tegen uurloon aan u laten uitbetalen.

Uitbetalen kan niet als u:

- gebruik maakt van de "regeling werktijdverkorting 59-jarigen en ouderen";
- bent ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.

8.1.2.1.7.7 Salarisgroep 61 t/m 63

Indien u in een kalenderweek overuren hebt, dan worden er maximaal 2 gecompenseerd.

8.1.2.1.7.8. Werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur

Voor werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur bestaat onderscheid tussen meergewerkte uren en overuren. Meergewerkte uren zijn de uren van het vastgestelde weektotaal, die liggen tussen de arbeidstijd volgens rooster in die week en 36 uur. Overuren zijn de uren daarboven. Meergewerkte uren krijgt u in principe tegen uurloon (verhoogd met een opslagpercentage voor vakantiebijslag, decemberuitkering en verlof) uitbetaald. Indien mogelijk kan de werkgever deze ook in tijd compenseren. Voor overuren geldt de regeling zoals hiervoor in 8.1.2.1.7.3 tot en met 8.1.2.1.7.7 is aangegeven.

8.1.2.1.7.9 Rooster van medewerkers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur

De gemiddelde arbeidstijd volgens basisrooster dient overeen te komen met het contract.

Indien u structureel meer werkt dan het overeengekomen contract en de verwachting bestaat dat dit zo zal blijven, dient NSR wijziging van de in het contract overeengekomen arbeidsduur voor te stellen. Aanpassing kan alleen met uw instemming plaatsvinden.

8.1.2.1.7.10 Overuren veroorzaakt door een uitrukdienst van de hulpverleningsorganisatie

Bent u lid van de vrijwillige hulpverleningsorganisatie, dan krijgt u de overuren, die door uitrukdiensten zijn ontstaan tegen uurloon vergoed. Op uw verzoek kunnen de overuren in tijd worden gecompenseerd, mits de werkgever daarmee akkoord gaat.

8.1.2.1.8 Niet verlenen van een Rode Zondag (RZ) of kwartaaldag (K)

Onderwerp

Als u recht heeft op een RZ of K en deze niet kan worden verleend ontvangt u een vergoeding.

Hoogte van de vergoeding

De vergoeding bedraagt 8 uren. Het recht op de RZ blijft bestaan.

8.1.2.1.9 Dienstdoen op feestdagen

Onderwerp

Als uw dienst begint op een feestdag ontvangt u een vergoeding.

Voorwaarden en hoogte van de vergoeding

Als feestdag voor deze vergoeding gelden: Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Koninginnedag, 5 mei, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag. De vergoeding wordt per feestdag 1 maal gegeven. De hoogte bedraagt per 1 april 2007 € 26,71 (per 01-04-2008 € 27,51)

Stagiaires en buitenlandse studenten

Ook stagiaires en buitenlandse studenten komen in aanmerking voor de vergoeding.

8.1.2.1.10 Consignatie

Personeel dat geen doorbetaalde pauze heeft en tijdens de pauze wordt geconsigneerd, krijgt daarvoor een vergoeding. Tijdens pauzes korter dan 30 minuten geldt per 1 april 2007 een vergoeding van € 0,92 (per 01-04-2008 € 0,94). Bij een pauze van 30 minuten of langer geldt een vergoeding van € 1,48 (per 01-04-2008 € 1,53). Als er tijdens meerdere pauzes tijdens dezelfde dienst geconsigneerd wordt, dan wordt meerdere malen de vergoeding betaald. Indien een feitelijke oproep plaatsvindt tijdens de consignatie geldt de pauze waarin de oproep plaatsvond als arbeidstijd en wordt derhalve vergoed.

8.1.2.1.11 EHBO-oefeningen

Onderwerp

Als u deelneemt aan EHBO-oefenavonden kunt u een vergoeding declareren.

Voorwaarden en hoogte

de werkgever verplicht u EHBO-vaardig te zijn

u bent geen lid van de bedrijfshulpverleningsorganisatie van NS Reizigers

u bent lid van een EHBO-vereniging

u voldoet aan de eisen voor verlenging van het EHBO-diploma

per bijgewoonde oefenavond (met een maximum van 10 oefenavonden) ontvangt u € 36,30, waarvan € 2,72 belastingvrij en € 33,58 belast.

8.1.2.1.12 Vrijwillig hulpverleners

Onderwerp

U ontvangt voor hulpverleningswerkzaamheden tijdens een uitrukdienst een vergoeding.

Voorwaarden en hoogte van de vergoeding

- U bent lid van één van de volgende organisaties:

- ORA (Organisatie Reddingsauto's)

- OBOG (Organisatie ter Bestrijding van Onregelmatigheden met Gevaarlijke stoffen)
 - een Kernploeg, die ingezet wordt bij ontsporingen van categorie I en II
- Voor redden van mensen en/of bestrijden van onregelmatigheden met gevaarlijke stoffen ontvangt u € 8,35 per uur (per 1 april 2008: € 8,60) of gedeelte daarvan. Voor hersporingswerkzaamheden bij ontsporingen in categorie I en II is de vergoeding € 6,31 (per 1 april 2008: € 6,50) per uur of gedeelte daarvan. Indien u als ORA-of OBOG-lid tijdens de uitrukdienst beide werkzaamheden verricht ontvangt u voor de hele dienst € 8,35 per uur (per 1 april 2008: € 8,60) of gedeelte daarvan. De hoogte van de vergoedingen volgt de ontwikkeling van het CAO-loon.
- Omdat u bereid bent bovenstaande werkzaamheden uit te voeren ontvangt u, als u voldoende daarvoor geoefend bent en minstens 1 jaar lid bent van één of meer hulpverleningsorganisaties, een jaarlijkse uitkering (deze wordt altijd slechts éénmaal per jaar toegekend).

8.1.3 Overige bepalingen

8.1.3.1 Toepasselijkheid artikel 7:662 BW

Bij overdracht in welke vorm dan ook van een bedrijfsonderdeel danwel een deel daarvan of een deel van de werkzaamheden van een bedrijfsonderdeel, zal werkgever er voor zorgdragen dat de betrokken werknemers over gaan met het werk naar de verkrijger, naar rato van de werkgelegenheid die overgaat. De rechten van werknemers bij overgang van onderneming, zoals beschreven en bedoeld in afdeling 8 boek 7 BW, worden daarbij als stelregel genomen, ook indien de werkzaamheden na de overgang niet volstrekt identiek zijn als voorafgaand aan de overgang.

Voorafgaand aan een hier bedoelde overdracht zullen partijen bij deze CAO overleg voeren over de nadere invulling van de overgang van werkzaamheden en werknemers. Indien de feiten en omstandigheden dit toelaten zullen werknemers die behoren tot het over te dragen (bedrijfs)onderdeel en/of gewoonlijk de over te dragen werkzaamheden verrichten en die vrijwillig willen overgaan naar de verkrijger de voorkeur genieten.

8.1.3.2 Prestatiegerichte beloning voor salarisgroep 60-63 bij NS Poort²

Met ingang van 1 januari 2008 wordt er binnen NS Poort gestart met variabele beloning voor Sg 60-63. De opzet voor deze variabele beloning is samen met de vakbonden uitgewerkt en wordt na 1 jaar geëvalueerd.

Voor 2008 zijn de volgende afspraken gemaakt.

Medewerkers leveren in:

- 3% decemberuitkering
- Resultaatafhankelijke beloning van klantoordeel € 250,00 bruto

Medewerkers kunnen maximaal 7,5% van 12 maandlonen als bonus ontvangen.

De 7,5% is als volgt opgebouwd:

- 0,5% NS Poort resultaat
- 0,5% Cluster/bedrijf/staf resultaat
- 1% Persoonlijke target
- 5,5% Persoonlijke business target.

(3 % van het variabel salaris is pensioengevend)

Iedere medewerker in salarisgroep 60-63 maakt een targetletter.

² Deze regeling geldt voor werknemers die in dienst zijn van NS Reizigers en vallen onder de organisatie NS Poort

In december 2008/januari 2009 wordt in een gesprek met het management vastgesteld in welke mate de targets gerealiseerd zijn. Uitbetaling van de behaalde variabele beloning vindt plaats in februari 2009.

8.1.3.3 Loopbaanpaden NSR

8.1.3.3.1 Loopbaanpaden algemeen

De functiegroep waarin de bestemmingsfunctie is ingedeeld is bepalend voor de salarisgroep waarin een personeelslid geplaatst gaat worden. Alvorens het personeelslid in deze salarisgroep wordt ingedeeld dient betrokkene ervaring in deze functie op te doen en daarin positief beoordeeld te worden.

Bij extern geworven personeelsleden vindt bevordering naar de salarisgroep passend bij de bestemmingsfunctiegroep op z'n vroegst plaats op het moment dat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd. Bevordering van intern geworven personeelsleden ligt in de periode drie maanden tot een jaar na aanvang functie. Deze richtlijn geldt niet voor de bestemmingsfuncties lokettist, hoofdconductor en machinist. Voor personeel in deze functies wordt in dit hoofdstuk het loopbaanpad beschreven dat zowel bij interne als bij externe werving gevolgd wordt, m.a.w., de aspirant begint in de vermelde aannemings-salarisgroep.

In geval van externe werving kan het voorkomen dat het personeelslid marktconform, op het salarisniveau van de bestemmingsfunctie, wordt aangenomen.

Op momenten dat bevordering volgens het loopbaanpad aan de orde is dient er een functievervullingsgesprek plaats te vinden zoals bedoeld in hoofdstuk 6. Voor bevordering moet er sprake zijn van een positieve beoordeling.

8.1.3.3.2 Hoofdconductor

8.1.3.3.2.1 vooropleiding

Als eis voor de vooropleiding van de hoofdconductor geldt minimaal LBO-C/MAVO diploma of vergelijkbaar kennisniveau met een goede spreek- en schrijfvaardigheid van de Nederlandse taal en een goede spreekvaardigheid in de Engelse taal.

8.1.3.3.2.2 Loopbaanpad

Aannemings-salarisgroep	:	sg 54;
Bestemmings-salarisgroep	:	sg 56;
Bevorderingstermijn	:	
a van sg 54 naar sg 55 na 3 jaar mits geslaagd voor de basisopleiding en voor Engels.		
b van sg 55 naar sg 56 na 3 jaar mits geslaagd voor 2 ^e taal.		

8.1.3.3.2.3 Doorloop van het loopbaanpad

Vanaf het moment dat betrokkene aspirant hoofdconductor sg 54 is beginnen de bevorderingstermijnen te tellen. Dit geldt ook voor intern geworven personeelsleden die in hun oude functie al in sg 54 waren geplaatst.

Indien een aspirant hoofdconducteur zakt voor een of meer onderdelen van de basisopleiding dan krijgt het personeelslid 1 keer de gelegenheid om herexamen te doen, zo mogelijk binnen een termijn van 3 maanden.

In bijzondere omstandigheden krijgt betrokkene een tweede kans. Dit geldt ook voor het niet slagen voor het herexamen van de vervolgopleidingen.

Wordt bij het herexamen een onvoldoende resultaat bereikt dan eindigt het dienstverband van de extern geworven aspirant hoofdconducteur. Betreft het een intern aangetrokken aspirant hoofdconducteur dan wordt betrokkene teruggeplaatst in de oude functie of in een overeenkomstige functie in het bedrijfsonderdeel van herkomst.

Voorwaarde voor bevordering, na 3 jaar, van sg 54 naar sg 55 is:

- Binnen 1 jaar na het slagen voor de basisopleiding dient (indien nodig) een cursus Engels gevolgd te zijn en met succes te zijn afgesloten. Indien nodig krijgt de hoofdconducteur 1 keer de gelegenheid om een herexamen te doen binnen de termijn van 3 maanden.

Voorwaarde voor bevordering, na 3 jaar, van sg 55 naar sg 56 is:

- Een cursus voor de tweede taal dient gevolgd te zijn en met succes te zijn afgesloten. Indien nodig krijgt de hoofdconducteur 1 keer de gelegenheid om een herexamen te doen binnen de termijn van 3 maanden.

Een (asp) hc, die over voldoende kennis van Engels en Duits of (Frans) beschikt, behoeft geen talencursussen te volgen. In plaats hiervan krijgt betrokkene een boekje met spoorweguitdrukkingen in de betreffende vreemde taal uitgereikt. Van betrokkene wordt verwacht, dat dit boekje in "eigen " tijd wordt bestudeerd. Na 3 maanden wordt betrokkene getoetst op de kennis van de uitdrukkingen. Wordt bij het herexamen van de vervolgopleiding en/of bij het functievervullingsgesprek een onvoldoende resultaat behaald dan wordt betrokkene uit de functie ontheven en zal er naar een passende functie gezocht worden. Deze passende functie behoort niet tot de aanloopfunctie van het loopbaanpad ("2e man").

NB: Voor kandidaten die afkomstig zijn uit de interne werving wordt een loopbaanpad afgesproken waarbij rekening gehouden wordt met eerdere relevante werkervaring.

8.1.3.3.3 Machinist

8.1.3.3.3.1 Vooropleiding

Als eis voor de vooropleiding van de machinist geldt minimaal LBO-C/MAVO diploma of vergelijkbaar kennisniveau met een goede Nederlandse taalvaardigheid (lezen, begrijpen, spreken).

8.1.3.3.3.2 Loopbaanpad

Aannemingssalarisgroep	:	sg 54;
Bestemmingssalarisgroep	:	sg 57;
Bevorderingstermijn	:	

a van sg 54 naar sg 55 na 1½ jaar mits geslaagd voor de basis leerweg machinist volledig bevoegd;

b van sg 55 naar sg 56 na 2½ jaar mits geslaagd voor de Continue Herinstructie Machinisten (CHM)

c van sg 56 naar sg 57 na 5 jaar mits geslaagd voor de CHM

NB:-Indien de machinist tijdens het loopbaanpad applicaties volgt in verband met nieuw materieel op standplaats moet betrokkene slagen voor de daaraan verbonden toetsen.

8.1.3.3.3 Doorloop van het loopbaanpad

Vanaf het moment dat betrokkene aspirant machinist sg 54 is beginnen de bevorderingstermijnen te tellen. Dit geldt ook voor intern geworven personeelsleden die in hun oude functie al in sg 54 waren geplaatst.

Indien een aspirant machinist zakt voor een of meer onderdelen van de basisopleiding dan krijgt het personeelslid 1 keer de gelegenheid om herexamen te doen, zo mogelijk binnen een termijn van 3 maanden. In bijzondere omstandigheden krijgt betrokkene een tweede kans. Dit geldt ook voor het niet slagen voor het herexamen van de vervolgopleidingen.

Wordt bij het herexamen een onvoldoende resultaat bereikt dan eindigt het dienstverband van de extern geworven aspirant machinist. Betreft het een intern aangetrokken aspirant machinist dan wordt betrokkene terugplaatst in de oude functie of in een overeenkomstige functie in het bedrijfsonderdeel van herkomst.

Aanvullende voorwaarde voor bevordering, na 1½ jaar, van sg 54 naar sg 55 is:

- Indien het leertraject volledig bevoegd machinist niet in de daarvoor aangewezen periode kan worden aangeboden door een bij NSR gelegen oorzaak, zal, bij het succesvol afronden van dit leertraject op een later moment, bevordering met terugwerkende kracht tot 1½ jaar na de start van het loopbaanpad plaatsvinden.

Voorwaarde voor bevordering, na 2½ jaar, van sg 55 naar sg 56 is:

- Werkzaam als volledig bevoegde machinist heeft de machinist 1 keer per jaar de CHM gevolgd en met succes afgesloten. Indien nodig krijgt betrokkene 1 keer de gelegenheid om herexamen te doen binnen de termijn van 3 maanden.

Voorwaarde voor bevordering, na 5 jaar, van sg 56 naar sg 57 is:

- In de voorafgaande periode dient 1 keer per jaar de CHM gevolgd te zijn en met succes te zijn afgesloten. Indien nodig krijgt de machinist 1 keer de gelegenheid om herexamen te doen binnen de termijn van 3 maanden.

Wordt bij het herexamen van de vervolgopleiding, de eventuele applicatietoetsen en/of bij het functieervullingsgesprek een onvoldoende resultaat behaald dan wordt betrokkene uit de functie ontheven en zal er naar een passende functie gezocht worden. Deze passende functie behoort niet tot de aanloopfuncties van het loopbaanpad.

NB: Voor kandidaten die afkomstig zijn uit de interne werving wordt een loopbaanpad afgesproken waarbij rekening gehouden wordt met eerdere relevante werkervaring.

8.1.3.3.4 Procesmanager

8.1.3.3.4.1 Vooropleiding

Als eis voor de vooropleiding van de procesmanager geldt dat een HBO-opleiding succesvol dient te zijn afgerond of dat kennis op aantoonbaar vergelijkbaar niveau aanwezig is.

8.1.3.3.4.2 Loopbaanpad

Aannemingssalarisgroep	:	sg 59;
Bestemmingssalarisgroep	:	sg 60;

Een procesmanager wordt bevorderd naar sg 60 indien hij of zij gedurende 1 jaar voldoet aan de navolgende criteria en de daarbij behorende toelichting:

1. De procesmanager realiseert de afgesproken output.
De procesmanager stuurt op resultaat. De procesmanager draagt zorg voor de gezondheid en het welzijn van zijn of haar medewerkers. De procesmanager zorgt er tevens voor dat zijn of haar medewerkers adequaat zijn toegerust, i.e. adequaat zijn opgeleid. Daarnaast stuurt de procesmanager op de beschikbaarheid van zijn of haar medewerkers en zorgt voor een optimale inzet van de beschikbare medewerkers.
2. De procesmanager zet de afgesproken hulpmiddelen in conform de afspraken
De hulpmiddelen om de output te realiseren zijn de volgende:
 - de procesmanager voert 3 begeleidingen uit per medewerker per jaar
 - de procesmanager voert per medewerker 2 terugkoppelingsgesprekken en één functieervullingsgesprek per jaar
 - de procesmanager zorgt er ook voor dat tenminste 12 uur TWO per werknemer per jaar wordt gehouden.De procesmanager dient tevens zorg te dragen dat bovenstaande kwantiteiten van voldoende inhoudelijke kwaliteit zijn.

De procesmanager scoort voldoende of meer op de gehanteerde gedragscriteria.

De gedragscriteria zijn vooraf vastgesteld en vooraf is aangegeven wat de invulling dient te zijn. De complete lijst van gedragscriteria die voor procesmanagers gehanteerd worden omvat de volgende elementen: oordeelsvorming, luisteren, overtuigingskracht, samenwerken, plannen en organiseren, delegeren, ontwikkelen medewerkers, besluitvaardigheid en energie.

Bij dit punt moet rekening gehouden worden met het feit dat de focus die ten aanzien van de gedragscriteria gehanteerd wordt, kan wisselen; dit is afhankelijk van de ontwikkeling van de organisatie.

Bijlage 1

De arbeids- en rusttijden voor werknemers van 18 jaar of ouder

Normen voor werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardregeling	Overlegregeling
Minimum rusttijden <ul style="list-style-type: none">• Wekelijkse rust • Dagelijkse rust	Hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uren, hetzij 60 uren per periode van 9 x 24 uren (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uren) 11 uren per 24 uren (1 x per periode van 7 x 24 uren in te korten tot 8 uren)	Hetzij 36 uren per periode van 7 x 24 uren, hetzij 60 uren per periode van 9 x 24 uren (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uren) 11 uren per 24 uren (1 x per periode van 7 x 24 uren in te korten tot 8 uren)
Zondagsarbeid <ul style="list-style-type: none">• Arbeidsverbod • Uitzondering 1 arbeidsverbod • Uitzondering 2 arbeidsverbod • Zondagsbepaling	Op zondag wordt geen arbeid verricht tenzij ... Tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit Tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt In geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken	Op zondag wordt geen arbeid verricht tenzij ... Tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit Tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt In geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken

Normen voor werknemers van 18 jaar of ouder	Standaardregeling	Overlegregeling
Maximum arbeidstijden (structureel) <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidstijd per dienst • Arbeidstijd per week • Arbeidstijd per 4 weken • Arbeidstijd per 13 weken 	9 uren 45 uren --- gemiddeld 40 uren per week (520 uren)	10 uren --- gemiddeld 50 uren per week (200 uren) gemiddeld 45 uren per week (585 uren)
Aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 uur en 06.00 uur) <ul style="list-style-type: none"> • Minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur • Minimum rust na een reeks nachtdiensten • Maximum arbeidstijd per nachtdienst • Maximum arbeidstijd per 13 weken • Maximum aantal nachtdiensten • Maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten 	14 uren 48 uren 8 uren --- 10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen) 5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)	14 uren (1 x per periode van 7 x 24 uren in te korten tot 8 uren) 48 uren 9 uren Gemiddeld 40 uren per week (520 uren) 28 per 13 weken (52 per 13 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen) 7

Normen voor werknemers van 18 jaar en ouder	Standaardregeling	overlegregeling
<i>Maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel)</i> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidstijd per dienst • Arbeidstijd per week • Arbeidstijd per 13 weken 	11 uren 54 uren Gemiddeld 45 uren per week (585 uren)	12 uren 60 uren Gemiddeld 48 uren per week (624 uren)
<i>Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten</i> <ul style="list-style-type: none"> • Maximum arbeidstijd per nachtdienst • Maximum arbeidstijd per 13 weken 	9 uren Gemiddeld 40 uren per week (520 uren)	10 uren Gemiddeld 40 uren per week (520 uren)
<i>Pauze (tijdruimte van minimaal ¼ uur)</i> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidstijd per dienst > 5 ½ uur • Arbeidstijd per dienst > 8 uur • Arbeidstijd per dienst > 10 uur 	½ uur ¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten 1 uur, waarvan ½ uur aaneengesloten	½ uur (op te splitsen in 2 x ¼ uur) --- ---
<i>Consignatie (afwijking rusttijd en pauze)</i> <ul style="list-style-type: none"> • Periode zonder consignatie per 4 weken • Consignatie voor een na een nachtdienst 	2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uren Niet toegestaan	

Normen voor werknemers van 18 jaar en ouder	
<p><i>Vervolg consignatie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Maximum arbeidstijd per 24 uren • Maximum arbeidstijd per week • Maximum arbeidstijd per 13 weken • Maximum arbeidstijd per 13 weken indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat • Minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie 	<p>13 uren</p> <p>60 uren</p> <p>Gemiddeld 45 uren per week (585 uren)</p> <p>Gemiddeld 40 uren per week (520 uren)</p> <p>½ uur</p>
<p><i>Samenloop in een dienst (per voorgeschreven wettelijk regime minimaal 1 uur arbeid)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ¾-bepaling van toepassing • ¾-bepaling niet van toepassing 	<p>Indien ¾ van de arbeid onder één wettelijk regime valt, geldt dat regime voor de gehele dienst</p> <p>Maximaal 10 uren arbeid per dienst, na die dienst minimaal 11 uren rust</p>
<p><i>Samenloop bij twee opeenvolgende diensten</i> Minimum rusttijd tussen beide diensten</p>	<p>11 uren</p>

Bijlage 2

De arbeids- en rusttijden voor werknemers van 16 en 17 jaar

Normen voor werknemers van 16 of 17 jaar	Standaardregeling	overlegregeling
<i>Bijzondere bepaling indien arbeid wordt verricht</i> <ul style="list-style-type: none"> Gelijkstelling met arbeidstijd 	Schooltijd = arbeidstijd	
<i>Minimum rusttijden</i> <ul style="list-style-type: none"> Wekelijkse rust Dagelijkse rust 	36 uren per periode van 7 x 24 uren 12 uren per 24 uren, waarin de periode tussen hetzij 22.00 uur en 06.00 uur, hetzij 23.00 uur en 07.00 uur is begrepen	
<i>Zondagsarbeid</i> <ul style="list-style-type: none"> Arbeidsverbod uitzondering 1 arbeidsverbod uitzondering 2 arbeidsverbod zondagsbepaling 1 	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ... Tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit Tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt In geval van arbeid op zondag tenminste 4 vrije zondagen per 13 weken	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ... Tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit Tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt In geval van arbeid op zondag tenminste 13 vrije zondagen per 52 weken

Normen voor werknemers van 16 of 17 jaar	Standaardregeling	overlegregeling
<ul style="list-style-type: none"> • zondagsbepaling 2 	Indien op zondag arbeid wordt verricht, is de voorafgaande zaterdag vrij	Indien op zondag arbeid wordt verricht, is de voorafgaande zaterdag vrij
<i>Maximum arbeidstijden (structureel en incidenteel)</i> <ul style="list-style-type: none"> • arbeidstijd per dienst • arbeidstijd per week • arbeidstijd per 4 weken 	9 uren 45 uren Gemiddeld 40 uren per week (160 uren)	
<i>Pauze (tijdsruimte van minimaal ¼ uur)</i> <ul style="list-style-type: none"> • arbeidstijd per dienst > 4 uur • arbeidstijd per dienst >8 uren 	½ uur ¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten	½ uur (op te splitsen in 2 x ¼ uur) ---
<i>Samenloop in een dienst (per voorgeschreven wettelijk regime minimaal 1 uur arbeid)</i> <ul style="list-style-type: none"> • ¾-bepaling van toepassing • ¾-bepaling niet van toepassing 	Indien ¾ van de arbeid onder één wettelijk regime valt, geldt dat regime voor de gehele dienst Maximaal 9 uren arbeid per dienst, na die dienst minimaal 12 uren rust	
<i>Samenloop bij twee opeenvolgende diensten</i> <ul style="list-style-type: none"> • Minimum rusttijd tussen beide diensten 	12 uren	