

Verschillen tussen de cao 2024/2025, het standpunt van NS op 8 mei 2025 toen de onderhandelingen vastliepen en we tot staking over zijn gegaan, het eindbod van NS op 18 juni 2025 en het onderhandelingsresultaat.

Let op, deze lijst is niet volledig. Enkele wat kleinere onderwerpen zijn weggelaten en onderwerpen met meer tekst niet volledig. Beoordeel dus vooral ook het onderhandelingsresultaat

Beloning en looptijd

Onderwerp	Cao 2024-2025	Standpunt NS op 8 mei	Standpunt NS bij eindbod	Resultaat in eindbod
Looptijd	n.v.t.	27 maanden	24 maanden	24 maanden
Loon + SAV	n.v.t.	$3\% + 2,25\% = 5,25\%$	$4\% + 2,75\% = 6,75\%$	$4\% + 3,5\% = 7,5\%$. Vanaf TG 60 = 7%
Loonstijging op 12 mnd.	n.v.t.	2,33%	3,375%	T/m TG 59 = 3,75% Vanaf TG 60 = 3,5%
Extra SAV verhoging	n.v.t.	Niet op tafel	Per 1 januari 2027 0,5%	Uitgeruild tegen de verhoging van het structurele loonbod
Inflatiecorrectie	n.v.t.	Niet op tafel	Indien inflatie in 2026 hoger uitvalt dan voorspelling van CPB, een eenmalige uitkering	Uitgeruild tegen de verhoging van het structurele loonbod

Toekennen tredeverhoging (artikel 54 lid 1 CAO NS)	Aan werknemer, ingedeeld in één van de salariscategorieën 01 tot en met 03 of salariscategorieën 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.	Geen wijzigingen op tafel	Geen wijzigingen in eindbod	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.
Beloning secundair – Vergoedingen				
Les-, instructie of begeleiding geven (artikel 70 CAO NS)	Geldt niet als lesgegeven in functie is meegewaardeerd	Als het wel is meegewaardeerd, niet iedere of nagenoeg iedere functiehouderspecialist les- , instructie of begeleiding geeft, krijgt men de vergoeding wel. Taakgroep 60 en hoger krijgt het niet	Als het wel is meegewaardeerd, niet iedere of nagenoeg iedere functiehouderspecialist les- , instructie of begeleiding geeft, krijgt men de vergoeding wel. Taakgroep 60 en hoger krijgt het niet	Als het wel is meegewaardeerd, niet iedere of nagenoeg iedere functiehouderspecialist les-, instructie of begeleiding geeft, krijgt men de vergoeding wel. Taakgroep 60 en hoger krijgt het niet. 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.

Garantieregeling Inkomensvermindering van Oudere Werknemers (GLOW)		Verslechtering met overgangsregeling voor werknemers die 1-1-2026 een GLOW-uitkering op de oude basis hebben ontvangen	iets betere 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. Jaarlijks berekent NS voor de groep die recht heeft op de "oude" regeling of de nieuwe of de oude regeling gunstig uitpakt. Deze werknemer krijgt de gunstigste van beide
Compensatie onregelmatigheid in geld (artikel 110 lid 1 CAO NS)	€ 210,-	Verhoogd naar € 225,- per 8 uur CO.	Verhoogd naar € 225,- per 8 uur CO.	Verhoogd naar € 225,- per 8 uur CO.
Vergoeding werken op feestdagen (artikel 117 CAO NS)	€ 50,00	€ 60,00	€ 60,00	€ 60,00
Bereikbaarheidsvergo eding (artikel 111 CAO NS)		Diverse verbeteringen en verhogingen	NS heeft de verbeteringen ingetrokken	Met ingang 1 januari 2026 wordt de bereikbaarheidsvergoeding voor verplicht bereikbaar zijn in vrije tijd - bovenop de reguliere CAO-verhoging - verhoogd met 10%.
Arbeids- & rusttijden en verlof				
Rood Weekend (artikel 102 lid 3 CAO NS)	Tijd roodweekend generiek (voor iedereen) start vrijdag op zaterdag 00:00 uur	Tijd roodweekend generiek (voor iedereen) start zaterdagochtend 02:00 uur	Tijd roodweekend generiek (voor iedereen) start zaterdagochtend 02:00 uur	Algemeen: "Roodweekend start vrijdag op zaterdag 00:00 uur". Voor medewerkers die kiezen voor een laat (of laat/nacht rooster geldt (in afwijking op artikel 102 en artikel 119) dat men onder verschillende situaties standaard afziet van de vergoeding rode zaterdag. Zie voor de specificering het onderhandelingsresultaat.

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.	Met ingang van 1 januari 2026 ontstaat het recht op CF ook wanneer een F op een VD, VL of OW-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.
Onderzoek korte (4 uur) diensten	Niet in oude cao	Onderzoek korte (4 uur) diensten	Onderzoek korte (4 uur) diensten	Niet in resultaat opgenomen
Roosteren op Maat	Onderzoek middels klankbordgroepen	Onderzoek middels klankbordgroepen	Onderzoek middels klankbordgroepen	Onderzoek middels klankbordgroepen. In aanvulling op de afspraken uit NS CAO 2024-2025 worden voor juli 2026 minimaal 2 pilots gestart.
Harmonisatie verschillen in arbeidsvoorwaarden				
Dagelijkse onafgebroken rusttijd (artikel 98 lid 3 CAO NS)	Normbepaling 11 uur, 1 x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur. Voor rijdend personeel geldt 11 uur.	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.	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.	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.
Wekelijkse arbeidsrusttijd (artikel 99 lid 6 CAO NS)	Negatieve uitzondering voor Nedtrain	De norm R=30; R+R = 54; R+R+R = 78 uur geldt vanaf 1 januari 2026 ook voor Nedtrain	De norm R=30; R+R = 54; R+R+R = 78 uur geldt vanaf 1 januari 2026 ook voor Nedtrain	De norm R=30; R+R = 54; R+R+R = 78 uur geldt vanaf 1 januari 2026 ook voor Nedtrain

Werken op feestdagen (artikel 117 lid 1 CAO NS)	Nedtrain kent een positieve uitzondering	De positieve uitzondering (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.	De positieve uitzondering (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.	De positieve uitzondering (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.
Kwartaaldag bij ziekte (artikel 118 lid 2 CAO NS)	De algemene regel is dat de Kwartaaldag wordt als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte. Uitzondering voor Nedtrain is dat de Kwartaaldag wordt niet als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.	De positieve uitzondering voor Nedtrain wordt per 1 januari 2026 de algemene regel voor iedereen	De positieve uitzondering voor Nedtrain wordt per 1 januari 2026 de algemene regel voor iedereen	De positieve uitzondering voor Nedtrain wordt per 1 januari 2026 de algemene regel voor iedereen
Vergoeding voor het niet verlenen van een Kwartaaldag (artikel 119 lid 2 CAO NS)	De algemeen regel is dat de vergoeding voor het niet verlenen van de betreffende Kwartaaldag bedraagt 12 maal het bruto uurloon is. Nedtrain heeft de uitzondering dat de vergoeding 8 maal het bruto loon is.	De negatieve uitzondering voor Nedtrain vervalt. Ook voor hun wordt de vergoeding per 1 januari 2026 12 maal het bruto loon	De negatieve uitzondering voor Nedtrain vervalt. Ook voor hun wordt de vergoeding per 1 januari 2026 12 maal het bruto loon	De negatieve uitzondering voor Nedtrain vervalt. Ook voor hun wordt de vergoeding per 1 januari 2026 12 maal het bruto loon

Vrijstelling oudere werknemers voor werken in de nacht (artikel 101 lid 10 CAO NS)	Diverse groepen. Sommigen vanaf dienstregeling 2027 vanaf 63 jaar recht op vrijstelling nachtdiensten	NS wil geen verbeteringen afspreken	Niks in eindbod	Aanvullend op Artikel 101 lid 10 CAO NS (diensten die de periode 02.00 – 04.00 uur geheel of gedeeltelijk omvatten) • Per dienstregeling 2026 wordt de medewerker van 63 jaar en ouder op verzoek vrijgesteld; • Per dienstregeling 2028 wordt de medewerker van 62 jaar en ouder op verzoek vrijgesteld; • Per dienstregeling 2029 wordt de medewerker 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.
---	---	-------------------------------------	-----------------	--

Minimaal aantal dienstjaren vrijstelling nachtdiensten (artikel 101 lid 10 CAO NS)	n.v.t.	Voor werknemer die op of na 1 januari 2026 in dienst treedt, gaat gelden dat hij na 5 jaar in dienst te zijn van NS, gebruik kan maken van de vrijstelling voor werken in de nacht als opgenomen in artikel 101 lid 10 cao NS, mits hij voldoet aan de overige voorwaarden van dit artikel.	Voor werknemer die op of na 1 januari 2026 in dienst treedt, gaat gelden dat hij na 5 jaar in dienst te zijn van NS, gebruik kan maken van de vrijstelling voor werken in de nacht als opgenomen in artikel 101 lid 10 cao NS, mits hij voldoet aan de overige voorwaarden van dit artikel.	NS heeft dit teruggetrokken
Korte narust ICE (artikel 125 lid 2 CAO NS)	Vergoeding korte narust voor NS Internationaal bedraagt €14,47	De vergoeding wordt verhoogd naar €30,00	De vergoeding wordt verhoogd naar €30,00	De vergoeding wordt verhoogd naar €30,00
Vrijwillige 40-urige werkweek voor bepaalde doelgroepen (artikel 21 lid 3 CAO NS)	Bepaalde functies	gewijzigde reeks functies. 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.	gewijzigde reeks functies. 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.	gewijzigde reeks functies. 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.

		Cao-partijen maken een procesafspraken over amplitudediensten. 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 CAO blijkt dat een aanpassing inderdaad noodzakelijk is, treden Cao-partijen met elkaar in overleg teneinde hierover afspraken te maken en indien Cao-partijen dit nodig achten, de CAO hierop tussentijds aan te passen.	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 CAO blijkt dat een aanpassing inderdaad 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.	
Amplitudediensten (Hoofdstuk 8, bijlage 1)	Amplitudediensten worden beperkt tot maximaal 1 per week per werknemer			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 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.
Aanwijzen WTV-dagen (artikel 23 lid 1 CAO NS)	De WTV-dagen die tijdens het gegarandeerde (vervangende) zomerverlof zijn ingeroosterd, vallen vrij en kunnen door werkgever worden aangewezen.	NS wil geen verbeteringen afspreken	Niks in eindbod	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.
Aanwijzen CF (artikel 106 lid 4 CAO NS)	Werkgever kan bij niet aanvragen en/of niet verlenen in dat jaar, CF in januari aanwijzen	NS wil geen verbeteringen afspreken	Niks in eindbod	Met ingang van 1 maart 2025 vervalt de mogelijkheid van werkgever om CF aan te wijzen.

Overige				
Arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd bij doorlopen opleiding na 12 maanden (artikel 13 lid 3 CAO NS)	Geen afspraak. betreffende werknemer kreeg nieuw jaar contract of er werd afscheid genomen.	Als gedurende de looptijd van de CAO blijkt dat een aanpassing inderdaad noodzakelijk is, treden Cao-partijen met elkaar in overleg teneinde hierover afspraken te maken en indien Cao-partijen dit nodig achten, de CAO hierop tussentijds aan te passen.	Als gedurende de looptijd van de CAO blijkt dat een aanpassing inderdaad 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.	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.
Klachtencommissie (Hoofdstuk 12, Bijlage 5 CAO NS)	De klachtencommissie geeft advies aan werkgever. Deze kan zonder redenen het advies naast haar neerleggen	In de klachtenregeling wordt opgenomen dat van het advies van de klachtencommissie door werkgever alleen bij zwaarwegende redenen kan worden afgeweken.	In de klachtenregeling wordt opgenomen dat van het advies van de klachtencommissie door werkgever alleen bij zwaarwegende redenen kan worden afgeweken.	In de klachtenregeling wordt opgenomen dat van het advies van de klachtencommissie door werkgever alleen bij zwaarwegende redenen kan worden afgeweken.

Ontslag (Hoofdstuk 10 Sociale Eenheid artikel 21 CAO NS) en Ontslag en WGA 35-80% (Hoofdstuk 10 Sociale Eenheid, artikel 21a CAO NS)	NS heeft middels dit artikel nauwelijks verplichtingen betreffende werknemers intern te herplaatsen	kleine verbeteringen, maar NS zelf blijft weinig verplichtingen krijgen	kleine verbeteringen, maar NS zelf blijft weinig verplichtingen krijgen	werkgever kan alleen werknemer ontslaan als hij aantoonst 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.
--	--	--	--	--

Keuzeplan				
Keuzeplan (Hoofdstuk 12, artikel 4 lid 1 CAO NS)	Tekst financiële ruimte voor keuzeplan is onduidelijk	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."	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."	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."

Vrije uren (oud): verruiming bron Keuzeplan (Hoofdstuk 12 Bijlage 3, artikel 8 lid 4)	Geen mogelijkheid oude uren worden ingezet	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.	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.	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.
Fietsregeling: verruiming doel Keuzeplan (Hoofdstuk 12 Bijlage 3, artikel 10 lid 2 en 4)	€ 2000,00 in de drie jaar	€ 2.500,00 in de vier jaar	€ 2.500,00 in de vier jaar	€ 2.500,00 in de vier jaar
RO-regeling: vereenvoudiging doel Keuzeplan (Hoofdstuk 12 Bijlage 3, artikel 16 lid 7)	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	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	Toegevoegd: Zodra werknemer weer volledig arbeidsgeschikt is, kan deze vanaf de 1e van de kalendermaand volgend op de maand waarin hersteld-melding heeft plaatsgevonden, alsnog deelnemen aan de RO-regeling.	Toegevoegd: Zodra werknemer weer volledig arbeidsgeschikt is, kan deze vanaf de 1e van de kalendermaand volgend op de maand waarin hersteld-melding heeft plaatsgevonden, alsnog deelnemen aan de RO-regeling.
Aflossen studieschuld: nieuw doel Keuzeplan (Hoofdstuk 12 Bijlage 3, artikel 17)	Geen mogelijkheid.	Keuzejaren 2026 en 2027 € 1000,00	Keuzejaren 2026 en 2027 € 1000,00	Keuzejaren 2026 en 2027 € 1000,00
NS ZWR = NS Zwaar Werkregeling (artikel 96c NS CAO)				

		Puntensysteem. Afhankelijk van je functie(s) drie x het AOW bedrag. Voor 2025 staat dat op +/- € 27.276 per jaar. In december wordt de hoogte voor 2026 vastgesteld.	Puntensysteem. Afhankelijk van je functie(s) drie x het AOW bedrag. Voor 2025 staat dat op +/- € 27.276 per jaar. In december wordt de hoogte voor 2026 vastgesteld.	Puntensysteem. Afhankelijk van je functie(s) drie x het AOW bedrag. Voor 2025 staat dat op +/- € 27.276 per jaar. In december wordt de hoogte van de "RVU-drempelvrijstelling" voor 2026 door regering vastgesteld. In resultaat is opgenomen dat NS de definitieve hoogte ook voor NS geldt.
Maximale hoogte	De uitkering bedraagt €22.164 bruto (cao akkoord 2020–2022, wordt geïndexeerd = 1 jaar bruto AOW)			
Systeem	Generiek	Het FNV Puntensysteem	Het FNV Puntensysteem	Het FNV Puntensysteem
Voor wie	voor alle werknemers vervroegd pensioen tot maximaal drie jaar voor hun AOW-leeftijd	Afhankelijk van de functie(s) bij NS en het aantal punten dat men maximaal drie jaar voor AOW leeftijd heeft behaald	Afhankelijk van de functie(s) bij NS en het aantal punten dat men maximaal drie jaar voor AOW leeftijd heeft behaald	Afhankelijk van de functie(s) bij NS en het aantal punten dat men maximaal drie jaar voor AOW leeftijd heeft behaald
Referentiepositie	n.v.t.	met 57 punten of meer heb je recht op de volledige regeling	met 57 punten of meer heb je recht op de volledige regeling	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. Hierbij wordt afgeweken van lid 4 sub c.
Ondergrens	n.v.t.	33% van de referentiewaarde = 18,81 punten. Met minder punten geen enkele aanspraak op de regeling	33% van de referentiewaarde = 18,81 punten. Met minder punten geen enkele aanspraak op de regeling	33% van de referentiewaarde = 18,81 punten.

Aanvullende voorwaarde om voor volledige regeling in aanmerking te komen	n.v.t.	Werknemer die in een of meerdere functies onder bezwarende werkomstandigheden 45 jaar voor werkgever heeft gewerkt en op basis van het Puntensysteem een uitkomst van het puntensysteem minimaal de ondergrens heeft opgebouwd, heeft recht op de volledige uitkering onder de NS ZWR.	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 volledige aanspraak als werknemer minimaal de ondergrens heeft opgebouwd.	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 8/57e deel van een volledige aanspraak) een recht op een volledige aanspraak als werknemer minimaal de ondergrens heeft opgebouwd.
Wanneer recht als je de ondergrens niet hebt behaald	n.v.t.	Geen	Geen	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 8/57e deel van een volledige aanspraak).

				Mensen die niet getekend hebben behouden uiteraard de keuze. Mensen die wel de VSO voor oud hebben gekozen , 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
Overgangsregeling	n.v.t.	Geen	Voor wie op 1 sept 2025 nog niet definitief (dus niet alleen de aanvraag, maar ook de VSO heeft getekend voor oude regeling, krijgt de keuze tussen oud en nieuw naar ratificatie cao	
Aanvraagtermijn				De aanvraagtermijn is in het onderhandelingsresultaat verkort naar drie maanden voor medewerkers die willen deelnemer per januari, februari of maart 2026. Verder blijft de aanvraagtermijn vooralsnog 6 maanden.

De elementen uit het Puntensysteem	n.v.t.	Niet op tafel	De elementen uit het Puntensysteem, waaronder de functiecategorieën, de punten per functiecategorie, <u>parttime percentage gedurende de loopbaan</u>, 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.	Het "parttime- percentage gedurende de loopbaan" is uit het resultaat gehaald! De elementen uit het Puntensysteem, waaronder de functiecategorieën, de punten per functiecategorie, parttime percentage gedurende de loopbaan, 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.
------------------------------------	--------	---------------	--	---

Einde recht op uitkering	n.v.t.	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: - Opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt, en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is; - Zich als ondernemer vestigt en wel met ingang van de vestigingsdatum.	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: - Opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt, en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is; - Zich als ondernemer vestigt en wel met ingang van de vestigingsdatum.	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: - Opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt, en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is; <u>daaronder wordt niet verstaan vrijwilligerswerk of mantelzorg;</u> - Zich als ondernemer vestigt en wel met ingang van de vestigingsdatum.
Toetsingscommissie NS ZWR	n.v.t.	Geen	Toetsingscommissie zonder rol van de vakbonden	Toetsingscommissie <u>MET</u> rol van de vakbonden
Hardheidsclausule	n.v.t.	In bijzondere en onvoorziene situaties waarin medewerker in strikte zin niet in aanmerking komt voor de NS ZWR, kan ten gunste van werknemer afgeweken worden van deze regeling.	In bijzondere en onvoorziene situaties waarin medewerker in strikte zin niet in aanmerking komt voor de NS ZWR, kan ten gunste van werknemer afgeweken worden van deze regeling.	In bijzondere en onvoorziene situaties waarin medewerker in strikte zin niet in aanmerking komt voor de NS ZWR, kan ten gunste van werknemer afgeweken worden van deze regeling.