



1. **Looptijd en beloning**

1.1. Looptijd

De CAO NS 2025-2027 heeft een looptijd van 1 maart 2025 tot 1 maart 2027.

1.2. Beloning (primair)

De lonen worden als volgt verhoogd¹.

- Per 1 maart 2025 worden de CAO-lonen verhoogd met 4%;
- Per 1 maart 2026 worden de CAO-lonen verhoogd met 3% voor werknemers in SG 60 en hoger;
Per 1 maart 2026 worden de CAO-lonen verhoogd met 3,5% voor werknemers in de salarisgroepen tot en met SG 59.

1.3. Beloning (secundair)

De SAV-tarieven worden als volgt verhoogd.

- Per 1 maart 2025 worden de SAV-tarieven verhoogd met 4%;
- Per 1 maart 2026 worden de SAV-tarieven verhoogd met 3,5%.

1.4. Pensioenregeling (Hoofdstuk 10 Sociale Eenheid artikel 26)

Voor de kalenderjaren 2026 en 2027 is het de intentie om de basispremie aan te houden met daarbij de afspraak dat CAO-partijen per einde van een kalenderjaar – wanneer die premie wordt afgegeven door het bestuur van Rail & OV – de premie voor het daaropvolgende jaar definitief gezamenlijk vaststellen.

Deze afspraak gaat uit van de veronderstelling dat de pensioenregeling per 1 januari 2026 overgaat naar het nieuwe pensioenstelsel. Indien de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel onverhoopt wordt uitgesteld, geldt voor 2026 (en eventueel latere jaren) dat de premie zal worden vastgesteld ter hoogte van de in oktober door het bestuur van Rail & OV vastgestelde kiloprijs.

1.5 Toekennen tredeverhoging (artikel 54 lid 1 CAO NS)

Aan artikel 54 lid 1 wordt de voorwaarde toegevoegd dat werknemer voor 1 juli van het betreffende jaar in dienst moet zijn om aanspraak te hebben op een tredeverhoging. Deze voorwaarde geldt vanaf 1 januari 2026.

Lid 1 wordt als volgt gewijzigd:

‘Aan werknemer, ingedeeld in één van de salarisgroepen 01 tot en met 03 of salarisgroepen 51 tot en met 59, wordt op 1 januari van elk jaar de naast hogere trede toegekend indien het functioneren ten minste als voldoende is beoordeeld. Indien in het betreffende jaar geen beoordeling heeft plaatsgevonden, vindt automatisch tredeverhoging plaats. Aan werknemer die op of na 1 juli in dienst is getreden, wordt geen tredeverhoging toegekend per 1 januari volgend op het jaar van indiensttreding.’

2. **NS Zwaar Werkregeling** (artikel 96c CAO NS)

De huidige tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) loopt af op 31 december 2025. Met ingang van 1 januari 2026 wordt de tijdelijke RVU-regeling vervangen door de NS Zwaar Werkregeling (NS ZWR). De integrale regeling is opgenomen in bijlage 1.

¹ Deze loonsverhogingen houden ook in dat de daadwerkelijk met werknemer overeengekomen maandbezoldiging wordt verhoogd met de genoemde percentages, tenzij hierover met werknemer ten aanzien van toe(s)lagen andersluidende afspraken zijn gemaakt.



3. Beloning secundair – Vergoedingen

3.1. Les-, instructie of begeleiding geven (artikel 70 CAO NS)

De regeling voor de vergoeding lesgeven wordt als volgt aangepast.

De vergoeding lesgeven geldt niet als het les-, instructie- of begeleiding geven is opgenomen in de functiebeschrijving en is mee gewaardeerd en ook standaard onderdeel uitmaakt van de werkzaamheden van de functiehouder/specialist. Dat wil zeggen dat iedere of nagenoeg iedere functiehouder/specialist les-, instructie of begeleiding geeft*. Daarbij kan het les-, instructie of begeleiding geven wel in de tijd fluctueren (piek- versus dal-momenten).

De vergoeding geldt tot en met SG 59. Het NS Leercentrum blijft uitgezonderd.

De nieuwe regeling gaat in vanaf de eerste dag van de maand na ratificatie.

*Voorbeelden ter duiding:

- Mentormachinist: lesgeven is geen onderdeel van de functiebeschrijving van machinist en dus niet mee gewaardeerd. Mentormachinisten hebben daarom recht op de vergoeding lesgeven.
- Hoofdmonteur specialist met specialisatie opleiden/lesgeven: lesgeven is onderdeel van de functiebeschrijving en dus mee gewaardeerd. Alle hoofdmonteurs specialist met specialisme opleiden/lesgeven geven les en daarom bestaat geen recht op de vergoeding lesgeven.
- Knoopplanner C: lesgeven is onderdeel van de functiebeschrijving en dus mee gewaardeerd. Het lesgeven wordt echter door een select aantal werknemers in deze functie uitgevoerd. Daarmee maakt het niet standaard onderdeel uit van de werkzaamheden en bestaat er recht op een vergoeding lesgeven.

Werknemers die onder de huidige regeling een vergoeding als bedoeld in artikel 70 CAO NS ontvangen, behouden deze bij gelijkblijvende omstandigheden met uitzondering van werknemers in SG 60 en hoger.

3.2. Basis GLOW-regeling en hoogte van de uitkering (artikel 83 lid 3 CAO NS)

De garantieregeling heeft tot doel terugval in inkomen van werknemers van 55 jaar of ouder als gevolg van vermindering van SAV-inkomsten op te vangen. Met ingang van 1 januari 2026 wordt het garantie-inkomen jaarlijks per 1 januari voor het nieuwe kalenderjaar opnieuw (voortschrijdend) berekend op basis van de voorgaande 5 kalenderjaren, voor het eerst in het jaar dat werknemer 55 jaar wordt. Dit zorgt voor een stabiele GLOW-uitkering en voor een reëel garantie-inkomen voor werknemers die na hun 50^{ste} in dienst treden. De percentages afhankelijk van de leeftijd van de werknemer blijven ongewijzigd.

Overgangsregeling

Voor werknemers die vóór 1 januari 1986 zijn geboren en op 1 maart 2025 in dienst waren van NS, geldt dat de huidige GLOW-berekening wordt voortgezet. Dat wil zeggen dat het garantie-inkomen GLOW gebaseerd blijft op het gemiddelde pensioengevend inkomen per contractuur van het jaar dat werknemer 50 werd tot en met het jaar dat werknemer 54 werd. Dit gemiddelde wordt vermenigvuldigd met het in artikel 83 opgenomen en van de leeftijd van de werknemer afhankelijke percentage.

Als voor een werknemer geldt dat de in deze CAO overeengekomen aangepaste berekening tot een hoger garantie-inkomen GLOW leidt en deze werknemer dus nadeel zou ondervinden van voortzetting van de oude berekeningswijze op grond van de overgangsregeling, dan geldt dat de aangepaste berekening voor deze werknemer van toepassing is.



Werkgever berekent voor werknemers op wie op basis van dit artikel de overgangsregeling van toepassing is, jaarlijks of de huidige of de aangepaste berekeningswijze het meest gunstig is. De voor de werknemer meest gunstige GLOW-berekening wordt vervolgens voor het komend kalenderjaar gehanteerd.

3.3. Doorwerken oudere werknemer (artikel 90a CAO NS)

De regeling 'Doorwerken oudere werknemer' wordt vanaf de eerste dag van de maand na ratificatie tot het einde van de looptijd van de CAO voor een aangepaste doelgroep voortgezet. Werknemers in de functiegroepen van Machinist, Hoofdconducteur, Trainmanager, Medewerker V&S, Monteur, PLP, CW, T&S en medewerker productie ondersteunende diensten bij Instandhouding maken vanaf 64-jarige leeftijd aanspraak op de doorwerkbonus.

Werknemers die een doorwerkbonus toegekend hebben gekregen, behouden deze zolang zij in de genoemde functiegroepen dan wel in de (verwijderde) functiegroep waarop toekenning van hun doorwerkbonus is gebaseerd, werkzaam zijn, tot de datum van uitdiensttreding.

3.4. Compensatie onregelmatigheid in geld (artikel 110 lid 1 CAO NS)

De CO in geld wordt met ingang van 1 maart 2025 verhoogd van een tarief van € 210,- naar een tarief van € 225,- per 8 uur CO.

3.5. Vergoeding werken op feestdagen (artikel 117 CAO NS)

De vergoeding voor werken op feestdagen wordt met ingang van 1 maart 2025 verhoogd naar een bedrag van € 60,-.

3.6. Regeling reistijdcompensatie Sociaal Plan en uitbreiding bij wijziging standplaats/werklocatie

De regeling reistijdcompensatie van het Sociaal plan (bijlage 2) luidt met ingang van 1 maart 2025 als volgt:

1. Bij een organisatiewijziging waarbij sprake is van een wijziging van standplaats/werklocatie, wordt de extra reistijd woon-werk volledig gecompenseerd. De extra reistijd wordt gebaseerd op de reistijd per trein en bepaald met de NS Reisplanner. Indien werknemer wordt geplaatst op een van de aangewezen locaties als bedoeld in artikel 71a (reiskostenvergoeding woon-werk reizen) of op een standplaats/werklocatie met meer dan 1,5 uur reistijd per trein (zie lid 2), en met de auto reist, wordt de extra reistijd gebaseerd op de reistijd met de auto en bepaald met de onderliggende routeplanner van het systeem dat NS daarbij in gebruik heeft. Compensatie zal naar keuze van werknemer plaatsvinden in geld of tijd.

2. Bij een organisatiewijziging waarbij sprake is van een wijziging van standplaats/werklocatie en de reistijd met de snelste treinverbinding meer dan 1,5 uur bedraagt, maar met de auto minder is dan 1,5 uur, worden de reiskosten met de auto volledig gecompenseerd met een vergoeding ter hoogte van de fiscaal gemaximeerde vrijstelling (€0,23 per km in 2025). Het aantal kilometers dat voor vergoeding in aanmerking komt wordt bepaald met systeem dat NS in gebruik heeft voor het aanvragen van reiskostenvergoedingen.

3. De looptijd van deze reistijd- en reiskostencompensatie op basis van lid 1 en 2 is drie jaar vanaf de start op de nieuwe standplaats/werklocatie, of tot de dag waarop de werknemer een andere functie aanvaardt of verhuist naar een woning dichterbij de standplaats/werklocatie.

4. Bij toepassing van lid 1 en 2 zal de fietsknop in de NS Reisplanner niet gebruikt worden voor het bepalen van de reistijd per trein.



De toepasselijkheid van de regeling reistijdcompensatie wordt uitgebreid door het toevoegen van een nieuw artikel 67a Wijziging standplaats/werklocatie op initiatief werkgever:

In de situatie dat de standplaats/werklocatie van werknemer wijzigt op initiatief van NS, zoals bij een bedrijfsverhuizing, en werknemer hierdoor extra reistijd woon-werk heeft, is de reistijdcompensatieregeling van het Sociaal Plan NS (bijlage 2) van toepassing.

3.7. Int/flexvergoeding (artikel 123 lid 2 CAO NS)

De Int/flexvergoeding wordt met ingang van 1 januari 2026 verhoogd van € 15,05 naar € 20,-.

3.8. Bereikbaarheidsvergoeding (artikel 111 CAO NS)

Met ingang 1 januari 2026 wordt de bereikbaarheidsvergoeding voor verplicht bereikbaar zijn in vrije tijd - bovenop de reguliere CAO-verhoging - verhoogd met 10%.

4. **Arbeids- & rusttijden en verlof**

4.1. Rood Weekend (Bijlage IV CAO NS)

De bepaling onder 'Situatie A' wordt als volgt aangepast:

Situatie A	Voor medewerkers die kiezen voor een laat (of laat / nacht) rooster geldt (in afwijking op artikel 102 en artikel 119) altijd:	
1	Vrijdagavonddienst loopt volgens basisrooster af na 00.00 uur en eindigt uiterlijk om 02:00 uur	Geen vergoeding voor de rode zaterdag
2	Medewerker draait een dienst op zaterdag in het rood weekend, naast een vrijdagavonddienst die na 00.00 uur afloopt	Wel vergoeding* voor de rode zaterdag
3	Vrijdagavonddienst loopt volgens basisrooster af vóór 00.00 uur (stel om 23.00 uur) en dienst in DW/Weekplanning loopt tot na 00:00 uur uit of de dienst loopt in de realisatie uit tot na 00.00 uur	Wel vergoeding voor de rode zaterdag
4	Voor vrijdag staat een dienst zonder eindtijd (RES/BES/Amplitude) in het rooster.	De Donderdagse Weekindeling bepaalt de eindtijd van de dienst en de vergoeding! Geldt situatie 1 uit deze tabel: geen vergoeding voor de zaterdag (vervang rooster door DW) Geldt situatie 3 uit deze tabel: wel vergoeding voor de zaterdag (vervang rooster door DW)
5	De minimale rustperiode van een rood weekend in het basisrooster en de DW/Weekplanning blijft minimaal 60 uur	

* 10x bruto uurloon



4.2 Recht op CF (artikel 106 lid 3 CAO NS)

Werknemer die op een feestdag als bedoeld in lid 1 een dienst heeft verricht, heeft recht op een vervangende vrije dag (CF). Dit recht op CF ontstaat eveneens wanneer een F volgens het basisrooster op een R, CO, RO of WTV-dag valt. Met ingang van 1 januari 2026 ontstaat het recht op CF ook wanneer een F op een VD, VL of OW-dag valt.

4.3. Roosteren op Maat

De behoefte van werknemers om invloed te hebben op roosters is groot. Ook voor NS is het van groot belang om werknemers meer invloed te geven op roosters. Binnen Service Stations wordt op diverse standplaatsen gewerkt op grond van Plan Eigen Werk (PEW).

Ook binnen andere bedrijfsonderdelen van NS is het belangrijk meer mogelijkheden voor maatwerk en andere roosterpatronen voor werknemers te hebben. Hierbij kan o.a. worden gedacht aan roosters waarbij werknemers in staat worden gesteld om een vaste vrije (parttime) dag te hebben, of minder diensten in de week te werken. Daarnaast worden de mogelijkheden van langere en/of kortere diensten bekeken. Hierbij kan ook worden gekeken of roosteren op maat mogelijkheden biedt – en zo ja welke – tegemoet te komen aan wensen ten aanzien van het werken in de weekenden en/of de nacht.

In het kader van 'Roosteren op Maat' gaat NS aan de slag met de mogelijkheden die hiervoor zijn. De mogelijkheden en verdere voorwaarden kunnen per bedrijfsonderdeel van elkaar verschillen en worden in kaart gebracht. De volgende elementen worden hierbij in ieder geval betrokken: reservecapaciteit in de roosters, variatie in contracturen (contracturen kunnen per individu verschillend zijn), invloed op dienstlengtes (werkpatroon 4x9) en de mogelijkheden tot onderling ruilen.

Bestaande CAO-afspraken, waaronder afspraken over arbeids- en rusttijden en vergoedingen, zijn onverkort van toepassing. Als dit belemmeringen oplevert, bespreken CAO-partijen welke arbeidsvoorwaardelijke afspraken nodig zijn. Deelname vindt plaats op vrijwillige basis.

De uitwerking van deze afspraak over 'Roosteren op Maat' wordt gemonitord door CAO-partijen in de Klankbordgroep.

In aanvulling op de afspraken uit NS CAO 2024-2025 worden voor juli 2026 minimaal 2 pilots gestart.

4.4. Harmonisatie verschillen in arbeidsvoorwaarden

De CAO-afspraken worden op de volgende punten geharmoniseerd:

4.4.1. Dagelijkse onafgebroken rusttijd (artikel 98 lid 3 CAO NS)

Met ingang van 1 januari 2026 bedraagt de dagelijkse onafgebroken rusttijd 12 uur; 1x per 7x24 uur (niet planmatig) in te korten tot 8 uur. Voor Prod INT blijven de bestaande afspraken over de dagelijkse onafgebroken rusttijd ongewijzigd.

4.4.2. Wekelijkse arbeids- rusttijd (artikel 99 lid 6 CAO NS)

Met ingang van 1 januari 2027 vervalt de uitzondering voor NT en gaat voor NT ook gelden: R=30; R+R = 54; R+R+R = 78 uur.

4.4.3. Werken op feestdagen (artikel 117 lid 1 CAO NS)

Met ingang van 1 januari 2026 wordt de uitzondering voor NT, te weten 'de vergoeding wordt ook toegekend indien de dienst eindigt op een feestdag na 04.00 uur', de algemene regeling.



4.4.4. Kwartaaldag bij ziekte (artikel 118 lid 2 CAO NS)

Met ingang van 1 januari 2026 wordt de Kwartaaldag als niet verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.

4.4.5. Vergoeding voor het niet verlenen van een Kwartaaldag (artikel 119 lid 2 CAO NS)

Met ingang van 1 januari 2026 vervalt de uitzondering voor NT en bedraagt de vergoeding voor het niet verlenen van de betreffende Kwartaaldag voor NT eveneens 12 maal het bruto uurloon.

4.5 Vrijstelling oudere werknemers voor werken in de nacht (artikel 101 lid 10 CAO NS)

De vorig jaar overeengekomen afspraak vrijstelling oudere werknemers voor werken in de nacht wordt aangepast en aangevuld. Artikel 101 lid 10 CAO NS (diensten die de periode 02.00 – 04.00 uur geheel of gedeeltelijk omvatten) wordt als volgt gewijzigd.

De norm/bepaling CAO en/of ATW wordt voor alle werknemers:

- Per dienstregeling 2026 wordt de werknemer van 63 jaar en ouder op verzoek vrijgesteld;
- Per dienstregeling 2028 wordt de werknemer van 62 jaar en ouder op verzoek vrijgesteld;
- Per dienstregeling 2029 wordt de werknemer van 61 jaar en ouder op verzoek vrijgesteld.

De reeds bestaande uitzonderingen per functiegroep of bedrijfsonderdeel blijven ongewijzigd.

Bovenstaande afspraak geldt voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. In de situatie dat sprake is van beperkte capaciteit, geldt dat binnen de beschikbare gekwalificeerde capaciteit op de desbetreffende standplaats de toebedeling van de vrijstelling voor werken in de nacht geschiedt op basis van het aantal onafgebroken dienstjaren bij werkgever. De werknemer met de meeste onafgebroken dienstjaren bij werkgever komt als eerste voor toebedeling in aanmerking.

4.6. Korte narust ICE (artikel 125 lid 2 CAO NS)

Per 1 januari 2026 wordt de hoogte van de vergoeding Korte narust ICE verhoogd naar € 30,-.

4.7. Vrijwillige 40-urige werkweek voor bepaalde doelgroepen (artikel 21 lid 3 CAO NS)

De regeling 40-urige werkweek wordt vanaf de 1e dag van de maand na ratificatie tot het einde van de looptijd van de CAO, voor een aangepaste doelgroep voortgezet. Werknemers in de functiegroepen van Machinist, Hoofdconductor, Trainmanager, (assistent) Medewerker V&S, (assistent) Medewerker Service Stations, PLP, CW en Operationeel Coördinator V&S kunnen kiezen voor een structurele contractuele arbeidsduur en inzet van gemiddeld 40 uur per week.

Werknemers die conform artikel 21 lid 3 CAO NS een 40-urige werkweek zijn overeengekomen, behouden deze zolang zij in de genoemde functiegroepen dan wel in de (verwijderde) functiegroep op basis waarvan zij een 40-urige werkweek zijn overeengekomen, werkzaam zijn, tot de datum van uitdiensttreding, dan wel tot zij zelf kiezen voor wijziging van hun contractuele arbeidsduur naar 36 uur of lager.

4.8. Amplitudediensten (Hoofdstuk 8, bijlage 1)

Op dit moment vinden er in het kader van Fundamenteel Spoor gesprekken plaats over de aanpassing van het productiemodel van S&O. Op basis van de huidige beelden hierover is de verwachting dat een aanpassing van de CAO-bepaling aangaande amplitudediensten randvoorwaardelijk zal zijn voor een nieuw productiemodel.

Als gedurende de looptijd van de huidige CAO door alle CAO-partijen wordt vastgesteld dat een



aanpassing noodzakelijk is, treden CAO-partijen met elkaar in overleg om, indien CAO-partijen dit nodig achten, afspraken te maken en de CAO hierop tussentijds aan te passen.

4.9. Onderzoek / studieafpraak beperking externe inhuur

NS zal gedurende de looptijd van de CAO onderzoeken of de beperking van externe inhuur kan worden gerealiseerd door het aanbieden van 40-urige contracten aan vast (kantoor)personeel.

4.10 Aanwijzen WTV-dagen (artikel 23 lid 1 CAO NS)

Per 1 januari 2026 komt het vrijvallen van WTV-dagen, tijdens het gegarandeerde (vervangende) zomerverlof, te vervallen. Dit betekent dat het aanwijzen door de werkgever komt te vervallen.

4.11 Aanwijzen CF (artikel 106 lid 4 CAO NS)

Met ingang van 1 maart 2025 vervalt de mogelijkheid van werkgever om CF aan te wijzen.

5. Overig

5.1. Opleidingsfaciliteiten 50+ers

CAO-partijen herkennen het feit dat er bij werknemers soms schroom kan zijn om hun behoeften, hun onzekerheid over het omgaan en meekomen met ontwikkelingen of het maken van een stap in hun loopbaan bespreekbaar te maken. Afgesproken is om dit onderwerp te agenderen in de Stichting Scholing en Baanstimulering (SBBS) om te spreken over mogelijke initiatieven en financiering vanuit SBBS.

5.2. Leergang Vonk (Hoofdstuk 12, Bijlage 12 CAO NS)

Gedurende de looptijd van deze CAO wordt Leergang Vonk opnieuw georganiseerd. De leergang heeft tot doel de kennis over het onderwerp 'Sociale Innovatie' te vergroten en om tot concrete voorstellen voor sociale innovatie binnen NS te komen. De uitnodiging vanuit NS en vakbonden wordt gezamenlijk verstuurd aan werknemers.

5.3. Arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd bij doorlopen opleiding na 12 maanden (artikel 13 lid 3 CAO NS)

Bij gebleken geschiktheid wordt werknemer na een jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden. Als werknemer een voor de functie vereiste opleiding niet gedurende de looptijd van de eerste arbeidsovereenkomst met goed gevolg heeft afgerond en er nog examenkansen resteren, krijgt werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden met een ontbindende voorwaarde ten aanzien van het niet behalen van de opleiding.

5.4. Klachtencommissie (Hoofdstuk 12, Bijlage 5 CAO NS)

In de klachtenregeling wordt opgenomen dat van het advies van de klachtencommissie door werkgever alleen bij zwaarwegende redenen kan worden afgeweken.



5.5. Ontslag (Hoofdstuk 10 Sociale Eenheid artikel 21 CAO NS) en Ontslag en WGA 35-80% (Hoofdstuk 10 Sociale Eenheid, artikel 21a en 21b CAO NS)

In artikel 21 sub a worden de woorden “of slechts beperkt” verwijderd.

Artikel 21 sub b CAO NS wordt als volgt aangepast:

b. werkgever aantoont dat voor werknemer, ondanks maximale inspanning van werkgever, geen passende functie bij werkgever aanwezig is. Deze inspanning ziet onder meer op het actief voorleggen van alle passende openstaande vacatures en het actief begeleiden van de werknemer hierbij. Daarbij geldt voor de in de aanhef onder punt 1 aangeduide rechtspersonen (Hoofdstuk 1 CAO NS) dat een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die geschikt is dan wel binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, geschikt te maken is voor de functie waarvoor een vacature is, bij de aanstelling voorrang krijgt boven andere (niet-arbeidsongeschikte) interne en externe kandidaten.

In artikel 21a wordt de tekst van het onderwerp gewijzigd in ‘Aanvulling WGA 35-80% na einde dienstverband’.

5.6. Keuzeplan (Hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 4 lid 1 CAO NS))

De tekst van lid 1 wordt als volgt verduidelijkt:

Op basis van fiscale wet- en regelgeving mag per keuzejaar tot een maximum van 10% van de arbeidsovereenkomst loon worden uitgeruild voor de aankoop van extra verlof. Zie voor afspraken over aankoop extra verlof artikel 13 lid 4 Keuzeplan.

5.7. Vrije uren (oud): verruiming bron Keuzeplan (Hoofdstuk 12 Bijlage 3, artikel 8 lid 4)

Met ingang van keuzejaar 2026 kunnen ook resterende bovenwettelijke uren (vrije uren oud) uit voorgaande kalenderjaren worden ingezet.

Het saldo resterende bovenwettelijke uren (vrije uren oud) wordt inzichtelijk in het Keuzeplan.

5.8. Fietsregeling: verruiming doel Keuzeplan (Hoofdstuk 12 Bijlage 3, artikel 10 lid 2 en 4)

Het aankoopbedrag wordt met ingang van keuzejaar 2026 verruimd naar € 2.500,00. De uitruilmogelijkheid voor de fietsregeling gaat van 1x per 3 jaar naar 1x per 4 jaar.

5.9. RO-regeling: vereenvoudiging doel Keuzeplan (Hoofdstuk 12 Bijlage 3, artikel 16 lid 7)

Met ingang van 1 januari 2026 zijn onderstaande voorwaarden voor deelname aan de RO-regeling in het Keuzeplan van toepassing:

- i) Werknemer heeft op 1 januari een contract voor onbepaalde tijd en wenst door deelname aan de RO-regeling een (verdere) verkorting van de werkweek te realiseren;
- ii) Werknemer is op 1 januari niet 3 maanden of langer ziek of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Dit in afwijking van de voorwaarden genoemd in artikel 4 vanwege de lange periode tussen het keuzemoment in mei en het kalenderjaar waarop de keuze ziet. Zodra werknemer weer volledig arbeidsgeschikt is, kan deze vanaf de 1e van de kalendermaand volgend op de maand waarin hersteldmelding heeft plaatsgevonden, alsnog deelnemen aan de RO-regeling.

De eerst mogelijke ingangsdatum van deelname is de 1^e van de kalendermaand volgend op de maand na het bereiken van de desbetreffende leeftijd. Dit geldt niet voor de 50+ regeling. De peildatum voor deelname aan deze regeling is 1 januari nadat de werknemer 50 jaar is geworden.



5.10. Studieschuld: nieuw doel Keuzeplan (Hoofdstuk 12 Bijlage 3, artikel 17)

Voor de keuzejaren 2026 en 2027 wordt een nieuw doel toegevoegd aan het Keuzeplan: het aflossen van een studieschuld van de werknemer bij DUO tot een maximum van € 1.000 per jaar, in één keer of in termijnen. Dit kunnen zowel reguliere aflossingen zijn als extra aflossingen.

5.11. Combifuncties

Onderstaande onderzoekafpraak in de CAO NS 2024-2025 naar combifuncties wordt gedurende de looptijd van deze CAO gecontinueerd:

NS spreekt de intentie uit concernbreed bij verschillende bedrijfsonderdelen te bezien waar en hoe het werken met combifuncties wenselijk en mogelijk is, zodat dit gestimuleerd en gefaciliteerd kan worden. Daarbij wordt onder meer gekeken naar:

- ervaringen uit het verleden, waaronder de uitdagingen in planning, opleiding en aansturing en
- arbeidsvoorwaardelijke vormgeving

NS neemt hierbij de rechten van de medezeggenschap in acht. Met vakbonden zal vervolgens invulling worden gegeven aan de arbeidsvoorwaardelijke vormgeving.

5.12 Nawerking

De nawerking van de cao-bepalingen uit eerdere cao's over de in de volgende bepalingen opgenomen onderwerpen komt te vervallen met de inwerkingtreding van deze bepalingen: 3.1, 3.2, 4.1.



BIJLAGE 1 NS Zwaar Werkregeling met ingang van 1 januari 2026

NS Zwaar Werkregeling (artikel 96c NS CAO)

1. Doel van de regeling

Deze NS Zwaar Werkregeling (hierna: “NS ZWR”) maakt het voor werknemers – die voldoen aan de in lid 4 van dit artikel opgenomen voorwaarden – mogelijk om maximaal drie jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd op vrijwillige basis vervroegd uit dienst te treden. De NS ZWR is één van de maatregelen die NS aanbiedt in het kader van duurzame inzetbaarheid.

2. Definities

In aanvulling op de definities omschreven in artikel 2 van de CAO NS wordt in de NS ZWR verstaan onder:

1. Onderhandelaarsakkoord: het onderhandelaarsakkoord d.d. 18 oktober 2024 van werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties en het kabinet over ‘gezond naar pensioen’.
2. RVU-drempelvrijstelling: het brutobedrag per maand dat is vrijgesteld van RVU-heffing, zoals bedoeld in het ten tijde van het aangaan van deze CAO [2025-2027] geldende artikel 32ba lid 7 Wet op de loonbelasting 1964.
3. RVU-heffing: pseudo-eindheffing zoals bedoeld in het ten tijde van het aangaan van deze CAO NS [2025-2027] geldende artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964.
4. Uitdiensttredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer met wederzijds goedvinden eindigt, hetgeen wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

3. Ingangsdatum en Looptijd

De NS ZWR gaat in per 1 januari 2026.

Gedurende de looptijd van de NS ZWR gaan CAO-partijen met elkaar in overleg wanneer dit nodig is vanwege de externe toetsing², ijkmomenten of jaarlijkse monitoring (zoals vastgelegd in het Onderhandelaarsakkoord), wetswijzigingen en/of andere omstandigheden die aanleiding geven tot aanpassing van de NS ZWR, de afbakening van de doelgroep en/of het bij de NS ZWR behorende puntensysteem (hierna: ‘het puntensysteem’³).

De NS ZWR wordt aangeboden en uitgevoerd zolang de RVU-drempelvrijstelling bestaat en de fiscale wetgeving hierin voorziet; uitvoering van de NS ZWR wordt opgeschort indien onverhoopt komt vast te staan dat de werkgever geen uitkeringen op grond van de NS ZWR kan doen aan werknemers zonder risico op een RVU-heffing/boete.

² De toetsing van een door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid erkende derde partij van de juistheid van de afbakening van de doelgroep die in aanmerking komt voor de NS ZWR.

³ De elementen uit het Puntensysteem, waaronder de functiecategorieën, de punten per functiecategorie, de weging voor de bezwarende elementen, correctie voor zwaardere omstandigheden in het verleden en individuele factoren, welke door partijen zijn overeengekomen in diverse overleggen, worden schriftelijk vastgelegd tussen werkgever en vakbonden en worden geacht onderdeel te zijn van deze NS ZWR.



Wanneer duidelijk is dat de werkgever blijvend geen uitkeringen kan doen zonder risico op een RVU-heffing of boete, treden CAO-partijen opnieuw met elkaar in overleg. Tot het moment waarop partijen tot nieuwe afspraken zijn gekomen, blijft de opschorting van de regeling gehandhaafd. In het geval dat dit overleg leidt tot beëindiging van de NS ZWR, zullen CAO-partijen zich inzetten voor het vinden van een oplossing in de geest - en conform doelstelling - van de regeling.

4. Voorwaarden deelname aan de NS ZWR

Recht op een uitkering en daarmee deelname aan de NS ZWR, onder de voorwaarden als uitgewerkt in deze regeling, heeft werknemer die:

- a. op de uitdiensttredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd ligt en direct daaraan voorafgaand in dienst is bij werkgever; en
- b. op 1 januari 2029 of daarna de AOW-leeftijd bereikt; en
- c. bij werkgever in een of meerdere functies onder bezwarende werkomstandigheden werkt of heeft gewerkt en op basis van de via het puntensysteem vastgestelde uitkomst, te weten minimaal 18,81 punten (=33% van de referentiewaarde opgenomen in lid 5 sub d) (hierna: 'de ondergrens'), per de gewenste uitdiensttredingsdatum in aanmerking komt voor deelname aan de NS ZWR; en
- d. op eigen initiatief volledig uit dienst treedt, hetgeen wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

5. Hoogte, duur en uitbetaling uitkering

- a. Werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de NS ZWR (maximaal 36 maanden). Werknemer geeft voorafgaand aan deelname aan de NS ZWR aan of hij de voorkeur heeft voor een maandelijkse of eenmalige uitkering.
- b. Het toekennen van een uitkering kan niet met terugwerkende kracht.
- c. De bruto uitkering bedraagt 36x de op 1 januari van het jaar van uitdiensttreding geldende RVU-drempelvrijstelling vermenigvuldigd met het percentage dat voor werknemer is vastgesteld aan de hand van het puntensysteem.
De uitkering is gemaximeerd op de RVU-drempelvrijstelling vermenigvuldigd met het op hele maanden naar boven afgeronde aantal maanden tussen de uitdiensttredingsdatum en het bereiken van de AOW-leeftijd.
Indien werknemer heeft gekozen voor een maandelijkse uitkering, wordt het genoemde uitkeringsbedrag jaarlijks op 1 januari verhoogd tot de dan geldende RVU-drempelvrijstelling. De verhoging geldt voor uitkeringen die op of na 1 januari worden uitbetaald.
Bij de NS ZWR wordt geen gebruik gemaakt van de additionele fiscale ruimte zoals bedoeld in onderdeel 4 van het Onderhandelaarsakkoord.
- d. Werknemer die op basis van het puntensysteem per de gewenste uitdiensttredingsdatum 57 punten (= 100%) of meer heeft opgebouwd, maakt aanspraak op uitbetaling van de volledige uitkering onder de NS ZWR (36 x de RVU-drempelvrijstelling). Werknemer die minder dan 57 punten, maar minimaal de ondergrens heeft opgebouwd, maakt aanspraak op een uitkering naar rato.
- e. Voor werknemer die 30 jaar in een of meerdere functies onder bezwarende werkomstandigheden voor werkgever heeft gewerkt en punten heeft behaald, geldt:
 - een recht op een naar rato uitkering onder de NS ZWR (voorbeeld: werknemer scoort 8 punten en ontvangt naar rato 8/57^e deel van een volledige aanspraak);
 - een recht op een volledige aanspraak als werknemer minimaal de ondergrens heeft opgebouwd.



Hierbij wordt afgeweken van lid 4 sub c.

- f. Dienstjaren waarin werknemer direct voorafgaand aan zijn dienstverband bij werkgever, als uitzendkracht bij NS heeft gewerkt in een of meerdere functies onder bezwarende werkomstandigheden, tellen mee voor de uitkomst van het puntensysteem.
- g. In geval van overlijden van werknemer vóór de AOW-leeftijd wordt het eventuele nog niet uitbetaalde gedeelte van de uitkering geheel en als een bedrag ineens uitgekeerd aan de nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 7:674 lid 3 Burgerlijk Wetboek.

6. Einde recht op uitkering

- a. Het recht op een uitkering eindigt uiterlijk met ingang van de dag waarop werknemer de AOW-leeftijd bereikt.
- b. Het recht op een uitkering eindigt vóór de onder sub a bedoelde datum indien werknemer na indienen van de aanvraag voor de NS ZWR:
 - opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt, en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is; daaronder wordt niet verstaan vrijwilligerswerk of mantelzorg;
 - zich als ondernemer vestigt en wel met ingang van de vestigingsdatum.

7. Aanvraagprocedure

- a. Werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van de NS ZWR dient een aanvraag uiterlijk 6 maanden^{4 5} vóór de beoogde uitdiensttredingsdatum in bij de HR-afdeling van werkgever via rvu@ns.nl.
- b. Werkgever beoordeelt de aanvraag binnen 8 weken na ontvangst. Deze termijn kan verlengd worden indien daarvoor zwaarwegende redenen zijn. Werkgever geeft vervolgens een schriftelijke bevestiging van voorlopige goedkeuring of gemotiveerde afwijzing, op grond van de voorwaarde(n) van de NS ZWR. In geval van een afwijzing wordt vermeld aan welke voorwaarde(n) van de NS ZWR niet wordt voldaan. Voor daadwerkelijke deelname aan de NS ZWR geldt steeds dat werknemer aan alle hiervoor genoemde voorwaarden moet (blijven) voldoen en dat de NS ZWR nog van kracht is.

8. Toetsingscommissie NS ZWR

Werkgever stelt een toetsingscommissie in, waar ook een afvaardiging vanuit vakorganisaties onderdeel van uitmaakt, die:

- de toewijzing van historische functies aan functiecategorieën toetst (in het kader van het puntensysteem) en
- adviseert over situaties zoals bedoeld in lid 11 en
- adviseert over klachten van werknemers met betrekking tot de toepassing en/of uitvoering van de NS ZWR, waaronder over situaties waarbij werknemer het niet eens is met afwijzing van diens aanvraag.

De Toetsingscommissie NS ZWR brengt een schriftelijk en gemotiveerd advies uit, dat een zwaarwegend karakter heeft en dat in het Holdingoverleg ter besluitvorming zal worden voorgelegd.

⁴ Als in de praktijk blijkt dat een kortere aanvraagtermijn structureel haalbaar is, dan zal de NS ZWR daarop worden aangepast.

⁵ In uitzondering op de aanvraagtermijn zoals bepaald bij sub a van dit lid, geldt een aanvraagtermijn van uiterlijk 3 maanden vóór de beoogde uitdiensttredingsdatum als de beoogde uitdiensttredingsdatum in januari, februari, of maart 2026 ligt.



9. Overgangsregeling

De overgangsregeling NS ZWR geldt voor werknemers in dienst van werkgever die vóór 1 januari 2029 de AOW-leeftijd bereiken en die:

- nog niet door middel van ondertekening van een vaststellingsovereenkomst afspraken hebben gemaakt over deelname aan de Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden zoals opgenomen in artikel 96c CAO NS ('de Tijdelijke RVU'):
deze werknemers behouden nog tot 1 september 2025 de mogelijkheid om te kiezen voor de Tijdelijke RVU (uiterlijke datum ondertekening vaststellingsovereenkomst: 31 december 2025). In plaats daarvan kunnen zij vanaf de eerste dag van de maand na ratificatie ook kiezen voor de NS ZWR. Voor beide regelingen geldt dat werknemers aan de hiervoor geldende voorwaarden moeten voldoen om deel te kunnen nemen, waaronder die met betrekking tot de aanvraagtermijn, maar in geval van de NS ZWR met uitzondering van de voorwaarde onder 4 sub b. Deelname aan de NS ZWR is, ook bij deze overgangsregeling, mogelijk vanaf 1 januari 2026, of;
- door middel van ondertekening van een vaststellingsovereenkomst al afspraken hebben gemaakt over deelname aan de Tijdelijke RVU):
aan deze werknemers wordt, aanvullend op de in de vaststellingsovereenkomst opgenomen RVU-uitkering en conform de daarin opgenomen betaalwijze, een bruto uitkering toegekend ter grootte van 25% van het verschil tussen de RVU-uitkering (zoals opgenomen in de ondertekende vaststellingsovereenkomst) en de uitkering welke ingevolge de NSZWR op werknemer van toepassing zou zijn geweest, op basis van de datum uit dienst zoals vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. Op voorwaarde dat zij met uitzondering van 4 sub b, aan de voorwaarden voor de NS ZWR voldoen.

10. Financiële en fiscale aspecten

De uitkering wordt bruto verstrekt en kan fiscale consequenties hebben voor werknemer. Werkgever is hiervoor niet aansprakelijk.

11. Hardheidsclausule

In bijzondere en onvoorziene situaties waarin werknemer in strikte zin niet in aanmerking komt voor de NS ZWR, kan ten gunste van werknemer afgeweken worden van deze regeling.

12. Evaluatie

De werking van de regeling wordt, in aanvulling op de landelijke monitoring en ijkmomenten, jaarlijks geëvalueerd door werkgever en de vakorganisaties.