



NS

HR & Organisatie

Postbus 2025, 3500 HA Utrecht
VVMC, FNV, CNV, VHS
T.a.v. de heren
W. Eilert en R. de Groot,
H. Janssen, K. de Buijzer,
H. Jongsma
B. Rijnders

Laan van Puntenburg 100
Postbus 2025
3500 HA Utrecht
Nederland
www.ns.nl

Uitsluitend per mail

Datum 18 juni 2025

Onderwerp Eindbod

Geachte vakbondsbestuurders,

Afgelopen vrijdag, 13 juni, hebben wij u een verbeterd bod gedaan voor een nieuwe NS-cao en hebben wij u uitgenodigd de onderhandelingen te hervatten.

CNV en VHS hebben ons dit weekend laten weten op deze uitnodiging in te gaan. Wij waren en zijn daar blij mee. CNV heeft in dit kader tevens laten weten het actietraject tot en met 17 juni op te schorten. FNV en VVMC hebben ons dit weekend gemeld ook in dit verbeterde bod vooralsnog geen aanleiding te zien de onderhandelingen weer op te starten en zetten het actietraject voort.

Na een gesprek met NS maandagochtend, hebben vakbonden FNV en VVMC aangegeven niet terug te willen keren naar de cao-onderhandelingstafel. Het voeren van overleg om zo met alle betrokken partijen tot een onderhandelingsresultaat te komen, is daarmee niet mogelijk. NS is hierin zeer teleurgesteld.

Wij wilden graag aan tafel om tot een goede cao te komen voor onze collega's. NS heeft al meerdere malen aangegeven dat zij niet uit-onderhandeld is. Wij hebben expliciet aangegeven dat er ruimte is om aanvullende afspraken te maken. Bovenop het integrale voorstel van 8 mei jongstleden én bovenop het verbeterde bod op loon, looptijd en zwaar werk. Deze ruimte had in overleg kunnen worden ingezet om verdergaande loonafspraken te maken, om aanvullende inhoudelijke afspraken te maken of om een combinatie daarvan af te spreken.

De vakbonden die de uitnodiging tot overleg afwijzen, hebben tot op heden vastgehouden aan vrijwel alle van de vele voorstellen uit hun inzetbrieven. Aan deze eisen kan NS onmogelijk tegemoet komen. Wij hebben de bestuurders van CNV en VHS over de conclusie van FNV en VVMC geïnformeerd en samen geconcludeerd dat voortzetting van de onderhandelingen helaas niet mogelijk is.



Ons rest niets anders dan een eindbod te doen en jullie allen te vragen dit voor te leggen aan de collega's van NS, jullie leden.

Hoewel we geen totaalresultaat hebben bereikt, hebben we op meerdere onderwerpen bouwstenen voor een resultaat neergelegd. Die bouwstenen zijn de basis voor ons eindbod. Graag licht ik u de aanpassingen ten opzichte van ons laatste bod toe.

In de eerste plaats bevat dit eindbod voor 2025 een loonstijging van 4% bij een verwachte inflatie van 3,2%, resulterend in een koopkrachtverbetering van bijna 1%. Voor 2026 geldt eveneens dat de inflatie wordt gecompenseerd en voegen wij de afspraak toe waarmee wij in 2022 het risico op stijging van de inflatie hebben ondervangen.

Het tweede element is een in constructief overleg met vakbonden uitgewerkte zwaar werk regeling. Hierin brengen we nog een belangrijke verbetering aan op het laatste punt dat ons verdeeld hield. Eerder hebben wij u een overgangsregeling toegezegd. Hiermee kunnen collega's die zich nog niet hebben aangemeld voor de huidige RVU-regeling aanspraak maken op de verbeterde regeling. Daar bovenop willen wij collega's die toegang hebben tot de regeling na 30 jaar dienstverband een aanspraak op de maximale vergoeding van 36 maanden toekennen.

Verder hebben wij besloten, gezien de bezwaren daartegen, de specifieke voorstellen ten aanzien van de aanpassing van de vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten en het minimaal aantal dienstjaren voor de vrijstelling van de nachtdienst niet in het eindbod op te nemen.

Rest mij u te bedanken voor de cao-gesprekken die we hebben gevoerd, ondanks de voor ons allen onbevredigende wending die het cao-proces genomen heeft. Wij hopen omwille van onze collega's, van onze reizigers en van NS dat dit eindbod als een goed resultaat zal worden gezien.

Namens de NS-delegatie, met vriendelijke groet,

Kim Bruggeman
Directeur Arbeidsverhoudingen en Arbeidsvoorwaarden



Eindbod NS van 18 juni 2025

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 verhoogd.

- Per 1 maart 2025 worden de CAO-lonen verhoogd met 4%;
- Per 1 maart 2026 worden de CAO-lonen verhoogd met 2,75%.

1.3. Inflatiecorrectie

De loonparagraaf is afgesproken in een situatie waarbij de verwachte inflatie (bron: CPB, raming februari 2025, definitie: Inflatie, nationale consumentenprijsindex (cpi, %)) voor 2026 2,6% is.

Als de gerealiseerde inflatie in 2026 (bron: CPB, maartcijfers 2027, definitie: Inflatie, nationale consumentenprijsindex (cpi, %)) hoger uitvalt dan deze in februari 2025 verwachte inflatie, dan keert NS aanvullend per 0,1% punt hogere gerealiseerde inflatie over 2026 eenmalig €52,50 bruto uit.

De uitkering is op fulltime basis en wordt betaald naar rato van werktijd en op basis van de diensttijd in 2026. Een eventuele uitbetaling vindt plaats uiterlijk in mei 2027.

1.4. 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 2,75%.

1.5. 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.

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.



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 medewerkers in deze functie uitgevoerd. Daarmee maakt het niet standaard onderdeel uit van de werkzaamheden en bestaat er recht op een vergoeding lesgeven.

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 2026 een GLOW-uitkering hebben ontvangen, 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 individuele 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 direct van toepassing is.



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.

4. Arbeids- & rusttijden en verlof

4.1. Rood Weekend (artikel 102 lid 3 CAO NS)

Met ingang van de dienstregeling 2026 verschuift de aanvangstijd van het tijdvenster van het rode weekend van zaterdag 00:00 uur naar zaterdag 02:00 uur. Als een vrijdagse dienst voor het rode weekend voor wat betreft DW of realisatie eindigt om of ná 02.00 uur, dan ontvangt werknemer een vergoeding voor het aantasten van de rode zaterdag (10x bruto uurloon).

Het tijdvenster voor de vergoedingen van een rode zaterdag of rode zondag wordt als volgt aangepast:

- zaterdag 02.00 uur tot zondag 00.00 uur (rode zaterdag)
- zondag 00.00 uur tot maandag 00.00 uur (rode zondag).

Als werknemer gevraagd wordt om in het tijdvenster in het rode weekend een dienst op zaterdag en/of zondag te werken, dan bestaat recht op een vergoeding voor het aantasten van de rode zaterdag en/of zondag. Met het verschuiven van het tijdvenster, blijft de rustperiode van minimaal 60 uur gehandhaafd.

De nieuwe cao-tekst is opgenomen in bijlage 2.

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. Kortere diensten (artikel 23 lid 1 en artikel 98 lid 5b CAO NS)

NS wil in de toekomst graag de mogelijkheid om voor rijdend personeel diensten te maken die korter zijn dan 6 uur per dag. Bonden en NS gaan hierover verkennend met elkaar in gesprek gedurende de looptijd van deze CAO. NS denkt daarbij in ieder geval aan het volgende:

- Deze mogelijkheid geldt zowel voor nieuw te werven collega's als voor de huidige Mcn en Hc's in de contractvorm van bijvoorbeeld 5x4 uur.
- Uitgangspunt voor NS is daarbij dat voor de huidige Mcn en Hc's deelname altijd op vrijwillige basis is.
- De diensten hebben een minimumlengte van 4 uur. Er is sprake van maximaal 1 dienst per dag en dus niet van gebroken diensten.



Doel van het verkennende gesprek tussen bonden en NS is onder andere het gezamenlijk onderzoeken en bespreken: 1) wat de impact is van 4 uursdiensten op reguliere diensten met een gemiddelde van 8 uur en; 2) bij welk arbeidspatroon deze diensten effectief kunnen worden ingezet.

4.4. 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 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.

4.5. Harmonisatie verschillen in arbeidsvoorwaarden

De CAO-afspraken worden op de volgende punten geharmoniseerd:

4.5.1. 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.

4.5.2. 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.



4.5.3. 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.

4.5.4. 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.

4.5.5. 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.

4.6. 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, Hoofdconducteur, 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 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.

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.



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 CAO NS)

In artikel 21 sub a worden de woorden "of slechts beperkt" verwijderd. In artikel 21a wordt de tekst van het onderwerp gewijzigd in 'Aanvulling WGA 35-80% na einde dienstverband'.

5.6. Keuzeplan (Hoofdstuk 12, 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 hersteld-melding 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
De onderzoekafpraak in de CAO NS 2024-2025 naar combifuncties wordt gedurende de looptijd van deze CAO gecontinueerd.
- 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 toetsing¹, 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’²).

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.

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.

¹ 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.

² 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.



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. Werknemer die 30 jaar in een of meerdere functies onder bezwarende werkomstandigheden voor werkgever heeft gewerkt en op basis van het puntensysteem minimaal de ondergrens heeft opgebouwd, heeft recht op de volledige uitkering onder de NS ZWR.
- 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:
 - 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.

7. Aanvraagprocedure

- a. Werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van de NS ZWR dient een aanvraag op zijn vroegst 12 maanden en uiterlijk 6 maanden 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. 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 paritaire toetsingscommissie in die:

- de toewijzing van historische functies aan functiecategorieën toetst (in het kader van het puntensysteem) en
- adviseert over situaties zoals bedoeld in artikel 11.

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

9. Overgangsregeling

Voor werknemers die vóór 1 januari 2029 de AOW-leeftijd bereiken en 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'), geldt een overgangsregeling. 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 NSR 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.



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 medewerker 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 vakbonden.



Bijlage 2 CAO-tekst Rood Weekend

NIEUWE CAO-TEKST ARTIKEL 102 EN 119

102 ZONDAGSARBEID					
Lid	Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Statu s	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
3	Minimum aantal vrije weekenden (rood weekend)	Eenmaal per drie weken, maar in ieder geval 20 keer per jaar*, een rustperiode van minimaal 60 uur, die de tijd omvat van zaterdag 02.00 tot maandag 04.00 uur. Hiervan kan collectief met instemming van de OR óf individueel op basis van vrijwilligheid worden afgeweken. * in dit aantal weekenden tellen de weekenden mee die NS heeft vergoed op grond van art 119 lid 2.	CAO	VP Weeke ndpool ers	Niet van toepassing
119 VERLENEN VAN EEN DRIEWEKELIJKS VRIJ WEEKEND OF EEN KWARTAALDAG					
Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel		
1	Algemeen	Als werknemer recht heeft op een drie-wekelijks vrij weekend (conform art 102 lid 3) of op een kwartaaldag (conform artikel 118) en dit betreffende vrije weekend of deze kwartaaldag niet wordt verleend, dan ontvangt werknemer daarvoor een vergoeding. Ingeval er een dienst wordt verricht in het betreffende driewekelijkse vrije weekend geldt artikel 99 lid 6.	NSL Weekendpooler s	Geen vergoeding .	
2	Hoogte	De vergoeding voor het werken op een zaterdag (vanaf 02.00 uur) of een zondag in het betreffende driewekelijkse vrije weekend, bedraagt 10 maal het bruto uurloon per dag. De vergoeding voor het niet verlenen van de betreffende Kwartaaldag bedraagt 12 maal het bruto uurloon.	NT	De vergoeding voor het niet verlenen van de betreffend e Kwartaalda g bedraagt 8 maal het bruto uurloon.	



Hoofdstuk 8 Bijlage IV

Uitwerking cao afspraken Rood weekend

Hieronder volgt een uitwerking van de cao-afspraken over het rood weekend zoals opgenomen in artikel 102 (Zondagsarbeid) en artikel 119 (Verlenen van een driewekelijks vrij weekend) met verwijzing naar artikel 99 lid 6 (Rustdag terug).

Let op: werknemers kunnen conform art 102 lid 3 collectief met instemming van de OR óf individueel op basis van vrijwilligheid afzien van een rood weekend. Hieruit volgt dat het ook mogelijk is dat een werknemer alleen afziet van een rode zaterdag maar niet van een rode zondag of andersom.

Situatie A	Als een werknemer wordt gevraagd te werken in een vrij weekend en werknemer heeft in het weekend ervoor en erna ook gewerkt*, wordt dit weekend waarin werknemer wordt gevraagd te werken als rood weekend beschouwd. Uitwerking:	
1	Werkt werknemer op een zaterdag (vanaf 02.00 uur) na een oproep →	Werknemer ontvangt een vergoeding voor de rode zaterdag en een rustdag terug
2	Werkt werknemer op een zondag na een oproep →	Werknemer ontvangt een vergoeding voor de rode zondag en een rustdag terug
3	Werkt werknemer op een zaterdag (vanaf 02.00 uur) én zondag na een oproep →	Werknemer ontvangt een vergoeding voor de rode zaterdag en rode zondag en 2 rustdagen terug

**bijvoorbeeld een om-om-rooster*

Situatie B	Werknemer hebben recht op een vergoeding conform art 119 als hen gevraagd wordt in een rood weekend te werken, ongeacht of ze het weekend erna vrijgemaakt worden. <i>NB. Bij het werken op de rode zondag vervalt het recht op de rode zondag. Indien een werknemer in een rood weekend heeft gewerkt en hij het weekend erna ook moet werken, is er dus niet opnieuw recht op een vergoeding conform artikel 119.</i>
-------------------	---

Situatie C	Hoe vaak krijgt werknemer de vergoeding waarbij de volgende tijdvensters gelden: zaterdag 02:00 uur tot zondag 00.00 uur (rode zaterdag) zondag 00.00 uur tot maandag 00.00 uur (rode zondag) Uitwerking:	
1	Werkt werknemer op een rode zaterdag (vanaf 02.00 uur) na een oproep →	Werknemer ontvangt 1x de vergoeding voor de rode zaterdag (en 1 rustdag terug)
2	Werkt werknemer op een rode zondag na een oproep →	Werknemer ontvangt 1x de vergoeding voor de rode zondag* (en 1 rustdag terug)
3	Werkt werknemer op een rode zaterdag na een oproep en dienst loopt af om of na 00.00 uur →	Werknemer ontvangt een vergoeding voor de rode zaterdag, maar ook voor de rode zondag omdat de rust op zondag is aangetast (en 1 rustdag terug)
4	Werkt werknemer op een vrijdag en dienst loopt af om of na 02:00 uur. →	Werknemer ontvangt 1x de vergoeding voor de rode zaterdag (géén rustdag terug)
5	Werkt werknemer op een vrijdag en dienst loopt af om of na 02:00 uur → De dag erna werkt werknemer na oproep (rode zaterdag) en dienst loopt vóór 00:00 uur af.	Werknemer ontvangt 1x de vergoeding voor de rode zaterdag, omdat de rust maar 1x aangetast kan worden (en 1 rustdag terug)
6	Werkt werknemer op een vrijdag en dienst loopt door tot 20:00 uur → Rood weekend begint om 18:00 uur en eindigt op maandag 6:00 uur (60 uur rust)	Werknemer ontvangt geen vergoeding want geen aantasting van rode zaterdag/rode zondag. Dienst kan alleen in overleg met werknemer worden toegekend.