

Onderhandelingsresultaat CAO ProRail 1 januari 2021 – 1 januari 2023

Inleiding

FNV Spoor, CNV Vakmensen, VHS Railprofessionals en ProRail hebben een definitief onderhandelingsresultaat voor een nieuwe CAO ProRail bereikt. De CAO is geldig van 1 januari 2021 tot 1 januari 2023.

Sinds oktober 2020 hebben FNV Spoor, CNV Vakmensen, VHS Railprofessionals en ProRail met elkaar gesproken over de totstandkoming van een nieuwe CAO ProRail met als ingangsdatum 1 januari 2021.

Op 1 maart 2021 heeft ProRail een integraal eindbod neergelegd. Dit eindbod is ter stemming voorgelegd aan de leden van FNV Spoor, CNV Vakmensen, VHS Railprofessionals. Op 19 maart 2021 is de uitslag van de ledenraadpleging bekend geworden. De meerderheid van de leden van CNV Vakmensen en VHS Railprofessionals heeft ingestemd met het eindbod. De meerderheid van de leden van FNV Spoor heeft niet ingestemd.

Op 12 april 2021 heeft ProRail een ultimatum ontvangen van FNV Spoor. Op 18 april 2021 heeft ProRail de eisen in het ultimatum van FNV Spoor afgewezen. FNV Spoor heeft hierop acties aangekondigd. Op 28 april heeft dit tot een eerste werkonderbreking geleid op 3 VL posten.

ProRail en vakbonden zijn daarna opnieuw gesprekken gestart met als doel een akkoord met alle partijen te kunnen sluiten. Dit heeft op 28 april geleid tot een voorstel voor een onderhandelingsresultaat. Na bespreking met de achterban is dit voorstel omgezet in een definitief onderhandelingsresultaat dat door vakbonden positief worden voorgelegd aan de achterban. Uiterlijk 17 mei 2021 zullen vakbonden de uitkomst van de ledenraadpleging terugkoppelen.

De kernpunten van het onderhandelingsresultaat zijn:

- Een looptijd van 24 maanden, te weten van 1 januari 2021 tot 1 januari 2023.
- Een structurele loonsverhoging:
 - per 1 januari 2021 van 2% met een “vloer” van €120. De vloer per 1 januari 2021 wil zeggen dat de verhoging minimaal €120 bruto bedraagt bij een fulltime dienstverband.
 - per 1 januari 2022 van inflatie + 0,5% (met een minimum van 2%)
- Per 1 januari 2021 wordt over de onregelmatigheidstoeslag (ORT)-vergoedingen die zijn opgenomen in bijlage 3 van de CAO en waarover ook pensioen wordt opgebouwd vakantietoeslag uitgekeerd.
- Een eenmalige thuiswerkvergoeding per 1 oktober 2021 van €250 netto (bij een fulltime dienstverband) voor de medewerkers die verplicht hebben thuisgewerkt in 2021.
- Een concrete Regeling eerder stoppen met werken voor specifieke doelgroepen met gefaseerde invoering per 1-1-2022.
- Een regeling voor verlofsparen tot een maximum van 100 weken.
- Verschillende andere verbeteringen in de CAO waaronder een fietsregeling.

Het volledige onderhandelingsresultaat CAO ProRail 2021-2023 is hieronder weergegeven.

1. Looptijd, loon en vergoedingen

- De nieuwe CAO heeft een looptijd van 24 maanden, te weten van 1 januari 2021 tot 1 januari 2023.
- De CAO-lonen worden per 1 januari 2021 met 2% verhoogd met een vloer van €120. De vloer per 1 januari 2021 wil zeggen dat de verhoging minimaal €120 bruto bedraagt bij een fulltime dienstverband.
- Per 1 januari 2022 worden de CAO-lonen verhoogd met de hoogte van de inflatie + 0,5% (met een minimum van 2%).
- De aan de CAO-lonen gerelateerde vergoedingen worden per 1 januari 2021 met 2% verhoogd en per 1 januari 2022 met de hoogte van inflatie + 0,5% (met een minimum van 2%).
- Over de ORT-vergoedingen die zijn opgenomen in bijlage 3 van de CAO en waarover ook pensioen wordt opgebouwd wordt per 1 januari 2021 vakantietoeslag uitbetaald.
- Met het salaris in de maand oktober 2021 wordt een eenmalige thuiswerkvergoeding van €250 netto (bij een fulltime dienstverband) toegekend voor de medewerkers die verplicht hebben thuisgewerkt in 2021. Parttime medewerkers krijgen de vergoeding naar rato evenals medewerkers die gedurende het kalenderjaar zijn ingestroomd.
- In de CAO ProRail 2019-2020 hebben ProRail en bonden gezamenlijk geconstateerd dat de werkzaamheden van ICB'ers zijn gewijzigd. Een breed samengestelde werkgroep heeft een nieuw voorstel voor de inconveniëntentoeslag uitgewerkt waarin differentiatie aanbracht wordt in de inconveniëntentoeslag op basis van daadwerkelijke uitgevoerde type inconveniënt. Voor medewerkers Incidentenbestrijding die ook de taak reinigen uitvoeren wordt de toeslag € 125,00 bruto per maand voor een voltijdmedewerker. De taak reinigen is een taak op vrijwillige basis. De toeslag is niet pensioengevend. Ingangsdatum voor de aanpassing van de toeslag is 1 januari 2021. De inconveniëntentoeslag voor de teamleider ICB vervalt.
- De afspraak "De over- en meeruren voor roostergebonden medewerkers en voor niet-roostergebonden medewerkers die vanwege een consignatiedienst overuren maken worden vanaf week 1 2020 (6 januari 2020) niet meer in tijd gecompenseerd, maar in geld uitbetaald" uit het onderhandelingsakkoord van de CAO 2019-2020 wordt herzien. De CAO teksten zullen op dit punt worden aangepast naar de situatie uit de CAO 2017-2019. Dit betekent dat over- en meeruren als gevolg van een consignatiedienst in geld of tijd worden uitbetaald. Compensatie in tijd is mogelijk als de medewerker daarvoor kiest en een afspraak maakt met de leidinggevende over de inroostering hiervan. De medewerker kan twee keer per jaar de keuze voor de compensatiewijze (geld of tijd) wijzigen.
- ProRail constateert dat het bereikbaar zijn als gevolg van een consignatiedienst een groot beroep doet op de privétijd van een medewerker. ProRail ervaart dat de vergoeding die een medewerker nu krijgt voor het bereikbaar zijn niet in verhouding staat tot de hoogte van de vergoedingen bij een daadwerkelijke oproep en wil een onderzoek doen naar de consignatievergoedingen. Opdracht voor een studiegroep is:
 - Het huidige systeem te evalueren;
 - Na te gaan of er onevenwichtigheden zijn;
 - Indien er onevenwichtigheid is een systeem van vergoedingen uit te werken dat recht doet aan het bereikbaar zijn van een medewerker, waarbij de vergoedingen voor het bereikbaar zijn en de vergoedingen bij een oproep in verhouding zijn.

ProRail onderzoekt in een werkgroep (samen met vakorganisaties) het volgende:

- Hoe verhoudt het systeem van consignatievergoedingen van ProRail zich in relatie tot andere bedrijven (bijv. RWS, Brandweer, Defensie)?
- Wat is de doelgroep binnen ProRail?
- Hoe wordt de regeling nu toegepast (vergoedingen in geld en tijd)?
- Is er sprake van onevenwichtigheid bij het toepassen van de regelingen?
- Welke alternatieven zijn er met welke voor- en nadelen?

Het eventuele nieuwe systeem moet toegepast kunnen worden bij alle doelgroepen binnen ProRail die bereikbaarheidsdiensten hebben en daarvoor de huidige vergoedingen ontvangen. Er wordt niet gestreefd naar een kostenbesparing in het totale budget van vergoedingen bij consignatie, maar wel naar een passende vergoeding die evenwichtig is verdeeld.

Bij de uitwerking worden de voorstellen getoetst binnen de bedrijfseenheden waarin consignatiediensten worden gedraaid. Er wordt een werkgroep ingericht met daarin vertegenwoordiging vanuit de vakbonden, HR Beleidsadviseur, planner en lijnmanagement. Voorzitter van de werkgroep wordt voorgedragen vanuit het lijnmanagement. De voortgang van de werkgroep wordt getoetst in het reguliere vakbondsoverleg. Het door de werkgroep uitgewerkte voorstel wordt in het reguliere vakbondsoverleg ter goedkeuring ingebracht. Het definitieve geaccordeerde voorstel wordt in de volgende ProRail CAO vastgelegd of wordt tussentijds toegevoegd aan de cao.

2. Eerder stoppen met werken

Het pensioenakkoord biedt de mogelijkheid om medewerkers maximaal drie jaar voor hun AOW een uitkering te bieden om eerder te stoppen met werken. De regeling staat ook bekend als 'de regeling zware beroepen'. Normaal moet de werkgever bij eerder stoppen met werken een boete betalen, de zogenaamde RVU-heffing (Regeling Vervroegd Uittreden). Maar die boete vervalt in het pensioenakkoord tijdelijk.

ProRail heeft vanaf de start van de onderhandelingen aangegeven positief te staan tegenover zo'n regeling. We vinden dit belangrijk als aanvullende regeling voor onze medewerkers in "zware beroepen" en onze medewerkers die al zeer lang in de Sociale Eenheid werkzaam zijn. ProRail wil dan ook deze tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) aanbieden.

De regeling op hoofdlijnen:

- Looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025. Dit betekent dat medewerkers nog van deze regeling gebruik kunnen maken als ze op 31 december 2025 maximaal drie jaar voor de AOW-datum zitten.
- Doelgroep:
 1. De groep medewerkers die een functie hebben met een 24/7 rooster in vroeg, laat en consignatie/nachtdiensten. Het gaat hierbij om de in bijlage 4 van de CAO genoemde roostergebonden functies met daarbij de voorwaarde dat deze functies een 24/7 rooster in vroeg, laat en consignatie/nachtdiensten hebben. Ook indien je gebruik maakt van de bestaande ontsiemaatregelen en daardoor geen nachtdiensten meer draait, kom je in aanmerking. De medewerkers moeten 10 jaar voorafgaand aan het moment dat zij op grond van deze regeling eerder stoppen met werken aaneengesloten in een van deze functies werkzaam zijn geweest.
 2. De groep medewerkers in niet-roostergebonden functies die minimaal 10 jaar bij ProRail structureel en aaneengesloten werkzaam zijn geweest in consignatiediensten.

- voorafgaand aan het moment dat zij op grond van deze regeling eerder stoppen met werken.
3. De groep medewerkers met 45 of meer dienstjaren binnen de NS Sociale Eenheid. De RVU-regeling uit het Pensioenakkoord is een tijdelijke maatregel en is bedoeld om de stijging van de AOW-leeftijd op te vangen. ProRail wil om die reden dat ook deze doelgroep gebruik kan maken van de RVU-regeling uit het pensioenakkoord. Op deze wijze biedt ProRail de groep medewerkers die te maken heeft gekregen met een versnelde stijging van de AOW-leeftijd de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken.
 4. De groep medewerkers die minimaal 10 jaar in dienst is bij ProRail en die niet meer duurzaam inzetbaar is. ProRail staat op nadrukkelijk verzoek van VHS Railprofessionals bij de toepassing van de hardheidsclausule welwillend tegenover verzoeken van deze groep. Op basis van o.a. een advies van de arbo-arts besluit de directeur HRM daarover.
- Als een medewerker in doelgroep 1 valt (of in doelgroep 1 én 3) geldt een gefaseerde instroom in de regeling:
 - vanaf 1 januari 2022 kunnen medewerkers die maximaal één jaar voor AOW-datum zitten gebruik maken van de regeling
 - vanaf 1 september 2022 kunnen medewerkers die maximaal twee jaar voor AOW-datum zitten gebruik maken van de regeling
 - vanaf 1 mei 2023 kunnen medewerkers die maximaal drie jaar voor AOW-datum zitten gebruik maken van de regeling
 - Als een medewerker in doelgroep 2 valt en het eerder stoppen met werken leidt tot een probleem in de operationele maakbaarheid zullen ProRail en de medewerker in gesprek gaan over het moment van stoppen met werken.
 - Bijdrage werkgever:

Voor iedere volle of gedeeltelijke maand en tot een maximum van 36 maanden dat de medewerker voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd eerder stopt met werken geeft ProRail bij een voltijds dienstverband (36 uur of meer) een financiële vergoeding ter hoogte van de RVU-drempelvrijstelling (het bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 Wet op de loonbelasting 1964). De vergoeding is bij de medewerker belast.

Bij een deeltijd dienstverband geldt deze vergoeding naar rato van het aantal contracturen. Indien de medewerker in de 12 maanden voorafgaand aan uitdiensttreding zijn contracturen naar boven heeft aangepast geldt het aantal contracturen dat hij had voor aanpassing.

Voorwaarden voor de vergoeding zijn:

 - Het dienstverband van de medewerker eindigt op het moment dat de medewerker stopt met werken¹;
 - De vergoeding (ter hoogte van de RVU-drempelvrijstelling op het moment van uitdiensttreding) wordt in een keer uitbetaald in de maand nadat de medewerker uit dienst is gegaan;
 - De medewerker mag niet meer in een andere contractvorm werkzaamheden verrichten voor of in opdracht van ProRail.
 - De intentie van ProRail is dat de medewerkers conform bovenstaande regeling gebruik kunnen maken van de regeling. Indien de toepassing van deze regeling naar het oordeel van ProRail toch

¹ In de nadere uitwerking zal ProRail onderzoeken welke andere voor de medewerker fiscaal gunstige mogelijkheden er eventueel zijn.

negatieve gevolgen heeft voor de operationele maakbaarheid gelden de onderstaande aanvullende maatregelen.

ProRail inventariseert het aantal medewerkers dat gebruik wil maken van de regeling. Als het aantal medewerkers dat aangeeft gebruik te willen maken van de regeling de operatie binnen een afdeling in gevaar brengt zijn 3 opties mogelijk binnen de groep medewerkers die RVU aanvraagt. In onderling overleg wordt vastgesteld wie van welke optie gebruik maakt:

1. Een deel van de medewerkers kan conform bovenstaande regeling met RVU;
2. Een aantal medewerkers gaat met deeltijd RVU: ProRail biedt de mogelijkheid aan voor tijdelijk deeltijdpensioen in combinatie met deeltijd RVU tot het moment waarop het operationeel wel mogelijk is om volledig gebruik te maken van de RVU regeling. Deze regeling is tijdelijk (tot uiterlijk 1 juli 2023). Indien een medewerker gebruik maakt van deze mogelijkheid tot deeltijdpensioen dan wordt het aantal contracturen aangepast en behoudt een medewerker zijn of haar volledige pensioenopbouw.;
3. Een aantal medewerkers gaat later met RVU en ontvangt een vergoeding: Indien een medewerker niet op het gewenste moment met RVU kan maar pas op een later moment, zal ProRail aangeven wat het eerst mogelijke moment is waarop deze medewerker wel met RVU kan, met als uiterste ingangsdatum 1 juli 2023. Deze medewerker ontvangt een bruto vergoeding van € 300,- per maand (naar rato deeltijd) gedurende de maanden tussen het moment dat de medewerker met RVU wilde gaan en het moment waarop dat wel kan.

Bovenstaande regeling is op hoofdlijnen. De wettelijke uitwerking dient als kader waar ProRail niet buiten wil treden. Andere belangrijke uitgangspunten zijn dat ProRail altijd een eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) wil voorkomen en dat ProRail een in de uitvoering zo eenvoudig mogelijke regeling nastreeft. Het kalenderjaar 2021 gebruiken we om de regeling verder te concretiseren (uitvoeringsregeling) en te zorgen voor een goede Q&A voor de betreffende doelgroep.

Hardheidsclausule: In individuele situaties waarin een medewerker in strikte zin niet onder een van de doelgroepen valt en sprake is van een schrijnende situatie, bijvoorbeeld omdat een medewerker langdurig in soortgelijke zware omstandigheden werkzaam is geweest, is ProRail bereid de regeling eerder stoppen met werken op dezelfde wijze toe te passen. De directeur HRM neemt hierover een besluit.

ProRail staat op nadrukkelijk verzoek van VHS Railprofessionals bij de toepassing van deze clausule welwillend tegenover verzoeken van medewerkers die minimaal 10 jaar in dienst zijn bij ProRail en die niet meer duurzaam inzetbaar zijn. Op basis van o.a. een advies van de arbo-arts besluit de directeur HRM daarover.

3. Verlofsparen

Per 1 januari 2022 biedt ProRail alle medewerkers de mogelijkheid om verlof te sparen om zelf nog meer invloed uit te oefenen op zijn of haar duurzame inzetbaarheid.

De verlofsoorten die bij ProRail binnen de fiscale mogelijkheden in aanmerking komen om te sparen zijn de volgende:

- o bovenwettelijk leeftijdsverlof
- o standaard bovenwettelijk verlof: mits dit is aangekocht via IKB
- o koopverlof: mits dit is aangekocht via IKB. Wel geldt in dat geval dat er geen pensioen mag worden opgebouwd over het bedrag waartegen het verlof is aangekocht
- o CO (compensatie onregelmatig werken): resterende saldo eindejaar kan in verlofspaarregeling

- CF (compensatie feestdagen): resterende saldo eindejaar kan in verlofspaarregeling
- OT (overuren terug): uitgangspunt CAO blijft opnemen/inplannen. Niet opnemen mag niet leiden tot ATW-overtredingen. Indien hier volgens werkgever aan voldaan is kan resterende saldo eindejaar in verlofspaarregeling
- MT (meeruren terug): uitgangspunt Cao blijft opnemen/inplannen. Niet opnemen mag niet leiden tot ATW-overtredingen. Indien hier volgens werkgever aan voldaan is kan resterende saldo eindejaar in verlofspaarregeling
- RT (rust terug): uitgangspunt Cao blijft opnemen/inplannen. Niet opnemen mag niet leiden tot ATW-overtredingen. Indien hier volgens werkgever aan voldaan is kan resterende saldo eindejaar in verlofspaarregeling
- WWTv (vervangende WTV dag): uitgangspunt Cao blijft opnemen/inplannen. Niet opnemen mag niet leiden tot ATW-overtredingen. Indien hier volgens werkgever aan voldaan is kan resterende saldo eindejaar in verlofspaarregeling

Niet gespaard kunnen worden:

- Wettelijk verlof
- OBP
- OW (uren oudere werknemer): verkorting van de diensttijd volgens de Regeling Werkijdverkorting oudere medewerkers is bedoeld als ontziemaatregel. De uren uit Hoofdstuk 11 gezondheid van de CAO wil ProRail niet structureel in de verlofspaarregeling inbrengen. Indien de leidinggevende vast stelt dat een medewerker niet in staat is gesteld om de OW uren op te nemen, kan het resterende saldo eindejaar in de verlofspaarregeling worden ingelegd. Dit is een tijdelijke maatregel die automatisch afloopt per einddatum van de CAO.

Sparen:

- Er kan gespaard worden tot aan het fiscale maximum van 100 weken.
- Deelname aan de verlofspaarregeling kan alleen op verzoek van de medewerker zelf.
- Indien een medewerker, in enig kalenderjaar, gebruik wenst te maken van de mogelijkheid om verlof te sparen dient hij of zij dit voor 1 november van het voorafgaande kalenderjaar aan te geven.
- Indien een leidinggevende signaleert dat de medewerker door het sparen van verlof onvoldoende verlof opneemt en daardoor risico loopt op uitval en verminderde duurzame inzetbaarheid de leidinggevende kan besluiten om het sparen van verlof (tijdelijk) niet toe te staan.

Opname van spaarverlof:

- Opname kan alleen plaatsvinden in vrije tijd. Uitbetaling van de verlofspaarregeling in geld vindt slechts plaats bij einde arbeidsovereenkomst. Uitbetaling van gespaard verlof voor alle gespaarde uren gebeurt tegen het op dat moment geldende uurloon.
- Verlofsparen kan worden aangewend voor bijvoorbeeld:
 - Eerder stoppen met werken
 - Deeltijd werken voorafgaand aan pensionering
 - Financiering langdurig zorgverlof
 - Aanvullen kortdurend zorgverlof tot 100%
 - Mantelzorg
 - Ouderschapsverlof
 - Studie
 - Andere loopbaanonderbreking

- Net als bij de opname van ander verlof geldt dat de opname van spaarverlof alleen kan na goedkeuring van de leidinggevende. Bij opname aan het einde van het dienstverband is deze goedkeuring niet vereist.
- Medewerker kan op ieder gewenst moment een verzoek doen om gebruik te maken van het gespaarde saldo. Medewerker en leidinggevende overleggen over de ingangsdatum en duur van het op te nemen verlof.
- Een loopbaanonderbreking van langer dan 2 maanden dient minimaal 6 maanden van tevoren wordt aangevraagd.
- De duur van een loopbaanonderbreking is gemaximeerd tot 6 maanden.

4. Pensioen

ProRail volgt de NS Sociale Eenheid voor wat betreft de pensioenregeling en de pensioenpremie. De pensioenpremie voor 2021 blijft 24%. CAO partijen overleggen in 2021 over de pensioenregeling en pensioen premie voor 2022 ev.

5. Fietsregeling

ProRail vindt vitaliteit van medewerkers belangrijk. Daarom geeft ProRail medewerkers voor de jaren 2021-2023 een financiële bijdrage voor de aanschaf van een (elektrische) fiets. De regeling eindigt automatisch na 3 jaar.

Voorwaarden voor de regeling:

- Je hebt een arbeidsovereenkomst voor 1 jaar of langer.
- Je mag één keer per drie jaar gebruik maken van deze regeling.
- Je schaft de fiets aan voor jouw eigen gebruik. De factuur moet dus op jouw naam staan.
- Je koopt de fiets bij een erkende fietsenhandelaar.
- Jouw fiets mag natuurlijk voor woon-werkverkeer worden gebruikt maar dat is niet verplicht.
- De bijdrage vanuit ProRail is 10% van de aanschafwaarde exclusief accessoires en verzekeringen.
- Je kunt geen factuur uit 2020 of eerdere jaren indienen.

Na 1 jaar wordt de regeling geëvalueerd. Als er naar het oordeel van ProRail sprake is van excessen in de aanschafwaarde van de nieuwe fiets, stelt ProRail per 1 januari 2022 een maximum voor het door ProRail te vergoeden bedrag.

6. Aanvullend HR-Beleid voor roostergebonden personeel

ProRail zal onderzoeken welke aanvullende maatregelen in HR-Beleid nodig zijn om op de (middel)lange termijn de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de doelgroep roostergebonden medewerkers te vergroten. Dit zal gedurende de looptijd van de CAO worden uitgewerkt. ProRail zal vakbonden en medewerkers uit de doelgroep hierbij betrekken.

7. Reiskosten tijdens corona-maatregelen

Medewerkers in bedrijfskritische functies met de reisfaciliteit "NS Businesscard" die voor hun werk naar een ProRail-locatie moeten reizen en uit angst voor besmetting niet met het OV durven reizen,

mogen tijdelijk hun reiskosten woon-werk declareren tot een maximum van 35 km enkele reis. Dit is een tijdelijke corona-maatregel. Deze tijdelijke maatregel geldt voor zolang het advies van de overheid is om zo veel mogelijk thuis te werken.

8. Werken als een Pro (hybride werken)

Sinds half maart 2020 hebben we noodgedwongen ervaring opgedaan met thuiswerken. We constateren dat dit voordelen heeft, zoals meer mogelijkheden om werk en privé op elkaar af te stemmen, meer regelmogelijkheden in het werk, minder reistijd en reisbewegingen, wat een belangrijke bijdrage kan leveren aan een meer duurzame samenleving. We zien ook dat dit een aantal risico's met zich mee brengt, zoals: het vervagen van de grens tussen werk- en privé, onvoldoende contact en ontmoeting tussen collega's onderling en met leidinggevenden. ProRail werkt aan een kader voor het (structureel) hybride werken, met duidelijke doelen en met aandacht voor wat dit betekent voor werknemer en organisatie.

CAO-partijen hebben afgesproken om samen met de medezeggenschap op reguliere basis een overleg rondom hybride werken in te richten. Hierin worden onderlinge afspraken gemaakt over de rolverdeling in besluitvorming en implementatie en wordt de voortgang van het programmteam "Werken als een pro" besproken.

In de CAO ProRail wordt het artikel "Thuiswerken kantoormedewerker" op pagina 11 aangepast, zodat dit aansluit op de huidige en toekomstige situatie. De afgesproken tekst is:

Thuiswerken kantoormedewerker

Bij ProRail is de combinatie van op kantoor en thuis werken de basis. Je werkt op kantoor en, indien jouw werk het toestaat en jij dit wilt, thuis in overleg met je team(s). ProRail faciliteert en ondersteunt jou, zowel in het werken op kantoor als thuis.

Als duidelijk is hoe hybride werken er uit gaat zien, treden partijen in overleg om zonodig ook andere relevante Cao-artikelen aan te passen.

9. Werken op een andere locatie dan de standplaats

Medewerkers werken op iedere locatie waar ProRail zijn bedrijf uitoefent. De standplaats van een medewerker is de locatie waar hij zijn functie uitoefent in opdracht van ProRail. Werk een medewerker op meer dan één locatie, dan stelt ProRail één locatie vast als standplaats. Reist een medewerker in opdracht van ProRail anders dan tussen zijn woonadres en zijn standplaats, dan is sprake van een dienstreis. Thans wordt op verschillende wijze uitvoering gegeven aan de cao-bepalingen die hiermee samenhangen. Ook wordt het begrip dienstreis verschillend uitgelegd, met soms overtreding van de Arbeidstijdenwet tot gevolg. ProRail doet een aantal (tekst)aanpassingen in de CAO om daarmee helderheid te verschaffen en de toepassing op een lijn te brengen:

- Expliciet vermelden dat (extra dan wel volledige) reistijd in verband met een dienstreis arbeidstijd is.
- Reistijdcompensatie in verband met een dienstreis heeft op dezelfde wijze plaats als reistijdcompensatie bij tijdelijke verplaatsing.
- In het geval van werk-werkverkeer, komt altijd de gehele dienstreis voor reistijdcompensatie in aanmerking.
- Uitbreiding van de maximale arbeidsduur per dienst voor roostergebonden medewerkers. De uitbreiding van de maximale arbeidsduur wordt, zoals we dat voorstellen, alleen gebruikt voor het maken van dienstreizen.

- Geen aanspraak op toeslag voor overuren vanwege een dienstreis.

10. Werkzekerheid

ProRail wil gedwongen ontslagen tot einde looptijd van deze cao voorkomen. In geval van boventalligheid levert ProRail een aantoonbare maximale inspanning om medewerkers die boventallig worden te herplaatsen.

11. Onderzoek naar werkbeleving

CNV Vakmensen heeft aangedrongen op een onafhankelijk onderzoek naar de werkbeleving en onvrede (o.a. als gevolg van Koers VL) onder de VL-medewerkers. ProRail heeft daarmee ingestemd. ProRail en vakbonden zullen gezamenlijk de onderzoeksopzet maken.

Alle partijen hebben ingestemd met het voorstel van VHS niet met de volgende cao-onderhandelingen te beginnen totdat dit onderzoek en de verbeteracties hebben geleid tot significant minder onvrede in de VL-organisatie. Om dit te beoordelen zal een 0-meting en een vervolgmeting in het onderzoek plaatsvinden.

Tenslotte

De CAO kent een aantal afspraken die nadere uitwerking nodig hebben. Partijen zullen daarover in goed overleg tot afstemming komen.

Utrecht, 4 mei 2021

R. van Hattem
Directeur HR ProRail

M. Boer
Bestuurder FNV Spoor

Mw. G. ten Hove
Bestuurder VHS Railprofessionals

J. Piqué
Bestuurder CNV Vakmensen