



Reglement omzetting naar maandverloning

Preambule

Dit reglement werkt de afspraken uit zoals vastgelegd in het onderhandelingsresultaat van 11 april 2025 over de overgang van vierwekelijkse verloning naar maandverloning binnen de cao Railinfrastructuur.

Artikel 1 – Doel en uitgangspunten

1. Dit reglement beschrijft de afspraken rondom de omzetting van de verloningsfrequentie van vierwekelijks naar maandelijks.
2. Er is sprake van een kostenneutrale wijziging. Medewerkers mogen er door de invoering van maandverloning niet op achteruit gaan.
3. De omzetting heeft uitsluitend betrekking op de wijze van uitbetaling en leidt niet tot wijzigingen in overige cao-afspraken, tenzij in dit reglement expliciet anders is bepaald.
4. Voor de omzetting wordt gebruikgemaakt van de zogenaamde variant 5, zoals gezamenlijk besproken in het ROR-overleg en nader uitgewerkt door werkgevers, met als uitgangspunt representatieve maatmanberekeningen.
5. Dit reglement ziet op het voorkomen van interpretatieverschillen in de uitvoering.
6. De maandverloning wordt per 1 januari 2027 ingevoerd. Werkgevers worden in de gelegenheid gesteld om uiterlijk 1 februari 2027 naar maandverloning over te gaan. In dat laatste geval blijven de bepalingen van de cao Railinfrastructuur periode 8 van 2025 t/m 31 december 2026 die betrekking hebben op de periodeverloning onverkort van toepassing.
7. Cao-partijen hebben getracht de omzetting naar maandverloning zo zorgvuldig mogelijk in de cao vast te leggen. Mocht tijdens de looptijd van de cao blijken dat de omzetting naar maandverloning in de cao onvolledig, danwel niet conform de afspraken gebeurd is, dan treden cao-partijen met elkaar in overleg. Bij het komen tot afspraken geldt dit reglement als kader.

Artikel 2 – Berekening van het maandsalaris en uurloon

1. Het maandsalaris wordt vastgesteld door de volgende berekening: periodesalaris maal 13/12.
De 53^e week die eenmaal in de 5 à 6 jaar van toepassing is wordt meegenomen door een factor van 0,3413% toe te passen over het berekende maandsalaris.
2. Het uurloon wordt berekend door het maandsalaris te delen door 173,33.

Artikel 3 – Beschrijving zogenaamde variant 5

1. Voor het realiseren van een kostenneutrale overgang is een vijftal varianten nader uitgewerkt. Variant 5 is gebleken de meest gunstige variant voor medewerkers te zijn en is door werkgevers en vakbonden als uitgangspunt gekozen. In variant 5 wordt de thans in de cao Railinfrastructuur opgenomen dienstenteller vervangen door een urennorm. De urennorm omvat het aantal doordeweekse werkdagen in de betreffende maand maal acht uur.
2. De bestaande systematiek van beloning per dienst wordt vertaald naar een systematiek van uren per maand, zonder verlies van loonwaarde.

Artikel 4 – Dienstenteller en maandelijkse urennorm

1. De bestaande dienstenteller met de systematiek van de 21^e dienst komt te vervallen.
2. De dienstenteller wordt vervangen door een maandelijkse urennorm, gebaseerd op het aantal doordeweekse werkdagen in de maand maal acht uur.
3. De maandelijkse urennorm dient transparant en controleerbaar te zijn voor de medewerker.
4. De maandelijkse urennorm wordt gehanteerd als referentie voor de beoordeling van gewerkte uren.
5. Bij overschrijding van de urennorm in de betreffende maand worden de uren boven de voor die maand geldende urennorm uitbetaald tegen 130% van het voor de medewerker geldende uurloon. Deze uren kwalificeren in de cao Railinfrastructuur vanaf 1 januari 2027 (of uiterlijk vanaf 1 februari 2027) als overuren.
6. Het begrip dienst blijft wel gehandhaafd in de cao.

Artikel 5 – Ongewijzigde cao-afspraken

1. Alle overige afspraken in de cao blijven onverkort van kracht, bijvoorbeeld:
 - toeslagen;
 - de definitie van een dienst en de minimale dienstlengte (ten minste 8 uur);
 - de systematiek van meeruren.

2. De overgang naar maandverloning kan leiden tot enige tekstuele aanpassingen van de cao.

Artikel 6 – Kostenneutraliteit

1. De overgang naar maandverloning is voor alle medewerkers kostenneutraal.
2. Cao-partijen erkennen dat uit voorbeeldberekeningen blijkt dat bij bepaalde functies of inzetpatronen een lagere opbrengst kan ontstaan. Cao-partijen maken met elkaar concrete afspraken om de kostenneutraliteit te waarborgen.
3. Als een medewerker onderbouwd van mening is dat er geen sprake is van kostenneutraliteit, is het eerste aanspreekpunt voor deze medewerker de werkgever.

Artikel 7 – Paritaire commissie

1. Er wordt een paritaire commissie maandverloning ingesteld voor die gevallen waarin de medewerker en zijn werkgever er onderling niet uitkomen.
2. De commissie bestaat uit:
 - een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgevers en vakbonden;
 - een door cao-partijen aangewezen onafhankelijk voorzitter.
3. De commissie beoordeelt individuele gevallen waarin medewerkers gefundeerd menen financieel nadeel te hebben ondervonden door de invoering van de maandverloning, rekening houdend met de feitelijk gerealiseerde inzet.
4. De beslissing van de commissie is zwaarwegend en wordt gemotiveerd vastgelegd.
5. De werkwijze en bevoegdheden van de paritaire commissie worden vastgelegd in een reglement.
6. De paritaire commissie wordt opgeheven per 1 juli 2028, tenzij cao-partijen anders beslissen. Lopende zaken die vóór deze datum gemeld zijn, worden nog in behandeling genomen.

Artikel 8 – Communicatie

1. Cao-partijen stellen gezamenlijk een communicatieplan op.
2. In de communicatie wordt in ieder geval opgenomen:
 - het doel en de noodzaak van de overgang naar maandverloning;
 - wat wel en niet verandert;
 - expliciete bevestiging dat toeslagen en cao-afspraken ongewijzigd blijven;
 - voorbeeldberekening van omzetting naar maandverloning; periodesalaris maal 13, delen door 12; uitkomst maal een factor van 0,3413%.

3. Medewerkers worden tijdig en zorgvuldig meegenomen in het traject.
4. Werkgevers zorgen voor communicatie binnen de organisatie over betaalmomenten, om de overgang van periodeverloning naar maandverloning voor medewerkers zo duidelijk mogelijk toe te lichten.

Artikel 9 – Slotbepalingen

1. Dit reglement treedt in werking na ondertekening door cao-partijen.
2. In gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen cao-partijen gezamenlijk.

Ondertekening

Aldus overeengekomen en in tweevoud ondertekend op 26 mei 2026,

Werkgevers:

Asset Rail
(J. Pruntel)

BAM Infra Rail
(M. van den Munckhof)

Dura Vermeer Railinfra
(R. Uenk)

Strukton
(T. de Vries)

VolkerRail
(B. Hendriks)

Vakorganisaties:

CNV
(R. Heins)

FNV
(I. In den Bosch)

Vakvereniging HZC
(W. Hermsen)