

# **Bijlage 1, inhoud Eindbod DB Cargo 22-9-2021**

Hieronder een vertaling van het Eindbod dat DB Cargo op tafel heeft gelegd.

## **Looptijd**

De nieuwe CAO heeft een looptijd van 24 maanden, te weten van 1 april 2021 tot 1 april 2023.

## **Loon**

### **2021:**

Over 2021 keert DB Cargo een eenmalige vergoeding uit van €1250,- bruto. Dit gaat naar rato voor deeltijd, voor mensen die later dan 1 april 2021 in dienst zijn gekomen en/of die voor 1 april 2022 uit dienst gaan of reeds zijn gegaan.

Bijvoorbeeld: je werkt deeltijd 50%, dan krijg je de helft. Je gaat op 1 oktober 2021 uit dienst, dan krijg je de helft. Je komt op 1 oktober in dienst van DB Cargo, dan krijg je de helft.

### **2022:**

De CAO-lonen worden per 1 april 2022 met 2% verhoogd.

De aan de CAO-lonen gerelateerde vergoedingen worden per 1 april 2021 met 2% verhoogd

## **Decemberuitkering**

### **2021:**

De Decemberuitkering 2021 wordt verhoogd met 0,5% naar 6%. Dit is met terugwerkende kracht tot 1 januari 2021.

### **2022:**

De Decemberuitkering voor 2022 wordt verhoogd met 0,5% naar 6,5%. Dit gaat in per 1 januari 2022.

**Extra uitleg:** de Decemberuitkering wordt opgebouwd over een heel kalenderjaar en uitgekeerd in december van dat kalenderjaar. Dat wil zeggen een opbouw van 1 januari tot en met 31 december. De Werkgever reserveert daarvoor maandelijks een bedrag dat gelijk is aan x% van het maandinkomen voor de medewerker. Maandinkomen betreft overigens je cao-loon + toeslagen. Voor 2021 wordt dus gedaan alsof werkgever daar vanaf 1 januari 2021 iedere maand 6% voor je heeft gereserveerd (dat is de terugwerkende kracht). Voor 2022 wordt er per 1 januari 2022 iedere maand een bedrag gelijk aan 6,5% van je maandinkomen gereserveerd. FNV Spoor heeft de ambitie uitgesproken ten tijde van de vorige CAO onderhandelingen de Decemberuitkering door te willen laten groeien naar een volwaardige 13<sup>de</sup> maand oftewel 8,33%. Dit zijn weer twee prima stappen in de goede richting.

## **Eerder stoppen met werken**

Er zit geen "Eerder stoppen met werken regeling" in het eindbod. We hebben hier al heel veel over geschreven in onze cao nieuwsbrieven. Maar waar het simpelweg op neerkomt is dat DB Cargo zich geen "Eerder stoppen met werken regeling" kan permitteren. En dan hebben we het nog niet eens over het kostenplaatje dat er in eerste instantie aan een dergelijke regeling hangt. Nee, we hebben het dan alleen over het feit dat DB Cargo de mensen niet kan missen. Met andere woorden, de

huidige bezettingsproblematiek maakt dat DB Cargo de conclusie heeft moeten trekken dat er geen “Eerder stoppen met werken regeling” afgesproken kan worden. Kijkend naar de cijfers dan kan er helaas alleen maar geconcludeerd worden dat dit ook inderdaad zo is.

Maar, hadden ze de cijfers maar aan het begin van de onderhandelingen op tafel gelegd met daarbij de boodschap dat het voor het bedrijf niet mogelijk is. Dan hadden we een heel ander gesprek gehad op dit onderwerp. De bezettingsproblematiek is namelijk niet ontstaan gedurende de onderhandelingen. Nee, wat DB cargo heeft gedaan is uiterst ongelukkig. Ze hebben een tegenvoorstel gedaan. En doe je een tegenvoorstel dan wek je daarmee toch echt de suggestie naar vakbonden en naar de medewerkers dat er dus over onderhandeld kan worden en dat er ruimte is. Het heeft drie onderhandelingsrondes geduurd voordat duidelijk werd dat er dus niet onderhandeld kon worden en dat er geen ruimte is. En laten we wel zijn, de voorgestelde regeling was niet om zoveel mogelijk mensen gebruik te kunnen laten maken van een betaalde mogelijkheid om eerder te stoppen met werken. Neen, de regeling was zo ingestoken om zo min mogelijk mensen die kans te geven. In plaats van 175, slechts 4 tot 9 medewerkers die gebruik zouden kunnen maken van een dergelijke regeling en dan nog niet eens in de doelgroep “zwaar werk”, het oorspronkelijke uitgangspunt van regelingen voor eerder stoppen met werken.

Erg ongelukkig en onhandig allemaal. En het is goed dat DB Cargo er uiteindelijk voor gekozen heeft om eerlijk te worden over dit onderwerp. Het maak het allemaal niet minder zuur en teleurstellend. Te meer daar de onmogelijkheid van een “Eerder stoppen met werken regeling” wat ons betreft echt te wijten is aan het kortzichtige (personeels-)beleid van vorige directies. De realiteit gebiedt ons echter wel te zeggen dat de feiten wel zijn wat ze zijn en dat we daar mee hebben om te gaan.

### **55+, 57+ & 60+ / Loon tweede ziektejaar**

Geen aanpassing in de regelingen zoals deze in de cao staan. Kortom het voorstel van DB Cargo om de ontziebepalingen mee te laten groeien met de stijging van de AOW leeftijd is **niet** in het eindbod teruggekomen. Ook de wens van DB Cargo om de hoogte van het loon tijdens een tweede ziektejaar te koppelen aan de mogelijkheid of je daadwerkelijk kan werken is **niet** in het eindbod teruggekomen. FNV Spoor was hier ook heel duidelijk over in het begin van de onderhandelingen, waardoor deze punten al tijdens de tweede onderhandelingen door DB Cargo van tafel werden gehaald. Goed dat het eindbod daar geen verandering in probeert te brengen.

Wel zegt DB Cargo in het eindbod hard te gaan werken aan jullie duurzame inzetbaarheid en gezondheid, samen met jullie. En een “goede mix” van “ontzietmaatregelen” binnen de onderneming bespreekbaar te maken. Kortom, voor nu is het van tafel...maar het gesprek en de discussie gaan wel weer terugkomen.

### **Verlofsparen**

Het voorstel van FNV Spoor om het aantal te sparen weken uit te breiden van 50 naar 100 weken is overgenomen in het eindbod. Daarnaast stelt DB Cargo in het eindbod dat verlofsparen niet meer gebruikt mag worden om tussendoor een paar dagen vrij te nemen als je geen verlofdagen meer hebt.

### **Verlofkopen**

Iedere medewerker krijgt het recht om ieder kalenderjaar extra verlof te kopen. Dit is gemaximeerd

op 2 keer je contracturen, dus maximaal 72 uur bij 36 contracturen of 80 uur bij 40 contracturen. Je koopt de uren met brutoloon en ze kunnen niet meegenomen worden naar een volgend jaar. Uren die aan het einde van een jaar over zijn worden uitbetaald tegen hetzelfde bedrag als waar ze voor zijn gekocht.

### **Onderzoek wachtdiensten**

Gedurende de looptijd cao wordt er onderzoek gedaan of het systeem van consignatie/wachtdienst en de verdeling en hoogte van de vergoedingen voor consignatie/wachtdienst binnen DB Cargo voldoen of dat er onderscheid een aanpassingen nodig zijn. Bij dit onderzoek worden de medewerkers betrokken die te maken hebben met dergelijke diensten. Ook dit was een voorstel van FNV Spoor. Partijen waren het hier over reeds over eens en DB Cargo heeft dit ook inderdaad in het eindbod opgenomen.

### **Thuiswerken**

Ook na corona blijft het mogelijk om een gedeelte van je werk, indien je functie zich daartoe leent, vanuit huis te verrichten. DB Cargo geeft aan dat te gaan stimuleren. Echter thuiswerken blijft een recht en wordt geen plicht. Wil je op kantoor werken, dan kan je op kantoor werken. De wijze waarop de thuiswerkplek ingericht wordt: de voorzieningen en het budget, alsmede controle op voldoen aan arbo-normen worden overeengekomen tussen Ondernemingsraad en werkgever. Voor dagen dat er thuisgewerkt wordt heeft de medewerker geen recht meer op een vergoeding van reiskosten woon-werk verkeer. De medewerker krijgt voor dagen dat er thuisgewerkt wordt een vergoeding van €2,- netto p.d.

### **Reiskosten**

DB Cargo schaft de vaste reiskostenvergoeding af voor alle medewerkers. Niet alleen voor de groep medewerkers die gedeeltelijk thuis en gedeeltelijk op kantoor werken, dan wel die gedurende corona volledig thuiswerken. In plaats daarvan krijg je reiskosten per dienst of dag dat je op kantoor werkt. Wij vinden het jammer dat dit zo in het eindbod is gekomen. Bonden konden grotendeels meegaan in het aanpassen van de reiskostenvergoeding voor de groep die volledig en straks gedeeltelijk vanuit huis werkt. Dit vanwege fiscale regelgeving en thuiswerkvergoeding op basis cijfers NIBUD. Echter voor iedereen ging ons echt te ver. De gevolgen per groep zijn voor ons niet duidelijk. Het zou geen besparing zijn, maar wij krijgen het gevoel dat het hier wel op uitdraait. En de vaste reiskostenvergoeding was voor jullie eigenlijk helemaal niet zo'n issue voor zover wij weten. Wellicht behalve dat hij wat hoger mag, wat niet kan in verband met de regels van de belastingdienst. Waarom dit dan nu doen? Het is wel makkelijk voor werkgever om te zeggen gelijke monniken/gelijke kappen. Wij blijven van mening dat de monniken helemaal niet zo gelijk zijn en dat de kappen wel moeten passen. Kijk hier dus goed wat het voor jou persoonlijk betekent!

### **Werkzekerheid**

De inspanningsverplichtingsafspraken over werkzekerheid en werkgelegenheid bij DB Cargo NL, alsmede de afspraak om altijd met bonden in overleg te gaan over sociale gevolgen van wegvallen van activiteiten en/of verminderde werkgelegenheid, wordt ook in het eindbod meegenomen.

Overigens op dezelfde wijze zoals deze afspraken reeds in de cao staan en zoals FNV Spoor die altijd voorstelt.

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

### **Teksten cao**

Zoals in het eindbod te lezen valt zijn partijen het grotendeels eens geworden over het in lijn brengen van een heel aantal teksten in de cao met wat de oorspronkelijke afspraak was en wat er in de praktijk gebeurt. Dit is allemaal ook zoals partijen het besproken hebben overgenomen in het eindbod. Echter drie punten van FNV Spoor vallen niet helemaal binnen die categorie en het is goed om daar dus ook wel even apart bij stil te staan.

### ***Artikel 17***

Het niet kunnen beoordelen van de geschiktheid van een medewerker kan en mag nooit een gevolg zijn van een wisseling van de leidinggevende of het ontbreken van een leidinggevende. In dat geval dient de werknemer na afloop van de arbeidsovereenkomst van één jaar een contract voor onbepaalde tijd te krijgen.

### ***Artikel 30***

Ook al besluit een groep tot van de cao afwijkende afspraken ten aanzien van arbeids- en rusttijden, een individuele werknemer die dat niet wil blijft altijd het recht behouden om conform cao te werken.

### ***Artikel 34***

De mogelijkheid om zonder overleg af te wijken van de rusttijden uit de cao doordat werkgever een beroep kan doen op het Arbeidstijdenbesluit Vervoer wordt eindelijk geschrapt. De rust blijft maximaal 16 uur. Daarnaast zal de minimale rust voor een dienst die eindigt voor of op 02.00 uur minimaal 10 uur zijn. Eindigt een dienst na 02.00 uur dan is de minimale rust 12 uur. Inkorten van de rust tot minimaal het wettelijk kader kan alleen na instemming door werknemer. Let op: het gaat hier alleen om rusttijd voor machinisten bij overnachting in het buitenland.