Collectieve arbeidsovereenkomst Multimodaal Vervoer

1 januari 2026 - 31 december 2026

Alle rechten voorbehouden
Behoudens de door de Auteurswet 1912 gestelde uitzonderingen, mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of op welke wijze dan ook openbaar worden gemaakt, zonder voorafgaande toestemming van CAO-partijen.

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1.	**Algemene bepalingen**
Art. 1	Werkingssfeer
Art. 2	Looptijd
Art. 3	Definities
Art. 4	Commissie CAO Multimodaal vervoer (CCM)
Art. 4A	Naleving CAO en geschillenregeling
Art. 4B	Onderaanneming
Art. 4C	Informatieverplichting werkgever
Art. 4D	Wetsartikelen inzake concessiewisseling
Art. 4E	Gewijzigde wetgeving
Art. 5	OSV-fonds
Art. 6	Reorganisatie e.d.
Hoofdstuk 2.	**De arbeidsovereenkomst**
Art. 7A	Indiensttreding/arbeidsovereenkomst
Art. 7B	Werkgelegenheidsgarantie direct uitvoerend personeel
Art. 8	Parttimers
Art. 8A	Hay-werknemers
Art. 8B	Ouderenregeling 61+/62+ vanaf 1 januari 2026
Art. 9	Uitzendkrachten
Art. 10	Standplaats
Art. 11	Einde arbeidsovereenkomst
Art. 12	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid
Art. 13	Pensioen
Art. 13A	Pensioen per 1 januari 2006
Art. 13B	Pensioen per 1 januari 2017
Hoofdstuk 3.	**De lonen/salarissen/functiewaardering**
Art. 14A	CAO-verhogingen
Art. 14B	Loonschalen e.d.
Art. 14C	Vervallen
Art. 15	Functiewaardering
Art. 16	Salaris bij indiensttreding
Art. 17	Verhoging functieloon
Art. 18	Verlaging functieloon
Art. 19	Bevordering
Art. 20	Beroep
Art. 21	Waarneming hoger gewaardeerde functie
Art. 22	Wijze van betaling van het salaris
Art. 23	Salaris bij afwezigheid
Art. 24	Garantieregeling ex-NSR-personeel
Hoofdstuk 4.	**Rij- en rusttijden voor rijdend personeel**
Art. 25	Werkingssfeer rij- en rusttijdenregeling
Art. 26	Afwijken van de vastgestelde arbeidstijd per week
Art. 27	Jaar- en weekplanning

Art. 28 De blokindeling
Art. 29 GOLFPAKUS-regeling
Art. 30 Diensten
Art. 31 Urentelling en het urentegoed
Art. 32 Vergoeding behorende bij de rij- en rusttijden
Art. 33 Niet rijdend personeel in onregelmatige dienst

Hoofdstuk 5. Arbeidstijden
Art. 34 Arbeidstijden

Hoofdstuk 6. Toeslagen/vergoedingen
Art. 35 Indexatie
Art. 36A Onregelmatigheidstoeslag
Art. 36B Buitenlandvergoeding
Art. 37 Consignatietoeslag
Art. 38 Afbouwtoeslag
Art. 39 Feestdagen en vervangend vrije dag/uitruil bij andere geloofsovertuiging
Art. 40 Overbruggingstoeslag
Art. 41 Variabele beloning
Art. 42 Bijzondere beloning
Art. 43 Instructietoeslag
Art. 44 Maaltijdvergoeding
Art. 45 Diplomatoeslag
Art. 46 Vergoeding bij verhuizing ter gelegenheid van overplaatsing
Art. 47 Vergoeding reis- en verblijfskosten
Art. 47A Reiskosten woon/werkverkeer
Art. 48 Forenzenvergoeding voor ex-OV werknemers
Art. 49 Kosten uit de dienst voortvloeiend
Art. 50 Dienstkleding
Art. 51 Studiefaciliteiten
Art. 51A Scholing en sociale innovatie

Hoofdstuk 7. Ziekte/ongeval/overlijden
Art. 52 Bedrijfsgezondheidszorg
Art. 53 Medisch onderzoek
Art. 54 Ziekmelding
Art. 55 Ziekte/ongeval in buitenland
Art. 56 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid
Art. 57 WAO-reparatie
Art. 57A WIA
Art. 57B WGA premie
Art. 58 Ziektekosten- en vergoedingsregelingen
Art. 59 Ongevallenverzekering
Art. 59A Uitkering bij overlijden

Hoofdstuk 8. Vakantie- en verlofaanspraken
Art. 60 Vakantie
Art. 61 Vakantiebijslag
Art. 62 Afwezigheid met behoud van salaris

Art. 63 Afwezigheid zonder behoud van salaris/verloven in kader WAZ
Art. 64 Organisatieverlof/vakbondsactiviteiten

Hoofdstuk 9. Voorschriften
Art. 65 Arbeidsomstandigheden
Art. 66 Inbezitstelling en naleving voorschriften
Art. 67 Dienstuitvoering
Art. 68 Geheimhouding
Art. 69 Bekendmakingen
Art. 70 Nevenbetrekkingen
Art. 71 Verschijnings- en verklaringsplicht
Art. 72 Gebruik van alcohol, medicijnen en drugs
Art. 73 Gedragingen
Art. 74 Plichtsverzuim
Art. 75 Disciplinaire maatregelen
Art. 76 Onderzoek en verantwoording
Art. 77 Instellen van beroep op het scheidsgerecht

Hoofdstuk 10. Diversen
Art. 78 Leesbaarheid CAO
Art. 79 Vrijwillig verrichten besloten busvervoer
Art. 80 Verplicht verrichten besloten busvervoer en taxiwerk
Art. 81 Seksuele intimidatie en discriminatie
Art. 82 Vervallen
Art. 83 Internationale solidariteit
Art. 84 Eindejaarsuitkering
Art. 84A Fiscale verrekening vakbondscontributie
Art. 85 Regeling boetes en verkeersovertredingen
Art. 86 Chauffeur kleine bus (maximaal 9 personen inclusief de chauffeur)
Art. 87 Vergrijzing en ouderenbeleid
Art. 88 Onderzoek leeftijdsbewust roosteren en ruimere rustperiodes tussen vrije dagen
Art. 89 Sociale veiligheid
Art. 90 Sociaal contract
Art. 91 Aansluiting bij Mobiliteitscentrum OV
Art. 92 Spoorcollege
Art. 93 Vitaliteit en ontwikkeling
Art. 94 Niet herleidbare indirecten/standaard sociaal plan
Art. 95 Private aanvullingsregeling derde WW-jaar
Art. 96 Werkgroep Roosters en werktijden
Art. 97 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Bijlagen

Bijlage 1	Reglement voor de behandeling van geschillen verband houdende met de uitleg, toepassing of nakoming van deze overeenkomst
Bijlage 2	Fulltime arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
Bijlage 3	Fulltime arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
Bijlage 4	Parttime arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
Bijlage 5	Parttime arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
Bijlage 6	WAO-aanvullingsregeling
Bijlage 7	Hay-schalen per 1 januari 2021 en 1 januari 2022
Bijlage 8	Convenant inzake inkoop SPF pensioen
Bijlage 9	Reglement scheidsgerecht
Bijlage 10	Verplaatsingskostenregeling
Bijlage 11	Sociale veiligheid
Bijlage 12	Forenzenvergoeding
Bijlage 13	ORBA functieraster
Bijlage 14	Loonschalen
Bijlage 15	Tijdschema voor opzet en inspraakprocedures voor dienstroosters
Bijlage 16	Vakbondswerk in de onderneming
Bijlage 17	Een sociaal contract in het Multimodaal Vervoer
Bijlage 18	Seksuele intimidatie en discriminatie
Bijlage 19	Model interne bezwaarprocedure functiewaardering
Bijlage 20	Reglement beroepscommissie functiewaardering
Bijlage 21	Vervallen
Bijlage 22	Studiefaciliteiten
Bijlage 23	Regeling studiekosten
Bijlage 24	Overzicht graden van bloed- en aanverwantschap
Bijlage 25	Samenlevingsverklaring
Bijlage 26	Ontvangstbewijs
Bijlage 27	Art. 36 t/m 40 uit WP 2000
Bijlage 28	Afkortingen- en adressenlijst

Collectieve arbeidsovereenkomst Multimodaal Vervoer

Tussen:

VWMO te ‘s-Gravenhage,
hierna te noemen partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht
CNV te Utrecht
VVMC te Tilburg,
hierna gezamenlijk te noemen partij ter andere zijde

is de navolgende CAO Multimodaal Vervoer afgesloten.

HOOFDSTUK 1
ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1
Werkingssfeer

1. Deze overeenkomst met bijlagen is van toepassing op werkgevers en werknemers van in Nederland gevestigde bedrijven die openbaar vervoer verrichten, op een daartoe aan de onderneming verstrekte vergunning, als bedoeld in de Wet Personenvervoer (Wet van 6 juli 2000, Stb. 2000, 314), met als kenmerk dat in de exploitatie gebruik wordt gemaakt van verschillende vervoersmodaliteiten (Multimodaal Vervoer) in een van de navolgende combinaties:

   trein en bus
   trein, bus en metro
   trein, bus en tram

2. Deze overeenkomst met bijlagen is niet van toepassing op:
   - rechtspersonen waarop de CAO Openbaar Vervoer van toepassing is
   - rechtspersonen van NV Nederlandse Spoorwegen die zich uitsluitend bezighouden met vervoer van personen per trein
   - de gemeentelijke vervoerbedrijven van de gemeenten Amsterdam, Rotterdam en Utrecht alsmede van de openbaar vervoerbedrijven NV HTM Personenvervoer, Stadsvervoer Dordrecht en Qbuzz Groningen-Utrecht BV.

3. Bij uitbesteding van werk aan een taxibedrijf dient het taxibedrijf over de kwalificatie ‘voldoende’ van het Sociaal Fonds Mobiliteit te beschikken.

4. Bij onderaanneming van werk aan besloten busbedrijven (ondernemingen die busvervoer verrichten in de zin van de Wet Personenvervoer (2000 Stb. 314)) is de werkgever verplicht te bedingen dat door het besloten busbedrijf de thans vigerende CAO Besloten Busvervoer wordt nageleefd voor het betreffende OV-werk.

   Als onverhoopt geen nieuwe CAO Besloten Busvervoer wordt afgesloten waar FNV en CNV partij zijn, kan dat gevolgen hebben voor de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers die namens een besloten busbedrijf OV-werkzaamheden verrichten. Partijen betrokken bij de CAO Multimodaal Vervoer zullen dan in overleg treden om te bezien hoe deze problematiek kan worden opgelost.

   De werkgever is verplicht op schriftelijk verzoek van een vakvereniging die partij is bij deze CAO binnen 12 weken schriftelijk aan te tonen dat de CAO Besloten Busvervoer correct is nageleefd door het besloten busbedrijf over een periode van maximaal 1 jaar voorafgaand aan het verzoek.

<u>Artikel 2</u>
Looptijd

1. Deze overeenkomst (CAO) is gesloten voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026, met dien verstande dat artikelen of leden waarbij een andere ingangsdatum vermeld wordt, van kracht worden op de daar aangegeven datum.

2. Indien één van de partijen uiterlijk drie maanden voor het einde van deze overeenkomst via een aangetekende brief aan haar wederpartij te kennen heeft gegeven, dat zij deze overeenkomst niet wil verlengen, verplichten partijen zich in overleg te treden met als doel het sluiten van een nieuwe overeenkomst. Indien geen van de partijen deze overeenkomst tijdig heeft opgezegd, wordt deze geacht stilzwijgend te zijn verlengd voor de duur van één jaar. Deze wijze van verlengen geldt voor elke volgende periode van één jaar.

3. Tijdens het overleg als bedoeld in lid 2 blijft de overeenkomst volledig van kracht. Zodra komt vast te staan dat tussen de partijen geen volledige overeenstemming is bereikt, wordt de overeenkomst als beëindigd beschouwd.

4. Wordt deze overeenkomst door opzeggen beëindigd, dan blijven de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing tot het tijdstip van inwerkingtreden van een nieuwe overeenkomst.

5. Tussentijdse verzoeken tot wijziging van afspraken zullen slechts in uiterste noodzaak aanhangig worden gemaakt bij de CCM**.** Over deze verzoeken tot wijziging wordt onderhandeld in het periodiek overleg tussen partijen. Partijen merken de door hen goedgekeurde verslagen van deze overlegbijeenkomsten, waarin zodanige overeenkomsten worden aangegaan, aan als onderhandse akten als bedoeld in artikel 3 Wet CAO.

6. Indien partijen een nieuwe overeenkomst afsluiten en deze wordt gewijzigd en/of aangevuld, verstrekt de werkgever aan de werknemer een (digitaal) exemplaar van de gewijzigde/aangevulde overeenkomst.

<u>Artikel 3</u>
Definities

1. *Werknemer:* degene met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten

2. *Fulltimer:* de werknemer met wie is overeengekomen dat gedurende het normaal gebruikelijk aantal arbeidsuren per week (36 uur) volgens deze CAO arbeid wordt verricht.

3. *Parttimer:* de werknemer met wie is overeengekomen dat gedurende minder dan het normaal gebruikelijk aantal arbeidsuren per week (36 uur) volgens deze CAO arbeid wordt verricht

4. *Werkgever:* ieder die hoofd of bestuurder is van een onderneming als bedoeld in artikel 1.

5. *Vakorganisatie:* een erkende werknemersorganisatie die partij is bij deze CAO.

6. *Partner:* 1) echtgenoot/echtgenote, 2) geregistreerd partner, 3) een persoon die met een werknemer samenleeft alsof hij gehuwd was op de voorwaarden als aangegeven in de samenlevingsverklaring volgens bijlage 25. Een samenlevingsverband van een werknemer en degene met wie de werknemer samenleeft wordt erkend (Boek 1 titel 5A BW).

7. *Standplaats:* de vaste plaats waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht.

8. *Salaris:* het functieloon vermeerderd met de toeslagen en toelagen.

9. *Functieloon:* het loon zoals dit is opgenomen in de tabellen geldend voor een bepaalde functie.

10. *Uurloon:* het functieloon per maand gedeeld door 156.

11. *Toeslag:* een vergoeding in geld of tijd op grond van persoonlijke prestaties of omstandigheden.

12. *Feestdagen:* de algemeen erkende christelijke feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, beide Kerstdagen;
de nationale feestdag is Koningsdag. 5 mei wordt in de jubileumjaren die eindigen op 0 en 5 als betaalde feestdag aangemerkt.

13. *Gebroken dienst:* een dienst op maandag t/m vrijdag die wordt onderbroken door ten minste één ononderbroken rusttijd op standplaats van minimaal 1 uur en 31 minuten. De maximale lengte van een gebroken dienst bedraagt inclusief de rusttijd 12 uur. Indien de rusttijd de periode van 11.30 uur tot 13.00 uur niet omvat dan eindigt de dienst op of voor 18.15 uur.

14. *Tijdvak:* periode van ten hoogste een jaar, die door werkproces, werkdrukte of werkcyclus wordt bepaald.

15. *Arbeidstijd:* de tijd waarin de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht. De gemiddelde arbeidstijd per week bedraagt 36 uur.

16. *Diensttijd:* de tijd gelegen tussen aanvang en het einde van de dienst.

17. *Dagelijkse arbeidstijd:* de arbeidstijd in een dienst.

18. *Week:* de periode van zondag 0.00 uur tot en met de daarop volgende zaterdag 24.00 uur.

19. *Basisrooster:* een, na instemming met de OR vastgesteld, met een vooraf vastgestelde geldigheid, rooster waarin het arbeids- en rusttijdenpatroon wordt vastgelegd.

20. *Kalenderweek:* de dagen van zondag tot en met zaterdag.

21. *Werkdag:* iedere dag van de kalenderweek waarop volgens dienstrooster/werktijdregeling arbeid wordt verricht.

22. *Vrije dag:* iedere dag van de kalenderweek waarop volgens dienstrooster/werktijdregeling geen arbeid wordt verricht.

23. *Maandsalaris:* een in bijlage 14 van deze CAO opgenomen bedrag dat maandelijks aan de werknemer wordt betaald.

24. *SAV:* gemiddelde blokvergoeding per dag, die aan de werknemer wordt uitgekeerd als deze zijn (eigen) werk niet kan doen, zoals bijvoorbeeld bij een verlofdag, OR-werkzaamheden, organisatieverlof, buitengewoon verlof, TWO, keuringen of code 95.

Overal waar in deze overeenkomst hij, hem of zijn wordt vermeld dient ook zij of haar te worden gelezen.

Artikel 4
Commissie CAO Multimodaal Vervoer (CCM)

1. De CCM is belast met de behandeling van alle vraagstukken die betrekking hebben op de uitleg, toepassing of nakoming van deze CAO en waarover betrokkenen bij deze CAO ingelicht willen worden. De CCM is tevens belast met de begeleiding van de regeling over de arbeids- en rusttijden zoals in deze CAO opgenomen.

2. Vraagstukken met betrekking tot deze CAO kunnen alleen aan de CCM worden voorgelegd door de werkgever, (een) vakvereniging(en), de werkgeversvereniging of de ondernemingsraad van een onderneming die valt onder de werkingssfeer van deze CAO.

Artikel 4A
Naleving CAO en geschillenregeling

1. Partijen verplichten zich de naleving van deze CAO zoveel mogelijk te bevorderen.

2. Geschillen over de uitleg, toepassing of nakoming van deze CAO waarover binnen de CCM geen eensluidend standpunt is bereikt, kunnen door (één van) de contractsluitende partijen worden voorgelegd aan de geschillencommissie. Deze commissie bestaat uit 4 leden en 5 plaatsvervangende leden. Partijen benoemen gezamenlijk een onpartijdige voorzitter.

3. De geschillencommissie regelt haar werkzaamheden volgens een reglement, dat als bijlage 1 bij deze overeenkomst is gevoegd.

4. De geschillencommissie doet zo mogelijk binnen 2 maanden uitspraak. Deze uitspraak is bindend.

Artikel 4B
Onderaanneming

De werkgever is verplicht in overeenkomsten van onderaanneming met zelfstandige ondernemers, die als werkgever in de zin van deze CAO optreden, te bedingen dat zij de bepalingen van de CAO zullen naleven, tenzij op de werknemer een andere CAO van toepassing is.

Artikel 4C
Informatieverplichting werkgever

1. De werkgever is verplicht op schriftelijk verzoek van een vakvereniging die partij is bij deze CAO, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat de CAO correct is nageleefd over een periode van maximaal 1 jaar voorafgaand aan het verzoek.

2. Bij een schriftelijk onderzoek zullen aan de werkgever de volgende gegevens worden gevraagd:
   - arbeidsovereenkomst
   - loonstrookje
   - urenverantwoordingsstaten
   - de pensioengegevens (afdrachten)

3. Indien de werkgever niet aantoont dat de CAO getrouwelijk is nageleefd, is de werkgever ten opzichte van de vakvereniging schadeplichtig overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst. De werkgever is in dat geval een schadevergoeding van € 15.000,- verschuldigd.

4. Indien het verzoek van de vakvereniging niet op redelijke grond is gedaan, is zij aan de werkgever een schadevergoeding van € 15.000,- verschuldigd voor de schade die de werkgever heeft geleden ten gevolge van het verzoek.

Artikel 4D
Wetsartikelen inzake concessiewisseling

De wetsartikelen met betrekking tot de personeelsparagraaf uit de Wet Personenvervoer 2000 (WP 2000) worden als bijlage 27 aan deze CAO toegevoegd.

Artikel 4E
Gewijzigde wetgeving

In de CCM worden zaken die met betrekking tot wetgeving CAO artikelen achterhalen behandeld, terwijl de CCM de verplichting heeft de consequenties hiervan te bespreken en waar nodig door te voeren.

Artikel 5
OSV-fonds

De onder deze CAO vallende ondernemingen zijn aangesloten bij het OSV-fonds.
Jaarlijks zal door onder deze CAO vallende ondernemingen 2 promille van de loonsom in het OSV-fonds worden gestort.

Artikel 6
Reorganisatie e.d.

1. In geval van voornemen tot reorganisatie, inkrimping, fusie, beëindiging van de onderneming, wijziging van vestigingsplaats(en) van de onderneming of andere structurele wijzigingen, dan wel overdracht van de zeggenschap over de onderneming, is de werkgever gehouden daarover overleg te voeren met vakorganisaties**,** op een moment dat nog wezenlijk invloed op de beslissing kan worden uitgeoefend en indien dit sociale gevolgen heeft voor de werknemers, om te komen tot een sociale regeling.

2. Indien door reorganisatie als bedoeld in dit artikel een vestiging van een onderneming wordt opgeheven of verplaatst en daardoor voor de werknemer de afstand van het woon-/werkverkeer wordt vergroot en hij geen gebruik kan maken van kosteloos vervoer, zullen CAO-partijen nadere afspraken maken ten aanzien van verplaatsingskostenvergoeding (bijlage 10).

HOOFDSTUK 2
DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 7A
Indiensttreding/arbeidsovereenkomst

1. Bij indiensttreding verstrekt de werkgever aan de werknemer een arbeidsovereenkomst, waaruit blijkt welke (arbeids) voorwaarden van toepassing zijn. Tevens wordt een (digitaal) exemplaar verstrekt van deze CAO, waarvoor de werknemer tekent overeenkomstig bijlage 26.

2. Indien de arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd, verstrekt de werkgever aan de werknemer een exemplaar van die wijziging.

3. Voor het invullen van de benodigde structurele formatie zullen werkgevers goed functionerende tijdelijke werknemers en uitzendkrachten bij voorrang in aanmerking laten komen voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit nadat voldaan is aan de vigerende voorrangsregeling ten behoeve van werknemers jonger dan 27 jaar (artikel 8B lid 4 van de CAO) en parttimers (art 8 lid 2 van de CAO). Werkgevers zullen de formatieberekening met daarin de verhouding tussen de vaste formatie en de flexibele schil bespreken met de Ondernemingsraad, met als doel om werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en uitzendkrachten zoveel mogelijk een contract voor onbepaalde tijd te kunnen aanbieden.
   Openbaar vervoer ervaringsjaren opgebouwd als uitzendkracht bij een Openbaar Vervoer bedrijf worden meegenomen bij de inschaling bij indiensttreding van een werknemer bij een bedrijf vallend onder deze CAO.

Artikel 7B
Werkgelegenheidsgarantie direct uitvoerend personeel

1. Gedurende de looptijd van deze CAO zal ten behoeve van het direct uitvoerend personeel (chauffeurs, machinisten, monteurs en toezichthoudend personeel) in vaste dienst een werkgelegenheidsgarantie van toepassing zijn. In bedrijven waarbij de bezuinigingen een inkrimping van het werkpakket met zich meebrengen, waardoor er een overcapaciteit aan direct uitvoerend personeel ontstaat, dient de werkgever dit aan de medezeggenschap en de betrokken werknemers cijfermatig te onderbouwen.

2. Bij dreigende overcapaciteit van direct uitvoerend personeel kan met de medezeggenschap tijdelijk extra ruimte in de formatie worden afgesproken, waardoor het de werknemers mogelijk wordt gemaakt achterstallig verlof op te nemen om zo de overcapaciteit terug te dringen.

Artikel 8
Parttimers

1. De bepalingen van deze CAO zijn op parttimers van toepassing met inachtneming van het gestelde in dit artikel.

2. Parttimers krijgen voorrang bij uitbreiding van het overeengekomen aantal arbeidsuren of het vervullen van een opengevallen fulltime baan in dezelfde functie, mits zij voldoen aan de functie-eisen.

3. Ten aanzien van de parttimer dienen de navolgende artikelen op de hierna aangegeven wijze te worden toegepast:
   - Artikel 8B (ouderenregeling 61+). Artikel 8B is op parttimers met een arbeidsduur van minimaal 28 uren per werkweek pro rata van toepassing.
   - Artikel 14B (loonschalen e.d.) Het functieloon wordt vastgesteld overeenkomstig de bij de functie behorende schaal, naar rato van het aantal overeengekomen arbeidsuren per week, waarbij wordt afgerond op hele euro's.
   - Artikel 29 (GOLFPAKUS-regeling). Artikel 29 is op parttimers naar rato van toepassing.
   - Artikel 32 lid 6 sub c (vergoedingen). De parttimer heeft geen aanspraak op de toeslag voor een ingetrokken vrije dag, tenzij hij het overeengekomen aantal contracturen per week overschrijdt.
   - Artikel 56 lid 3 (uitkering bij arbeidsongeschiktheid). Artikel 56 lid 3 is op parttimers naar rato van toepassing.
   - Artikel 60 (vakantie) vakantie-aanspraken kunnen worden uitgedrukt in uren. Parttimers krijgen vakantie naar rato.
   - Artikel 64 (organisatieverlof). Voor het deelnemen aan overleg wordt als diensttijd aangemerkt de duur van de dienst welke op die dag verricht had moeten worden.

Artikel 8A
Hay-werknemers

De bepalingen van deze CAO en de bijlagen zijn van toepassing op werknemers die zijn ingedeeld in een van de Hay-schalen, met inachtneming van het gestelde in dit artikel.

1. Het functieloon geldt voor een arbeidstijd van 40 uur per week.

2. Het uurloon is het functieloon per maand gedeeld door 173,3.

3. Tenzij uitdrukkelijk een hoger aantal is overeengekomen, bedraagt de normale vakantie per vakantiejaar voor werknemers tot en met:

29 jaar:	27 dagen
30 t/m 44 jaar:	32 dagen
45 jaar en ouder:	35 dagen

4. Het bepaalde in de artikelen 19 lid 2, en 21 geldt niet voor Hay-werknemers.

5. Voor de loonschalen voor Hay-werknemers wordt verwezen naar bijlage 7.

<u>Artikel 8B</u>
Ouderenregeling 61+ /62+

1. De werknemer kan op zijn verzoek gebruik maken van de ouderenregeling indien hij:
a) de leeftijd van 61 jaar* heeft bereikt en

b) direct voorafgaand aan de ingangsdatum van de ouderenregeling gedurende tenminste 10 jaar onafgebroken fulltime dan wel parttime met een arbeidsduur van minimaal 28 uren per werkweek werkzaam is geweest in het Openbaar Vervoer, met toepassing van de CAO Multimodaal Vervoer (met inbegrip van de CAO OV en CAO NS) en

c) zich minimaal 4 maanden vóór het gewenste moment van deelname aan de ouderenregeling heeft aangemeld bij zijn werkgever. De ouderenregeling gaat niet eerder in dan op de dag waarop de werknemer de in lid 1 sub a genoemde leeftijd heeft bereikt.

2. De gevolgen van deelname aan de ouderenregeling zijn:
a) de werknemer heeft recht op een 4-daagse werkweek van 32 uur binnen een periode van 7 dagen. Na 4 dagen achtereen werken volgt een rust van minimaal 36 uur. Op speciaal verzoek van de werknemer kan worden getracht om tot een maatwerkoplossing te komen.

b) bij arbeidsongeschiktheid komen de vrije dagen te vervallen.

c) de deelnemer heeft recht op 224,2 vakantie-uren per jaar in plaats van de 232,2 vakantie-uren die bij de hoogste leeftijdscategorie in artikel 60 lid 6 sub a staan vermeld.

d) de werkgever is bevoegd om 5,56% op het functieloon van de werknemer in te houden.

e) op de van het inkomen afgeleide 8% vakantiebijslag en de 4,5% eindejaarsuitkering (ingaande 1/1/2015 5,75 %), de vergoedingen behorende bij de rij- en rusttijden (art. 32) en persoonlijke toeslag (suppletie op functieloon) wordt 5,56% ingehouden.

f) andere in de CAO genoemde toeslagen en vergoedingen, behoudens de reiskostenvergoedingen als bedoeld in artikel 47A en artikel 48, blijven ongemoeid; de in artikel 47A lid 1 sub a en in artikel 48 geregelde reiskostenvergoedingen zullen worden betaald op basis van het aantal daadwerkelijk gereden kilometers, hetgeen tevens geldt voor de verplaatsingskostenvergoeding als bedoeld in bijlage 10.

g) de opbouw van pensioenrechten en de hiervoor af te dragen en in te houden pensioenpremies, betaald door werknemer en werkgever, blijven ongewijzigd en worden berekend over de pensioengrondslag op basis van 100% van het functieloon en de overige tot de pensioengrondslag behorende inkomensbestanddelen.

h) indien er binnen de periode van deelname aan de regeling sprake is van een jubileumuitkering conform artikel 42 lid 3, is de grondslag voor die uitkering een afspiegeling (gemiddelde) van het inkomen van de jaren vóór deelname en het inkomen van 94,44% van de jaren gedurende de deelname.

i) voor de overlijdensuitkering geldt eveneens een inhouding van 5,56%.

3. Werknemers met een Hay-contract, waarop de CAO openbaar vervoer van toepassing is, kunnen deelnemen aan de regeling. Per onderneming worden daartoe naar analogie van de ouderenregeling 61+ afspraken gemaakt, waarbij de toekenning van 26 roostervrije dagen als uitgangspunt geldt.

4. Formatieruimte die ontstaat door deelname aan de ouderenregeling zal, anders dan het gestelde in artikel 7A lid 3 en artikel 8 lid 2, worden opgevuld door (aanname van) werknemers jonger dan 27 jaar (met uitzicht op een vast dienstverband). Indien er sprake is van aantoonbare overcapaciteit, mag de vrijkomende formatieruimte worden ingevuld door bestaande werknemers.

5. De door partijen overeengekomen ouderenregeling is uitgewerkt in een brochure (uitvoeringsregeling) en kan verkregen worden bij de werkgever.

6. Deze regeling mag niet in strijd zijn met de Wet Gelijke Behandeling.

> *(* toelichting:* cao-partijen zijn overeengekomen dat de leeftijdsgrens als opgenomen in artikel 8B van de cao MMV per 1 januari 2026 61 jaar is. Deze afspraak geldt alleen voor de looptijd van deze cao. Dit betekent dat na de einddatum van deze cao op 31 december 2026, de leeftijdsgrens automatisch 62 jaar wordt, behalve als daarover eerder een andere afspraak wordt gemaakt. Voor medewerkers die op of vóór 1 januari 2026 de leeftijd van 61 jaar hebben bereikt en daardoor in de praktijk niet kunnen voldoen aan de gebruikelijke aanvraagtermijn van vier maanden vóór de gewenste ingangsdatum, geldt een verkorte termijn. In deze gevallen wordt toegestaan dat de werknemer binnen één maand na de aanvraag gebruik kan maken van de regeling.)

Artikel 9
Uitzendkrachten

1. Voor uitzendkrachten geldt de bij de functie behorende loonschaal, naar rato van het aantal gewerkte uren.

2. De artikelen 3 lid 15, 36, 37 en 39 van deze CAO zijn van overeenkomstige toepassing op werknemers die via een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld aan werkgevers die vallen onder de werkingssfeer van deze CAO, met dien verstande dat voor die werknemers de bij hun functie behorende loonschaal geldt naar rato van het aantal gewerkte uren.

3. De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat aan uitzendkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon en toeslagen worden betaald overeenkomstig de bepalingen van deze CAO.

4. Partijen spreken af elkaar onmiddellijk te zullen informeren wanneer er aanwijzingen zijn dat een bepaald uitzendbureau zich niet (meer) houdt aan de in lid 3 genoemde voorwaarden. Alsdan zal werkgever een gericht onderzoek instellen en afhankelijk van het resultaat daarvan, passende maatregelen treffen richting het betreffende uitzendbureau. Een dergelijk onderzoek zal binnen 2 weken worden gestart.

De werkgever zal bij inhuur van uitzendkrachten gebruikmaken van gecertificeerde bedrijven die ingeschreven staan in het Register Normering Arbeid en lid zijn van ABU of NBBU. Dit register is te vinden op www.normeringarbeid.nl.

Artikel 10
Standplaats

1. Bij indiensttreding wijst de werkgever de werknemer een standplaats aan.

2. Tijdens het dienstverband kan, anders dan in geval van reorganisatie, de werkgever met instemming van de werknemer een andere standplaats aanwijzen.

3. Indien er sprake is van een situatie zoals omschreven in artikel 6 van deze CAO kan de werkgever indien het dienstbelang dat vordert, in overleg met de werknemer tijdens het dienstverband een andere standplaats aanwijzen.

Artikel 11
Einde arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

2. De werknemer kan tot uiterlijk 3 maanden voor het bereiken van de voor hem geldende pensioenrichtleeftijd de werkgever verzoeken de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De werkgever willigt dat verzoek in met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

3. De voortzetting uit lid 2 heeft een tijdelijk karakter en loopt uiterlijk tot:
   - het moment dat de pensioenuitkering van werknemer (inclusief Tijdelijk Overbruggingspensioen) door actuariële ophoging een niveau heeft bereikt van 90% van het laatst verdiende bruto inkomen;
   - de eerste van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 12
Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer gedurende 2 achtereenvolgende jaren arbeidsongeschikt is geweest kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen, met inachtneming van de daarvoor geldende wettelijke bepalingen.

2. Mocht de arbeidsongeschiktheid zich in gunstige zin wijzigen, dan heeft de gewezen werknemer tot 5 jaar na de ontslagdatum recht op bedrijfsgeneeskundige begeleiding.

3. a. Indien dit op medische gronden mogelijk is zal de begeleiding er op gericht zijn - bij vacatures - de gewezen werknemer geheel of gedeeltelijk te plaatsen in de eigen functie of in een functie die daar zo dicht mogelijk bij aansluit.

b. Is dit niet mogelijk dan zal getracht worden de plaatsing van de gewezen werknemer in een passende volledige of gedeeltelijke functie binnen, dan wel buiten de onderneming, tot stand te brengen.
c. Richtlijnen met betrekking tot uitgangspunten, zoals herplaatsing, aangepast werk, revalidatie, financiële afwerking en dergelijke worden in de Commissie CAO Multimodaal vastgesteld.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst ingevolge lid 1 vindt uitbetaling plaats van de op dat moment nog resterende niet genoten vakantiedagen, mits deze niet zijn verjaard,. De uitkering wordt berekend naar het salarisniveau van de dag voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 13
Pensioen

A. *Pensioenregeling*

Voor werknemers die op of na 1 juni 1999 in dienst treden van de werkgever geldt de pensioenregeling van de Stichting Spoorwegpensioenfonds (SPF).

B. *Pensioengevend inkomen*

De pensioengrondslag van de pensioenregeling SPF bestaat uit een vast en variabel deel.
De vaste pensioengevende inkomensbestanddelen SPF zijn:
1. functieloon als bedoeld in de arbeidsvoorwaarden
2. vakantiebijslag
3. eindejaarsuitkering
4. de door het bestuur per werkgever als vast inkomen aangewezen bestanddelen.

De variabele pensioengevende inkomensbestanddelen SPF zijn (niet limitatief):
1. vergoeding onregelmatige dienst
2. rouleringsbijslag

De inkomensbestanddelen die pensioengevend zijn liggen vast in het pensioenreglement SPF.

Daarnaast kunnen per bedrijf bijzondere afspraken zijn gemaakt over de pensioengevendheid van andere inkomensbestanddelen waarover specifieke premies verschuldigd zijn.
Het pensioenreglement SPF is bepalend voor de vaste en variabele pensioengevende inkomensbestanddelen.
Een wijziging in het pensioenreglement SPF werkt rechtstreeks door in dit artikel.
Het pensioenreglement is op verzoek verkrijgbaar bij de werkgever en beschikbaar op de website van het SPF.

De pensioenpremie SPF komt voor 2/3 deel voor rekening van de werkgever en voor 1/3 deel voor rekening van de werknemer.

Artikel 13A
Pensioenregeling vanaf 1 januari 2006

De pensioenregeling van het SPF zijn met ingang van 1 januari 2006 aangepast aan de vanaf genoemde datum geldende wetgeving. Deze wijzigingen zijn onverminderd van toepassing op de werknemers die onder deze CAO vallen en verzekerd zijn bij het SPF. Voor wat betreft de inhoud van de pensioenregelingen wordt verwezen naar het betreffende pensioenreglement. De vanaf 1 januari 2006 geldende pensioenregelingen zullen buiten toepassing worden gelaten, indien;

- het bestuur van de Stichting Spoorwegpensioenfonds de regeling tegen de door partijen gewenste premie, niet accepteert;
- de regeling niet voldoet aan wet- en/of regelgeving inzake anti-discriminatie;
- uit de toetsing van De Nederlandse Bank en fiscus blijken dat de regelingen en financiering hiervan niet mogelijk is;
- uitvoering van de regeling leidt tot het niet in acht nemen van de reserves als voorgeschreven door De Nederlandse Bank.

Artikel 13B
Pensioenregeling vanaf 1 januari 2017

1. De pensioenregeling van het SPF is met ingang van 1 januari 2017 aangepast van pensioenvariant C naar pensioenvariant A. Deze wijziging is onverminderd van toepassing op de werknemers die onder deze CAO vallen en verzekerd zijn bij het SPF. Voor wat betreft de inhoud van deze pensioenregeling wordt verwezen naar het betreffende pensioenreglement.

2. Een deel van de in 2015 voor en door werknemers betaalde pensioenpremie wordt in het jaar 2016 door het Spoorwegpensioenfonds teruggestort aan de bedrijven. Deze zogenaamde bestemmingsreserve is onderdeel (geworden) van de arbeidsvoorwaarden van werknemers. Partijen hebben afgesproken deze bestemmingsreserve volledig te gaan aanwenden voor de financiering van de hogere premie die pensioenvariant A met ingang van 1 januari 2017 met zich meebrengt.

HOOFDSTUK 3
DE LONEN/SALARISSEN/FUNCTIEWAARDERING

Artikel 14A
CAO-verhogingen

Tijdens de looptijd van deze CAO vindt de navolgende verhoging van de functielonen plaats:

- met ingang van 1 januari 2026: 4%.

De toeslagen/vergoedingen genoemd in artikel 35 worden dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 14B
Loonschalen e.d.

1. Als bijlage 14 zijn bij deze overeenkomst de loonschalen gevoegd, zoals deze van toepassing zijn per 1 januari 2026.

2. De werknemer, niet behorend tot de categorie rijdend personeel, die is belast met rijwerkzaamheden en die een functie-uurloon heeft dat lager is dan het uurloon volgens de tabel voor rijdend personeel bij het voor hem geldende aantal dienstjaren, heeft voor de uren waarop hij daadwerkelijk deze werkzaamheden verricht recht op een uurloon van:

   -per 1 januari 2026: € 21,61

Artikel 14C
Vervallen

Artikel 15
Functiewaardering

1. Iedere werknemer wordt in één van de als bijlage 14 of bijlage 7 bij deze overeenkomst gevoegde loonschalen ingedeeld aan de hand van het bij deze CAO behorende ORBA functieraster (bijlage 13).

2. De werknemer die wordt geplaatst in een functie die niet is opgenomen in het functieraster genoemd in lid 1 wordt uiterlijk binnen 3 maanden na indiensttreding ingeschaald volgens het functiewaarderingssysteem ORBA.

3. De volgende functies worden ingedeeld in de loonschalen voor rijdend personeel volgens bijlage 14:
   - bestuurder bus;

- machinist;
- medewerker service & controle;
- steward;
- en alle combinaties hiervan.

Artikel 16
Salaris bij indiensttreding

1. De loonschalen zijn verdeeld in treden.

2. De werkgever kan een hogere inschaling toekennen, indien hij daar redenen voor aanwezig acht.

3. Indien de werknemer direct voorafgaand aan indiensttreding één of meer dienstjaren in dezelfde functie bij een ander openbaar vervoerbedrijf in Nederland werkzaam is geweest, worden voor de inschaling die dienstjaren meegeteld.

Artikel 17
Verhoging functieloon

1. Bij normale uitvoering van zijn werkzaamheden maakt de werknemer aanspraak op een periodieke verhoging van zijn loon overeenkomend met één trede als aangegeven in de voor hem geldende loonschaal.

2. Bij een bovengemiddeld goede uitvoering van de werkzaamheden kan de werkgever in gunstige zin afwijken van het in lid 1 bepaalde.

3. De periodieke verhoging zoals bedoeld in dit artikel geldt niet voor de werknemer die in de Hay-schalen is ingedeeld. Voor deze werknemer kan verhoging van het functieloon plaatsvinden op grond van een door de werkgever gegeven beoordeling met inachtneming van de Hay-salarisgroeitabel.

4. Beoordeling als bedoeld in lid 3 vindt plaats op basis van contractmanagement.

5. De periodieke verhoging is gekoppeld aan de datum van indiensttreding.
   In afwijking hiervan vindt de periodieke verhoging plaats per 1 januari:
   - voor ex-NSR-werknemers;
   - voor ex-OV-werknemers die in 2000 en 2001 de periodieken 21 en 22 van de schaal voor rijdend personeel over de al doorgebrachte wachttijd ontvangen hebben.

Artikel 18
Verlaging functieloon

In geval van plaatsing in een lager gewaardeerde functie dan die waarvoor de werknemer is aangesteld kan, nadat daarover overeenstemming is bereikt met de werknemer en dat

schriftelijk is vastgelegd, het functieloon behorend bij de lager gewaardeerde functie worden toegepast.

Artikel 19
Bevordering

1. Bij benoeming van een werknemer in een hoger gewaardeerde functie wordt, met inachtneming van het bepaalde in artikel 15 en 16 lid 4 vastgesteld welke loonschaal voor deze functie van toepassing is.

2. Bij benoeming in een hoger gewaardeerde functie of bij herinschaling op grond van functiewaardering vindt overschaling plaats naar de bij de functie behorende loonschaal in een trede met een gelijk bedrag of - bij het ontbreken daarvan - het naast hogere bedrag plus tenminste één trede. De periodiekdatum blijft daarbij ongewijzigd. Voorts wordt een afspraak gemaakt en vastgelegd over het verdere tredeverloop, rekening houdend met hetgeen is bepaald in artikel 17, lid 1 (verhoging functieloon).

3. Elke bevordering wordt, onder vermelding van het toegekende functieloon, aan de werknemer schriftelijk meegedeeld.

Artikel 20
Beroep

1. Indien werkgever en werknemer geen overeenstemming bereiken over de op de betreffende functie van toepassing zijnde loonschaal en via de in het bedrijf geldende bezwaarregeling (een model is opgenomen in bijlage 19) niet tot een oplossing kunnen komen, kan de werknemer aan de werkgever een voor beroep vatbare verklaring van inschaling vragen.

2. Binnen een maand na ontvangst van de in lid 1 bedoelde verklaring kan de werknemer tegen zijn inschaling beroep aantekenen bij de beroepscommissie functiewaardering bedoeld in bijlage 20 van deze overeenkomst. Het beroep wordt ingesteld door inzending van een gemotiveerd (digitaal) beroepsschrift, te richten aan het secretariaat van partijen bij deze CAO, p/a Postbus 19365, 2500 CJ Den Haag of info@knv.nl.

3. De beroepscommissie doet een bindende uitspraak.

Artikel 21
Waarneming hoger gewaardeerde functie

1. De werknemer die tijdelijk een hoger gewaardeerde functie volledig waarneemt, heeft recht op de volgende beloning:
   - in de 1e maand van de waarneming: het functieloon behorend bij zijn eigen functie.
   - in de daarop volgende maanden: het functieloon behorend bij zijn eigen functie, vermeerderd met het verschil tussen zijn eigen functieloon en het eerstvolgende hogere salaris in dezelfde loonschaal. Indien de werknemer zich op de maximumtrede van zijn loonschaal bevindt, heeft hij recht op het verschil tussen zijn eigen

functieloon en het naast hoger gelegen salaris van de volgende loonschaal. De in dit lid bedoelde beloning wordt toegekend gedurende de periode van waarneming, tenzij anders is aangegeven.

2. Indien geen sprake is van volledige waarneming, zoals bedoeld in lid 1, heeft de werknemer recht op een toeslag, tot maximaal het bedrag dat hij op grond van het bepaalde in lid 1 bij volledige waarneming zou hebben gekregen.

Artikel 22
Wijze van betaling van het salaris

1. Het salaris dient maandelijks te worden uitbetaald met inachtneming van het bepaalde in deze CAO.

2. De salarisspecificatie moet zodanig zijn opgesteld dat de werknemer kan nagaan hoe zijn salaris is opgebouwd.

3. Verschillen die bij de salarisbetalingen geconstateerd worden, dienen zo spoedig mogelijk in overleg met de werknemer, doch uiterlijk binnen twee maanden, te worden verrekend. Indien gewenst zal de werkgever binnen twee weken na constatering van het verschil, vooruitlopend op de definitieve verrekening, een voorschot betalen.

Artikel 23
Salaris bij afwezigheid

Bij toepassing van de artikelen 60, 62 en 64 zal in afwijking van artikel 3 lid 8 onder salaris worden begrepen:
a. het functieloon.
b. de onregelmatigheidstoeslag, waarbij voor de berekeningswijze wordt uitgegaan van een gemiddeld bedrag per groep/standplaats. Dit gemiddelde wordt bepaald op basis van het actuele dienstenpakket van de groep/standplaats waar de werknemer werkzaam is.
c. andere in deze overeenkomst omschreven toeslagen, welke door de werkgever aan de werknemer als vaste toeslagen worden uitbetaald.

Artikel 24
Garantieregeling ex NSR-personeel

De werknemer die per 1 juni 1999 als gevolg van aanbesteding in dienst is getreden van een onderneming die valt onder deze CAO en direct daaraan voorafgaand in dienst was van NS Reizigers, maakt aanspraak op een garantieregeling met de volgende inhoud:

- Op het moment waarop de ex-NSR werknemer in dienst treedt van de onderneming vallend onder deze CAO wordt het loopbaanpad dat de betrokken werknemer bij normaal functioneren zou hebben doorlopen in de functie die hij bij NSR bekleedde, alsmede de daaraan gerelateerde functielonen, eenmalig vastgesteld (dat wil zeggen een eenmalige fixatie van de functielonen op het moment van overgang waarbij toekomstige indexaties buiten beschouwing blijven).

- Vervolgens wordt een vergelijking gemaakt tussen het functieloon dat de ex NSR-werknemer volgens het loopbaanpad bij NSR zou hebben gehad en het functieloon waarop hij ingevolge de tabel voor rijdend personeel volgens deze CAO aanspraak maakt. Een eventueel voor de werknemer nadelig verschil wordt uitbetaald in de vorm van een persoonlijke toeslag.
- De garantieregeling voor ex NSR-werknemers die in juni 1999 in dienst zijn getreden van een onderneming die valt onder deze CAO geldt tot aan het einde van hun dienstverband.

HOOFDSTUK 4
RIJ- EN RUSTTIJDEN VOOR RIJDEND PERSONEEL

Artikel 25
Werkingssfeer van de rij- en rusttijdenregeling

Als werkgever en ondernemingsraad afspraken maken die als totaalpakket gelijk of beter zijn dan die volgens de CAO, gaan laatstbedoelde afspraken boven die van de CAO.

Het proces van het indelen en uitvoeren van blokken en diensten kent de volgende fasen:
Op basis van het werkpakket van een vestiging worden diensten gemaakt. Het aantal diensten per dag en het soort diensten bepaalt de behoefte aan blokken waarin deze diensten ingedeeld kunnen worden.

a. De werkgever stelt een basisrooster op met de noodzakelijke blokken per dag.
b. De werknemers schrijven in op de geplande blokken.
c. De inschrijving wordt verwerkt in een individueel basisrooster en waar nodig aangepast zodat het individuele vastgestelde basisrooster per werknemer ontstaat.
d. Tenminste 7 dagen voor de dienst uitgevoerd moet worden, wordt aan de werknemer bekend gemaakt welke dienst in het blok van zijn individueel vastgestelde basisrooster hij moet verrichten.
e. Na de indeling, als bedoeld onder d, kunnen aanpassingen plaatsvinden. Als de aanpassingen plaatsvinden op verzoek van de werkgever, dan is werkgever een vergoeding verschuldigd ingevolge artikel 32 lid 6.

Artikel 26
Afwijken van de vastgestelde arbeidstijd per week

Onder de volgende voorwaarden kan worden afgeweken van de vastgestelde arbeidstijd per week:

1. De afwijking moet uitvoerbaar zijn binnen de formatie van voor een normale bedrijfsuitvoering benodigd aantal werknemers.

2. Ten aanzien van een vooraf bepaalde periode kan een langere arbeidstijd worden gekozen tot maximaal 40 uur per week. Deze meer gewerkte uren worden rechtstreeks toegevoegd aan het urentegoed als bedoeld in artikel 31.

3. Een tijdelijke verlaging van de arbeidstijd over een vooraf vastgestelde periode kan plaatsvinden middels evenredige aanpassing van het loon en/of door opname van uren vanuit het urentegoed. Het is niet mogelijk om verlaging van arbeidstijd te bekostigen uit een nog op te bouwen urentegoed.

4. In overleg met de werkgever kan de werknemer op basis van vrijwilligheid kiezen voor een werkweek van 38 uur.
   In overleg met de werkgever kan de werknemer op basis van vrijwilligheid ook kiezen voor een werkweek van 40 uur, waarbij in overleg met de Ondernemingsraad de extra diensten die mogelijk worden door de extra uren boven de 36 in de zomerperiode kunnen worden geconcentreerd.

5. De werknemer die van de in het vorige lid genoemde mogelijkheid gebruikt maakt ontvangt de extra gewerkte uren tegen het voor hem geldende reguliere uurloon.

6. De in lid 5 bedoelde vergoeding voor de extra gewerkte uren is pensioengevend.

<u>Artikel 27</u>
Jaar- en weekplanning

A. *De procedure*

1. Uitgaande van het werkpakket van een vestiging stelt de werkgever een dienstenpakket op.

2. Uitgaande van de voor de dienstuitvoering noodzakelijke inzet gebaseerd op het dienstenpakket (rijdiensten en reserve) stelt de werkgever per vestiging of groep voor het dienstregelingsjaar een concept basisrooster op van blokken waarbinnen de diensten ingedeeld kunnen worden. In het dienstrooster worden reserveblokken opgenomen om mutaties (ziekte, verlof e.d.) op te vangen.
   Binnen de onderneming worden dagelijks reservediensten gesteld om bij calamiteiten te kunnen worden ingezet.

3. De blokken omvatten raamtijden waarbinnen diensten ingedeeld worden.

4. De werknemers geven voor het dienstregelingsjaar op basis van hun arbeidsovereenkomst en eventuele tijdelijke aanpassingen aan welke werkdagen en blokken zij willen werken. Bij deze keuze wordt rekening gehouden met 9 diensten per 14 dagen.
   De werkgever dient bij de vaststelling van het basisrooster rekening te houden met 80 % van de vakantieaanvragen betrekking hebbend op dat dienstregelingsjaar met inachtneming van de op bedrijfsniveau afgesproken vakantieregeling.

5. Het overige verlof wordt op basis van aanvragen in de loop van het jaar toegekend.

6. Vanuit de inschrijvingen en rekening houdend met de wensen van de werknemers stelt de werkgever een definitief individueel basisrooster op. Bij de presentatie van het individuele basisrooster wordt aangegeven op welke wijze eventuele afwijkingen tussen persoonlijke voorkeuren en het basisrooster zijn verwerkt.

   Er worden maximaal 5 inzetten achtereen gepland in de matching. Met instemming van de medewerker kunnen maximaal 6 inzetten achtereen gepland worden. Werkgever spant zich tot het uiterste in om het 4-5 patroon te optimaliseren. Dit ter afstemming met de medezeggenschap en op te nemen in de vigerende bedrijfsregelingen. Werkgevers koppelen jaarlijks de uitkomst terug richting vakbonden.

7. Dit individuele basisrooster omvat per werknemer een overzicht van de voor hem vastgestelde blokken tijdens de looptijd van de dienstregeling waarin per week diensten ingedeeld worden en blokken die met reserve aangemerkt worden.

8. De regels die bij dit proces van concept tot definitief individueel basisrooster aangehouden worden, dienen goedgekeurd te worden door de ondernemingsraad.

B. *De indeling*

1. De werkgever geeft uiterlijk 7 dagen voor ingang dienst aan welke dienst in het blok van het individueel basisrooster uitgevoerd moet gaan worden danwel of verlof verleend wordt, rekening houdend met de in lid 2 van dit artikel genoemde reservecapaciteit.
2. Bij indeling in reserveblokken geeft de werkgever 3 dagen voor ingang dienst (zie ook artikel 32 lid 9) aan welke dienst uitgevoerd gaat worden.

C. *Vergoedingen*

De werknemer heeft recht op een vergoeding ingevolge artikel 32 lid 6a:
- als op verzoek van de werkgever in de weekplanning afgeweken wordt van de in het individueel basisrooster ingeroosterde vrije dagen.

De werknemer heeft recht op een vergoeding ingevolge artikel 32 lid 6b:
- als op verzoek van de werkgever een dienst ingedeeld wordt die niet past binnen de in het individueel basisrooster opgenomen blokken.

D. *Overleg met betrokken werknemer bij wijzigingen.*

1. De werknemer verricht zijn werkzaamheden op basis van zijn individueel vastgestelde basisrooster.

2. Van dit individueel vastgestelde basisrooster kan alleen worden afgeweken in overleg met de werknemer.

3. In afwijking van de hoofdregel in lid 1en 2 onder D, kan de werkgever na overleg met de werknemer wijzigingen aanbrengen in het individueel vastgestelde basisrooster zonder daarvoor de instemming van de werknemer te behoeven indien:
   - dit kennelijk beslist noodzakelijk is voor de goede uitvoering van de dienst en;
   - zich een situatie voordoet die niet aan de werkgever kan worden verweten of;
   - zich een situatie voordoet die niet door de werkgever was te voorzien.

De werkgever informeert de ondernemingsraad regelmatig ter zake.

<u>Artikel 28</u>
De blokindeling

Blok	**Maandag t/m vrijdag**	**Blok**	**Zaterdag**	**Blok**	**Zon- + feestdagen**
A	04.30 tot 14.00 1)	**S**	04.30 tot 14.00 1)	**U**	04.30 tot 14.00 1)
B	06.00 tot 16.00	**H**	06.00 tot 16.00	**M**	06.00 tot 16.00
C	08.00 tot 18.30	**I**	08.00 tot 18.30	**T**	08.00 tot 18.30
D	05.30 tot 19.00 2)	**J**	13.00 tot 00.00	**N**	13.00 tot 00.00
E	13.00 tot 00.00	**K**	15.00 tot 02.00 3)	**O**	15.00 tot 02.00 3)

F	15.00 tot 02.00 3)	**L**	23.00 tot 07.00 4)	**P**	23.00 tot 07.00 4)
G	23.00 tot 07.00 4)				

1) De aanvangstijd voor deze blokken is variabel en kan eerder beginnen. Indien de dienstregeling voor 04.30 uur aanvangt vermeerderd met de voortijd. Van het totaal aantal diensten in deze blokken mag 30% eindigen tussen 14.00 uur en uiterlijk 14.30 uur en/of langer dan 8½ uur zijn met een maximum van 9 uur. Betreffende diensten worden gekenmerkt voor de matching.
2) Dit blok is bestemd voor gebroken diensten. Gebroken diensten die beginnen tussen 05.30 uur en 06.00 uur: maximale dienstlengte is 8½ uur.
3) De eindtijd van deze blokken is variabel en kan later eindigen. Indien de dienstregeling later dan 02.00 uur eindigt vermeerderd met de natijd.
4) Nachtdienst: maximale dienstlengte is 7½ uur.

Diensten die voor 05.00 uur beginnen of na 02.00 uur eindigen: maximale dienstlengte is 7½ uur.
Diensten die beginnen op en vanaf 05.00 uur maar vóór 05.30 uur: maximale dienstlengte is 8½ uur.

Vóór 12.00 uur is de aanvangstijd bepalend voor de vraag welk blok van toepassing is en ná 12.00 uur is de eindtijd bepalend voor de vraag welk blok van toepassing is.

Aan de ondernemingsraad wordt, conform artikel 27 een overzicht voorgelegd van het noodzakelijke aantal blokken per dagsoort en periode en het reservepercentage.
In overleg met de ondernemingsraad kunnen per onderneming voor de bij die onderneming specifieke situaties extra blokken ingesteld worden, waarbij vooraf de ORT-vergoeding wordt vastgesteld.

Artikel 29
GOLFPAKUS-regeling

1. a. De werknemer van 55 jaar en ouder wordt op zijn verzoek vrijgesteld van diensten in de blokken G, O, L, F, P, A, K, U, S en de gebroken diensten in het D-blok die beginnen vóór 06.00 uur.
   De werknemers die geboren zijn vóór 1 januari 1964 en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, behouden het recht om op 50 jarige leeftijd vrijgesteld te worden van diensten in de blokken G, O, L, F, P, A, K, U, S en de gebroken diensten in het D-blok die beginnen vóór 06.00 uur (met ingang van uiterlijk 9 december 2018).

   b. De G, O, L, F, P, A, K, U, S-regeling voorziet er verder in dat medewerkers van 55 jaar en ouder niet verplicht kunnen worden na 00.00 uur en vóór 06.00 uur te werken.
2. De werknemer die op zijn verzoek vrijgesteld is van diensten uit de blokken genoemd in lid 1 krijgt na de matching als bedoeld in artikel 27 de gelegenheid om alsnog een keuze te maken uit de resterende diensten uit de blokken G, O, L, F, P, A, K, U, S en de gebroken diensten uit het D-blok die bij de matching nog niet zijn ingevuld.

Artikel 30
Diensten

Bij het opzetten van diensten gelden de volgende bepalingen:

1. De arbeidstijd voor fulltimers is minimaal 6 en maximaal 9 uur inclusief pauze. Voor diensten voor parttimers kan van de minimale arbeidstijd worden afgeweken.

2. Voor extra niet vooraf te plannen werkzaamheden geldt alleen de maximum arbeidstijd van 9 uur. Deze diensten zijn niet in het dienstenpakket opgenomen.

3. Per week kan gemiddeld 1 gebroken dienst worden opgedragen te berekenen over een dienstregelingperiode, dit met een maximum van 2 gebroken diensten per week. Als werknemers aangeven bij de indeling van het individueel basisrooster meer dan 1 gebroken dienst per week uit te willen voeren, is dat mogelijk.

4. In diensten langer dan 4 uur wordt een pauze van 30 minuten bruto of ten minste 2 keer 15 minuten netto ingelegd. Deze regeling geldt voor aaneengesloten diensten. Een aaneengesloten dienst is een dienst die niet is een gebroken dienst en waarin één onbetaalde rust kan worden ingebracht van ten hoogste 45 minuten. In diensten langer dan 8,5 uur wordt een pauze van 35 minuten bruto of ten minste één keer 20 minuten netto én één keer 15 minuten netto ingelegd.
   In een dienstdeel van een gebroken dienst dat langer is dan vier uur dient een pauze van netto 15 minuten opgenomen te worden. Netto pauzes zijn pauzes waarbij niet zijn opgenomen halterings- en/of afhandelingstijd en conform lokale afspraken looptijd en materieel/buswisseltijd.
   Mogelijke problemen met betrekking tot de redelijke tijdstippen van de pauze(s) en de duur van de netto pauzetijd dienen ter plekke in overleg met de medezeggenschap te worden opgelost. In de CCM zullen eventuele problemen nader worden onderzocht en besproken.
   Op de plaats waar de pauzes worden genoten, dient een voorziening te zijn bestaande uit een verwarmde ruimte met meubilair, koffievoorziening en toilet.
   Als de pauze als gevolg van vertraging in de dienstuitvoering niet (volledig) kan worden genoten, dient desondanks, mits zulks op grond van de geldende regelgeving aangaande rij- en rusttijden mogelijk is, de dienst op de geplande eindtijd van die pauze te worden hervat.

5. Met de ondernemingsraad wordt een jaarlijks tijdpad vastgesteld waarbinnen de dienstregeling aan de ondernemingsraad wordt toegelicht en het dienstrooster getoetst wordt. In dit tijdpad moet voldoende ruimte voor de ondernemingsraad opgenomen zijn om tijdens dit proces de werknemers te kunnen raadplegen.

6. Als diensten niet volledig voldoen aan de blokindeling kan in overleg met de ondernemingsraad daarvan afgeweken worden, mits deze afwijking(en) leidt (leiden) tot een voor de werknemers beter werkpakket of als dit, in het belang van een door de onderneming uit te voeren dienstenpakket, noodzakelijk is.

7. Er wordt gestreefd naar een gemiddelde dienstlengte van 8 uur.

8. Alléén voor dienstregelingsjaar 2026 geldt het volgende:
   Werkgevers garanderen, dat het maximum aantal gebroken diensten (D-blokken), per vestiging per functiegroep, van de medewerkers die vallen onder de cao Multimodaal Vervoer, gedurende de looptijd van deze cao niet meer zijn dan in dienstregelingsjaar 2023. Werkgevers streven ernaar het aantal gebroken diensten te verminderen.

<u>Artikel 31</u>
Urentelling en het urentegoed

1. Een opgenomen vakantiedag wordt genoteerd als een dienst van 8 uur. Voor een vakantiedag opgenomen na de wekelijkse dienstindeling wordt het aantal uren van de geplande dienst genoteerd.

2. De geregistreerde plus- en minuren worden als volgt verwerkt;
   De minuren worden over een periode van 12 maanden verrekend. De aan het eind van een kwartaal geregistreerde minuren blijven staan. In de daarop volgende 3 kwartalen kunnen deze minuren worden aangewend om de vastgestelde gemiddelde arbeidstijd te bereiken. Aan het eind van het 4e kwartaal vervallen de eventueel resterende minuren uit het eerstgenoemde kwartaal (kwartalen staan los van een kalenderjaar).
   Ten aanzien van de plusuren geldt het volgende: aan het eind van elk kwartaal wordt over het in het kwartaal opgebouwde tegoed aan plusuren een toeslag van 35% vergoed. De plusuren worden vergoed in geld of in tijd. Bij vergoeding in tijd worden de plusuren toegevoegd aan het urentegoed.
   - Bij de dienstindeling worden de diensten zo over de blokken verdeeld dat over het hele jaar gerekend de gemiddelde werkweek het contractueel overeengekomen aantal uren per week wordt bereikt. In de blokken kunnen alleen diensten ingedeeld worden uit het door de ondernemingsraad getoetste dienstenpakket. Er kunnen met andere woorden geen nieuwe diensten gecreëerd worden om de stand van plus- en minuren te beïnvloeden. Structurele dan wel langdurige wijzigingen dienen ter toetsing aan de ondernemingsraad te worden voorgelegd.
   - Arbeidsuren voortkomend uit werkzaamheden die vooraf niet gepland zijn, zoals uitloop dienst en extra werkzaamheden, worden niet meegenomen in de berekening van plus- en minuren. Deze uren worden uitbetaald in geld of toegevoegd aan het urentegoed.
   - Als dienst wordt gedaan op een vrije dag worden de daaruit voortkomende arbeidsuren hetzij uitbetaald in geld danwel toegevoegd aan het urentegoed.
   - De werknemer ontvangt per kwartaal een overzicht van zijn plus- of minuren. Er wordt gestreefd naar een te allen tijde inzichtelijk systeem waarbij de werknemer inzicht heeft in zijn saldo.

3. Als de verrekening van de plus- en minuren als bedoeld in lid 2 na afloop van het kwartaal is afgerond, worden de in tijd te vergoeden uren toegevoegd aan het urentegoed.
   Per werknemer wordt een urentegoed opgezet waarin per kwartaal de resterende of conform artikel 26 opgebouwde uren in opgenomen worden.

4. De uren van het urentegoed zijn vrij opneembaar en/of kunnen als volgt worden aangewend;
   - Een bepaalde periode korter werken (vast te stellen in overleg tussen werkgever en werknemer).
   - Aanpassing van de te werken uren kan voor de periode van ten minste een jaar en wordt vooraf schriftelijk aangevraagd. Er wordt schriftelijk op de aanvraag gereageerd.
   - De beschikbare tijd aanwenden om in het kader van de levensloopregeling verlof op te nemen (de waarde van het urentegoed in geld wordt bepaald door het aantal uren te

vermenigvuldigen met het uurloon als vermeld in artikel 3 sub 10 van deze CAO) of voorafgaande aan pensioen eerder te stoppen met werken.

- Een lange periode van afwezigheid naast de gebruikelijke vakantie. Deze periode wordt een half jaar vooraf schriftelijk aangevraagd en door de werkgever schriftelijk bevestigd.
- Medewerkers die vallen onder de regeling van het Spoorwegpensioenfonds kunnen hun uren aanwenden voor aanvulling van de pensioenvoorziening.

Artikel 32
Vergoedingen behorende bij de rij- en rusttijden

1. Per standplaats of functiegroep wordt aan het rijdend personeel een vaste toeslag voor onregelmatig werken betaald.
   De gemiddelde ORT per standplaats of groep is gebaseerd op 19,5 dagen X derving SAV bij verlof. De 19,5 dagen is afgeleid van 234 werkdagen per jaar gedeeld door 12 maanden op basis van het vastgestelde dienstenpakket gebaseerd op het betreffende dienstregelingsjaar.

2a. Bij uitbreiding en/of toevoeging van het aantal standplaatsen/groepen geldt dat de vaste toeslag eenmalig wordt berekend over 30% x 10/7 van de gemiddelde ORT (onregelmatigheidstoeslag) over het betreffende dienstregelingsjaar.

b. Werknemers behorende tot het rijdend personeel hebben recht op een gemiddelde onregelmatigheidstoeslag van 20% van de betreffende standplaats die zal worden berekend over zowel het vaste- als het variabele deel.

3. De volgende vergoedingen gelden :

CAO MMV			4,00%
artikel 32.3	blokvergoeding		**1-1-2026**
Bloktype	aanvang	einde	blokvergoeding
ma t/m vr			
A	04:30	14:00	€ 6,05
B	06:00	16:00	€ 4,05
C	08:00	18:30	€ 4,05
D	06:00	19:00	€ 25,30
E	13:00	24:00	€ 13,42
F	15:00	02:00	€ 14,42
G	23:00	07:00	€ 36,12
zaterdag			
S	04:30	14:00	€ 32,66
H	06:00	16:00	€ 32,66
I	08:00	18:30	€ 32,66
J	13:00	24:00	€ 32,66
K	16:00	02:00	€ 32,66
L	23:00	07:00	€ 44,92

zondag			
U	04:30	14:00	€ 57,29
M	07:00	16:00	€ 57,29
T	08:00	18:30	€ 57,29
N	13:00	24:00	€ 57,29
O	15:00	02:00	€ 57,29
P	23:00	07:00	€ 40,76

4. Als op een feestdag niet de zondagsdienst wordt gereden geldt voor alle dan uit te voeren blokken, met uitzondering van blok L, een vergoeding van:

   -per 1 januari 2026: € 57,29

5. De vaste toeslag als genoemd in lid 1 van dit artikel stijgt mee met de contractloonstijging.

6. Voor afwijkingen van het basisrooster op verzoek van de werkgever gelden de volgende toeslagen:
   a. Voor het wijzigen van een vrije dag voor of na de indeling ten opzichte van het basisrooster geldt een toeslag van:

   -per 1 januari 2026: € 17,52

   b. Als voor of na de indeling de geplande dienst omgezet wordt naar een dienst in een ander blok, geldt een toeslag van:

   -per 1 januari 2026: € 6,02

   c. Als na de wekelijkse indeling van de diensten een vrije dag ingetrokken wordt, geldt bovenop de voor betrokkene geldende blokvergoeding van het blok waarin wordt gewerkt een toeslag van:

   -per 1 januari 2026: € 132,72

De uren van deze dag worden rechtstreeks bijgeboekt in het urentegoed.

7. Als een reservedienst ingedeeld wordt in het blok van het individueel basisrooster, wordt 3 dagen voor ingang dienst bekend gemaakt welke dienst uitgevoerd moet gaan worden. Als dan een dienst die niet past in het blok van het individueel basisrooster ingedeeld wordt, geldt de toeslag onder lid 6b.

8. Als drie dagen te voren alsnog een reservedienst wordt ingedeeld, wordt deze op een blok ingedeeld en wordt een diensttijd aangehouden van 8 uur. Als de dienst korter is dan 8 uur worden deze uren niet in mindering gebracht en als de dienst langer is dan 8 uur gaan deze meeruren direct naar het urentegoed. Als bij de definitieve indeling – in overleg – een ander blok ingedeeld wordt, geldt de daarvoor vastgestelde vergoeding.

9. Als bij uitloop dienst de blokgrens overschreden wordt, wordt naar rato de blokvergoeding van het blok waarin de uitloop plaatsvindt, vergoed.

<u>Artikel 33</u>
Niet-rijdend personeel in onregelmatige dienst

1. Voor niet-rijdend personeel in onregelmatige dienst geldt het volgende:
   - Voor niet-rijdend personeel kan een dienstrooster met roulering opgezet worden, dat goedkeuring behoeft van de ondernemingsraad.
     Bij loketdienst, verkeers-procesleiding en reinigingsploeg kan het blokkenrooster een probleem vormen. De betrokkenen moeten in dat geval kunnen kiezen voor een in overleg met hen vastgestelde roulering
   - Artikel 28 van de CAO is tevens van toepassing op niet-rijdend personeel.
   - Artikel 29 van de CAO is niet van toepassing op deze groep.
   - Artikel 30 met uitzondering van lid 5 (voor niet-rijdend personeel wordt per werkzaamheid een pauzeregeling vastgesteld), 31 en 32 (m.u.v. art 32 lid 2b) van de CAO zijn van toepassing.
   - Deze regels gelden alleen voor groepen, waarbij onregelmatigheid een vast onderdeel van het werk uitmaakt en niet als bijvoorbeeld een administratief medewerker een keer 's-avonds of in het weekeinde werkt.

2. Voor technisch personeel geldt naast lid 1 het volgende:
   - Technisch personeel van 55 jaar en ouder wordt ontheven van de verplichting tot overwerk.
   - Technisch personeel van 55 jaar en ouder wordt ontheven van de verplichting tot het verrichten van diensten die aanvangen vóór 00.00 uur en waarvan een gedeelte valt tussen 02.30 uur en 04.30 uur, tenzij het dienstbelang zich hiertegen verzet.
   - Binnen de bedrijven wordt bij het technisch personeel onderzocht of de aanvang van een aansluitende dagdienst na een (nachtelijke) storingsdienst later kan plaatsvinden. Hiervoor zal aandacht worden gevraagd bij de leiding van de betreffende werkplaatsen. De daarmee verband houdende werktijdregelingen zullen worden voorgelegd aan de medezeggenschap.

HOOFDSTUK 5
ARBEIDSTIJDEN

Artikel 34
Arbeidstijden

1. Uitgangspunt is een vijfdaagse werkweek

2. Op zaterdag en/of zondag wordt er niet gewerkt, tenzij de werknemer volgens dienstrooster is aangewezen om te werken op zaterdag en/of zondag.

HOOFDSTUK 6
TOESLAGEN/VERGOEDINGEN

Artikel 35
Indexatie

Bij iedere algehele verhoging van de functielonen worden de volgende toeslagen dienovereenkomstig aangepast:

- blokvergoedingen (artikel 32)
- consignatietoeslag (artikel 37)
- maximumbedrag voor de berekening van de afbouwtoeslag (artikel 38)
- instructietoeslag (artikel 43)
- diplomatoeslag (artikel 45)
- minimum vakantiebijslag (artikel 61)

Artikel 36A
Onregelmatigheidstoeslag

Voor werknemers die rijwerkzaamheden verrichten, gelden de in hoofdstuk 4 opgenomen toeslagen voor onregelmatige arbeid.

Artikel 36B
Buitenlandvergoeding

1. Wanneer door een machinist een dienst in het buitenland wordt gereden, wordt € 5,- per slag (heen- en terugrit) vergoed. Deze toeslag is niet pensioengevend.

2. Machinisten die de opleiding voor `buitenland rijden' succesvol hebben afgerond ontvangen een eenmalige uitkering van € 250 bruto.

3. Dit artikel (36B) wordt aangemerkt als een standaardbepaling.

Artikel 36C
Machinistentoeslag

1. Werknemers die zijn ingedeeld in de loonschaal voor rijdend personeel (41 MM uit bijlage 14) met de functie van machinist, alsmede werknemers met een hiermee gecombineerde functie overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 lid 3, ontvangen vanaf 1 januari 2018 een machinistentoeslag.

2. De machinistentoeslag wordt niet toegekend aan werknemers die reeds een persoonlijke toeslag ontvangen op grond van een functiewijziging uit het verleden, artikel 24 of een daarmee vergelijkbare toeslag. Wanneer echter het bedrag aan machinistentoeslag in een maand hoger is dan het bedrag van de persoonlijke toeslag, wordt het verschil wel uitbetaald.

3. De machinistentoeslag bedraagt:
   Met ingang van 1 januari 2020 € 9,- bruto per uitgevoerde machinistendienst. De machinistentoeslag is voor werknemers niet pensioengevend.

Artikel 37
Consignatietoeslag

1. De werkgever kan voor één of meer bedrijfsonderdelen een consignatieregeling treffen, die erin voorziet dat werknemers buiten de voor hen geldende arbeidstijd bereikbaar zijn en beschikbaar voor onvoorziene doch noodzakelijke werkzaamheden. De regeling behoeft instemming van de ondernemingsraad.

2. De werknemer die uit hoofde van de consignatieregeling bereikbaar dient te zijn, ontvangt een toeslag:
   a. voor uren gelegen tussen maandag 00.00 uur en vrijdag 24.00 uur ter grootte van:

   -per 1 januari 2026: € 1,97

   b. voor uren gelegen tussen zaterdag 00.00 uur en zon- en feestdagen ter grootte van:

   -per 1 januari 2026: € 2,95

   c. in roulerende diensten gelden in afwijking van in lid 2 genoemde toeslagregeling andere dagen.

   De toeslag bedraagt:
   - op werkdagen:

   -per 1 januari 2026: € 1,97

   - op roostervrije dagen (inclusief vervangende feestdagen):

   -per 1 januari 2026: € 2,95

3. Indien de werknemer tijdens een consignatiedienst wordt opgeroepen om daadwerkelijk arbeid te verrichten geldt, naast de consignatietoeslag, de volgende vergoeding:
   a. voor uren op maandag t/m vrijdag 135% van het uurloon, met een minimum van 1 uur
   b. voor uren op zaterdag, zondag en feestdagen 200% van het uurloon, met een minimum van 2 uur.
   c. in roulerende diensten geldt in afwijking van het gestelde onder a en b:
      - 135% van het uurloon met een minimum van 1 uur op werkdagen;
      - 200% van het uurloon, met een minimum van 2 uur op roostervrije dagen (inclusief vervangende feestdagen).

Artikel 38
Afbouwtoeslag

1. Wanneer voor een werknemer de omstandigheden die tot toekenning van onregelmatigheidstoeslag hebben geleid zich buiten toedoen van de werknemer wijzigen of worden herzien, zal aan die werknemer een afbouwtoeslag worden toegekend, overeenkomstig het bepaalde in lid 2, indien de vermindering van inkomsten per maand meer bedraagt dan:

   -per 1 januari 2026: € 17,04

2. De afbouwtoeslag volgens lid 1 bedraagt een percentage van het verschil tussen het bedrag aan onregelmatigheidstoeslag en toeslag gebroken diensten, dat gemiddeld in het jaar daaraan voorafgaand is ontvangen én het bedrag dat na de wijziging wordt ontvangen nadat is komen vast te staan dat de wijziging of herziening heeft plaatsgevonden.
   Het percentage bedraagt:
   - gedurende de eerste drie maanden 80%;
   - gedurende de maanden vier tot en met zes 60%;
   - gedurende de maanden zeven tot en met negen 40%;
   - gedurende de maanden tien tot en met twaalf 20%.

Artikel 39
Feestdag en vervangende vrije dag/uitruil bij andere geloofsovertuiging

1. Op feestdagen (artikel 3 lid 12) wordt geen arbeid verricht, tenzij de aard of het belang van de onderneming dit noodzakelijk maakt.

2. De werknemer heeft recht op een betaalde vervangende vrije dag indien:
   - hij op een feestdag, niet vallend op zaterdag of zondag, arbeid verricht; of
   - de hiervoor bedoelde feestdag valt op een vrije dag volgens dienstrooster.

3. Voor parttimers worden met zaterdagen en zondagen in het kader van dit artikel gelijkgesteld de dagen waarop normaal gesproken en/of volgens afspraak geen arbeid wordt verricht.

4. De werknemer met een andere dan de christelijke geloofsovertuiging kan feestdagen van zijn geloofsovertuiging inruilen voor de in deze CAO genoemde christelijke feestdagen. De werkgever zal daartoe in overleg met de ondernemingsraad een regeling uitwerken.

Artikel 40
Overbruggingstoeslag

1. Wanneer de werknemer in een andere functie wordt geplaatst met een lager functieloon, zal een overbruggingstoeslag worden toegekend.

2. Aan de betrokken werknemer wordt schriftelijk medegedeeld of de overbruggingstoeslag trendmatig wordt aangepast, ongewijzigd blijft, dan wel geleidelijk verminderd wordt of

afgeschaft. Zo nodig wordt aangegeven dat een en ander tijdgebonden is, dan wel afhankelijk wordt gesteld van gewijzigde omstandigheden.

3. Van de grootte en aard van de toeslag doet de werkgever schriftelijk mededeling aan de werknemer.

Artikel 41
Variabele beloning

1. De werkgever kan aan personeelsleden die in de schalen 11 en hoger zijn ingedeeld een variabele beloning toekennen.

2. Deze beloning wordt niet toegekend dan na een beoordeling van de in het kader van contractmanagement behaalde resultaten.

3. Indien een variabele beloning wordt toegekend bedraagt deze voor werknemers in de schalen 11 en hoger 7-12%.

<u>Artikel 42</u>
Bijzondere beloningen

1. Een bijzondere beloning kan worden toegekend aan een werknemer, die zich onderscheiden heeft door:
   a. het betonen van buitengewone inzet;
   b. het bewijzen van diensten in buitengewone omstandigheden;
   c. het voorkomen of verminderen van een gevaar door bijzondere oplettendheid, tegenwoordigheid van geest of persoonlijke moed;
   d. het voorstellen van verbeteringen, die naar het oordeel van de werkgever praktische waarde voor het bedrijf hebben.

2. Deze beloningen bestaan uit:
   a. een geldbedrag of een andere vorm van waardering;
   b. een buitengewone salarisverhoging.

3. a. Aan de werknemer wordt bij het bereiken van een diensttijd van 12½ jaar een gratificatie ter grootte van 25% van het bruto functieloon per maand bruto uitgekeerd, bij een diensttijd van 25 jaar wordt een gratificatie ter grootte van 100% van het bruto functieloon per maand netto uitgekeerd en bij een diensttijd van 40 jaar wordt een gratificatie ter grootte van 100% van het bruto functieloon per maand netto uitgekeerd. Uitbetaling vindt plaats binnen de geldende fiscale wetgeving. Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid om de pensioenuitkering te combineren met werken in deeltijd, kan als grondslag voor de berekening van de jubileumuitkering niet zonder meer het laatste functieloon per maand worden gehanteerd. In dat geval zal de grondslag zo moeten worden berekend dat deze een reële afspiegeling vormt van het functieloon en het aantal dienstjaren gelegen vóór het moment van arbeidsduurvermindering en het functieloon en de dienstjaren gelegen ná de arbeidsduurvermindering.
   b. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren dat een werknemer in dienst is van de werkgever, komt eveneens in aanmerking:
      - het aantal jaren doorgebracht bij een ander openbaar vervoerbedrijf in Nederland;
      - het aantal jaren in de eerste periode doorgebracht, indien een werknemer voor de tweede maal in dienst is getreden.

      Voor de vaststelling van een dienstjubileum, dient het laatste dienstverband tenminste 10 jaar onafgebroken te hebben bestaan.
   c. De werknemer die als gevolg van een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een WIA uitkering ontvangt en aangepaste werkzaamheden verricht, wordt ter bepaling van de hoogte van de gratificatie geacht te ontvangen een bedrag dat gelijk is aan het volle functieloon van de oorspronkelijke functie (trendmatig aangepast) die geldt vóór toekenning van de WIA uitkering, waarin hij 100% werkzaam was bij de werkgever. Eventuele anciënniteiten worden meegeteld.

4. a. Aan de werknemer die vervroegd van zijn ouderdomspensioenregeling gebruik wenst te maken en die voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zijn jubileum als vermeld in lid 3 zou hebben bereikt, wordt bij zijn uitdiensttreding een uitkering toegekend.
   b. De in onder 4 a) bedoelde uitkering bedraagt:

- voor werknemers, die bij het einde van het dienstverband minder dan 25 jaren in dienst zijn geweest, voor elk vol dienstjaar 1/25 van de in lid 3 bedoelde uitkering;
- voor werknemers, die bij het einde van het dienstverband meer dan 25, doch minder dan 40 jaren in dienst zijn geweest, voor elk vol dienstjaar na het 25e 1/15 van de in lid 3 bedoelde uitkering;

Artikel 43
Instructietoeslag

De werknemer die naast zijn functie werkzaamheden verricht als chauffeur-instructeur en als zodanig wordt ingezet voor de instructie van nieuw rijdend personeel, ontvangt bovendien voor elke dag dat door hem werkelijk instructie wordt gegeven per dag een instructietoeslag van:

-per 1 januari 2026: € 4,91

Artikel 44
Maaltijdvergoeding

1. Indien van bedrijfswege geen maaltijd wordt verstrekt, wordt een maaltijdvergoeding van € 6,13 toegekend indien aan één van de hierna volgende voorwaarden wordt voldaan:
   a. de diensttijd is langer dan 9 uur en 45 minuten.
   b. bij disco- c.q. nachtdiensten die een pauze hebben tussen 24.00 en 02.00 uur.
   c. indien de werknemer in dienst komt bij storing, ongeval e.d. en tussen het einde van de laatst verrichte dienst en het begin van de extra dienst 2 uur of minder ligt, dan worden beide diensten als 1 dienst beschouwd.

2. Op deze vergoeding kan slechts 1 maal per dag aanspraak worden gemaakt.

Artikel 45
Diplomatoeslag

Werknemers die niet vallen onder de categorie rijdend personeel ontvangen een diplomatoeslag, indien zij in het bezit zijn van het diploma CCV-B en in opdracht van de werkgever daadwerkelijk inzetbaar moeten kunnen zijn voor rijwerkzaamheden om calamiteiten op te vangen (verkeersleiders en 1e lijns leidinggevenden voor rijdend personeel), indien zij niet zijn ingedeeld in de loonschaal hoger dan 7. De toeslag per maand bedraagt:

-per 1 januari 2026: € 52,95

Werknemers die vallen onder de categorie niet-rijdend personeel en beschikken over de aantekening Code 95 ontvangen de hierboven genoemde diplomatoeslag, mits de aantekening Code 95 verkregen is door middel van opleiding.

Artikel 46
Vergoeding bij verhuizing ter gelegenheid van overplaatsing

1. Bij overplaatsing waarbij vooraf vastgesteld is dat dit leidt tot een verhuizing, wordt een naar billijkheid te bepalen vergoeding van de werkelijk betaalde verhuiskosten toegekend. De vergoeding bedraagt ten hoogste 12% van het jaarloon, met een maximum van € 5.445,36 vermeerderd met de kosten voor het overbrengen van de boedel.

2. Het in dit artikel bedoelde jaarloon bestaat uit:
   a. functieloon (artikel 14 lid 1)
   b. vakantiebijslag (artikel 61)
   c. diplomatoeslag(en) (artikel 45)
   d. persoonlijke toeslag (artikel 40)

Artikel 47
Vergoeding reis- en verblijfskosten

1. Bij dienstreizen dient vooraf toestemming te worden verleend door de bevoegde leidinggevende.

2. Voor de werknemer die op dienstreis is worden de werkelijk betaalde reiskosten vergoed, indien de reis niet heeft kunnen plaatshebben met de middelen van vervoer waarvoor kosteloos vervoer is of bij tijdige aanvraag had kunnen worden verleend. Bij gebruik van eigen auto wordt per 1 januari 2026 een vergoeding van € 0,47 per kilometer toegekend, met inachtneming van de fiscale regelgeving. De vergoeding wordt geïndexeerd op basis van de consumentenprijsindex (CPI) voor alle huishoudens berekend door het CBS van oktober tot oktober.

3. Behoudens de gevallen waarin een afzonderlijke detacheringsregeling is getroffen worden de werkelijk noodzakelijk gemaakte verblijfskosten vergoed.

4. Saldering reiskostenvergoedingen
   Voor zover bepaalde reiskostenvergoedingen in het kalenderjaar of in een loontijdvak fiscaal bovenmatig zijn, strekken deze mede tot vergoeding van reiskosten die de werkgever in zoverre nog wel aanvullend belastingvrij kan vergoeden.

Artikel 47A
Reiskosten woon/werkverkeer

1. Aan een werknemer die voor het dagelijks woon-/werkverkeer kosten moet maken worden de reiskosten betreffende alle daadwerkelijk gereden kilometers vergoed op basis van € 0,22 per kilometer en op basis van maximaal één heenreis en één terugreis per dag. In geval van gebroken diensten wordt de in dit artikel geregelde vergoeding maximaal tweemaal per dag uitbetaald.

2. De reiskostenvergoeding als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt vastgesteld op basis van de afstand tussen het actuele woonadres van de medewerker en de standplaats van de medewerker, gemeten via de snelste route, op basis van Google Maps.

3. In geval van situaties waarin een werknemer geen werkzaamheden verricht, zoals -niet limitatief- wegens vakantie of arbeidsongeschiktheid, en er dientengevolge niet daadwerkelijk kilometers worden gereden, bestaat er géén aanspraak op de in lid 1 van dit artikel (geldend per 1 januari 2026) bedoelde reiskostenvergoeding.

4. Als medewerkers met kosteloos openbaar vervoer reizen, dan vervalt het recht op de in lid 1 van dit artikel bedoelde vergoeding.

5. Vanaf 1 juli 2024 geldt dat de tegemoetkoming ingevolge dit artikel niet cumuleert met de reiskostenvergoeding als geregeld in artikel 47 van deze CAO, of met enige andere reiskostenvergoeding of verplaatsingskostenvergoeding als geregeld in deze CAO en/of bedrijfsregeling. Bestaande rechten op basis van cumulatie van voornoemde regelingen vóór 1 juli 2024 worden gerespecteerd.

6. De reiskostenvergoeding als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt vastgesteld en uitbetaald in de maand nadat de desbetreffende kosten zijn gemaakt.

7. Nawerking van artikel 47A dat tot 1 januari 2026 van toepassing was, is uitdrukkelijk uitgesloten.

Artikel 48
Forenzenvergoeding voor ex-OV werknemers

Voor de ex OV-werknemers die als gevolg van aanbesteding op 31 mei en 1 juni 1999 in dienst zijn getreden van één van de in deze CAO genoemde ondernemingen is de forenzenvergoeding conform bijlage 12 van toepassing.

Artikel 49
Kosten uit de dienst voortvloeiend

1. Aan de werknemer wordt voor kleine niet nader te specificeren uitgaven die verband houden met de uitvoering van de dienst een onkostenvergoeding toegekend van € 3,90.

2. Er bestaat geen recht op vergoeding indien:
   a. de werknemer langer dan 60 kalenderdagen volledig arbeidsongeschikt is;
   b. de werknemer arbeidsongeschikt is voor zijn functie en hij buiten dienst is in afwachting van:
      - ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid;
      - re-integratie;
      - verlof.

3. De kosten, die een werknemer moet maken om zijn werkzaamheden te kunnen verrichten en die voortvloeien uit van overheidswege gestelde voorschriften komen voor rekening van de werkgever.
   Hieronder kan worden verstaan:
   - de geneeskundige verklaring;
   - de kosten voor BOA:
   - de verlenging van het rijbewijs;
   - de verlenging c.q. vernieuwing van het identiteitsbewijs;
   - een redelijk bedrag voor de bij de bescheiden behorende pasfoto's.

4. Het verplichte medisch onderzoek en de bedrijfsgeneeskundige begeleiding als bedoeld in artikel 52 vinden plaats in diensttijd.

Artikel 50
Dienstkleding

De kosten voortvloeiende uit de door de werkgever voorgeschreven dienstkleding komen voor rekening van de werkgever; regelingen daaromtrent kunnen in het dienstkledingreglement van de betrokken werkgever worden vastgesteld.

Artikel 51
Studiefaciliteiten

1. De werkgever verleent zoveel mogelijk zijn medewerking aan het volgen van een studie, die voor de werkgever en/of de werknemer van belang wordt geacht.

2. Bij verplichtstelling van het EHBO-diploma geldt de regeling zoals opgenomen in bijlage 23. De werkgever draagt zorg voor het organiseren van EHBO- en herhalingscursussen. Bij vrijwilligheid van het EHBO-diploma geldt in afwijking van bijlage 23 dat de werknemer 50% van de noodzakelijke cursustijd vergoed krijgt.

3. a. De werknemer heeft voor het volgen van opleidingen, zoals vermeld in artikel 1 en 2 van bijlage 23 recht op twee dagen betaald scholingsverlof per jaar, met de mogelijkheid deze dagen gedurende drie jaar op te sparen. Het is mogelijk dit verlof in halve dagen op te nemen.
   b. De werknemer heeft voor het volgen van zwaardere opleidingen, zoals vermeld in artikel 1 en 2 van bijlage 23 waarvoor thuisstudie is vereist en die worden afgesloten met een landelijk erkend diploma, recht op drie dagen betaald scholingsverlof per jaar, met de mogelijkheid deze dagen gedurende drie jaar op te sparen. Het is mogelijk dit verlof in halve dagen op te nemen.
   c. Van het recht op betaald scholingsverlof zijn uitgezonderd de opleidingen met een recreatief karakter; dit zijn opleidingen die niet leiden tot het verbeteren van het functioneren in de functie -uitoefening of tot het uitoefenen van een beroep.

De werkgever zal in samenspraak met de OR afspraken maken over een concreet beleid gericht op *employability* waarbij hetgeen in bijlage 22 opgenomen is, als basis zal dienen.

Artikel 51 A
Scholing en sociale innovatie

Per bedrijf wordt in overleg met de medezeggenschap een Actieplan Scholing en Sociale Innovatie opgesteld. In bijlage 22 is opgenomen welke onderwerpen hierin voorkomen.

HOOFDSTUK 7
ZIEKTE/ONGEVAL/OVERLIJDEN

Artikel 52
Bedrijfsgezondheidszorg

1. De arbodienst zal tenminste de volgende bedrijfsgeneeskundige zorg verlenen:
   a. uitvoeren van een bedrijfsgeneeskundig onderzoek bij aanstelling;
   b. begeleiding van langdurig en frequent zieken;
   c. houden van een bedrijfsgeneeskundig spreekuur; tenminste twee maal per week of volgens afspraak;
   d. uitvoeren van bedrijfsgeneeskundige onderzoeken om de geschiktheid voor de arbeid vast te stellen; dit onderzoek zal tenminste eens in de vijf jaar moeten geschieden voor alle werknemers die de 50-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt, elke drie jaar voor alle werknemers in de leeftijd van 50 tot en met 59 jaar en elke twee jaar voor alle werknemers van 60 jaar en ouder.

2. De geneeskundige verklaring, bedoeld in artikel 74 Besluit personenvervoer 2000 (Besluit van 14 december 2000, Stb. 2000,563), wordt door de werkgever slechts aanvaard, indien deze is afgegeven door de arbodienst.

Artikel 53
Medisch onderzoek

1. De werknemer zal - tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten - meewerken aan een psychologisch en/of medisch onderzoek of ander onderzoek ten behoeve van zijn taakvervulling indien dat door de werkgever nodig wordt geacht. Voor het niet-rijdend personeel wordt een medisch onderzoek enkel op verzoek gedaan.

2. De kosten en tijd van de onderzoeken en maatregelen zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 54
Ziekmelding

De werknemer dient de door de werkgever bekend gemaakte voorschriften met betrekking tot de melding van arbeidsongeschiktheid op te volgen.

Artikel 55
Ziekte/ongeval in buitenland

1. De werknemer die wegens werkzaamheden verbonden aan de uitoefening van zijn beroep buiten Nederland verblijft en daar getroffen wordt door ziekte of ongeval kan aanspraak maken op vergoeding van:
   a. de kosten van geneeskundige verzorging waaraan hij behoefte heeft;

b. de kosten van vervoer, voor zover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan;
c. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, zolang zijn gezondheidstoestand het hem verhindert naar Nederland terug te keren;
d. de noodzakelijke kosten van vervoer naar zijn woon- of verblijfplaats in Nederland.

2. De in lid 1 bedoelde aanspraken bestaan slechts indien en voor zover de werknemer geen aanspraak kan maken op overeenkomstige uitkeringen op grond van enige nationale wetgeving of internationale overeenkomst dan wel uit hoofde van een voor de werknemer geldende verzekeringsovereenkomst.

3. De werknemer kan geen aanspraak maken op vergoeding van de in lid 1 genoemde kosten, indien hij door eigen schuld of toedoen geen aanspraken kan ontlenen aan de voor hem geldende verzekering.

4. Indien de werknemer in omstandigheden verkeert als omschreven in de aanhef van lid 1, én zich in levensgevaar bevindt, kan hij ten behoeve van zijn partner alsmede bloedverwanten in de eerste graad aanspraak maken op vergoeding van de noodzakelijke kosten van:
   a. vervoer van hun woonplaats naar zijn verblijfplaats en terug;
   b. onderdak en voeding, totdat het levensgevaar geweken is.

Artikel 56
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Aan de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden, wordt gedurende 104 weken 100% van het bruto salaris doorbetaald.

2. Onder het bruto salaris genoemd in het vorige lid is inbegrepen:
   a. De vaste looncomponenten artikel 14 (loonschalen), artikel 24 (persoonlijke toeslag), artikel 38 (afbouwtoeslag), artikel 45 (diplomatoeslag), artikel 40 (overbruggingstoeslag), artikel 42 lid 2b (bijzondere beloningen), artikel 32 lid 1 (vaste ORT), artikel 29 lid 5 (garantie-inkomen 50 plus).
   b. Een gemiddeld bedrag aan neveninkomsten uit de artikelen 43 (instructietoeslag), 36A (onregelmatigheidstoeslag) en 37 (consignatietoeslag) berekend over een referteperiode van 13 kalenderweken direct voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.

3. Bij arbeidsongeschiktheid wordt voor iedere dag dat de ziekte duurt 0,1 verlofdag ingeleverd, met dien verstande dat er per kalenderjaar maximaal 3 bovenwettelijke verlofdagen kunnen worden afgeschreven.

4. Indien aan de werkgever door het UWV een sanctie is opgelegd wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen bij een arbeidsongeschikte werknemer zal gedurende de sanctieperiode, ook na 2 jaar arbeidsongeschiktheid, de betaling door de werkgever op het niveau van 100% worden gecontinueerd.

Artikel 57
WAO-reparatie

1. De werkgever zal ten behoeve van alle werknemers (m.u.v. de werknemers die deelnemen in de voormalige SPOV-regeling) vallend onder deze overeenkomst een regeling treffen ter reparatie van de aanpassingen in de WAO en de WAO conforme regeling van de voormalige SPF.

2. Voor werknemers die deelnemen in de voormalige SPOV-regeling geschiedt de reparatie van de aanpassingen in de WAO en de WAO-conforme regeling van de voormalige SPOV.

3. De WAO reparatieregeling wordt uitgevoerd door de pensioenuitvoerder van Rail & OV.

Artikel 57 A
WIA

Met ingang van 1 juli 2005 wordt er door werkgevers jaarlijks een bedrag van 0,5% van de loonsom gereserveerd voor maatregelen inzake werk en inkomen van werknemers die (langdurig) gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn.

Voor werknemers, die op of na 1 januari 2006 geheel dan wel gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geworden en vallen onder de WIA, geldt het recht op een aanvulling die gelijk is aan (het recht op) een uitkering die geldt voor werknemers die onder de CAO Openbaar Vervoer vallen en thans verzekerd zijn. Werkgevers zullen eveneens een dergelijke verzekering met identieke polisvoorwaarden afsluiten voor werknemers. Tot die tijd komt een eventuele aanvulling aan een rechthebbende werknemer met een WIA uitkering voor rekening van de werkgever.
De hiervoor genoemde inkomensverzekering bestaat uit de volgende onderdelen:

De verzekering bestaat uit de volgende onderdelen:

a. De WGA-hiaatverzekering, die conform de polisvoorwaarden de WGA-uitkering aanvult tot 70% van het verschil tussen het jaarsalaris en het nieuwe salaris.
b. De Excedent Arbeidsongeschiktheidsverzekering, die conform de polisvoorwaarden de IVA-uitkering boven het maximum dagloon aanvult tot 75% van het jaarsalaris. Deze verzekering vult daarnaast conform de polisvoorwaarden de loongerelateerde WGA-uitkering boven het maximum dagloon aan tot 70% van het verschil tussen het verzekerd jaarsalaris en het nieuwe salaris.
c. De WIA bodemverzekering, die conform de polisvoorwaarden gedurende maximaal 10 jaar 80% van het verschil tussen het jaarsalaris en de door UWV vastgestelde verdiencapaciteit (of het nieuwe inkomen indien dat hoger is dan de vastgestelde verdiencapaciteit) compenseert en het nieuwe salaris ten minste 65% van het verzekerd jaarsalaris is.

Artikel 57 B
WGA premie

De WGA premie komt volledig voor rekening van werkgevers.

Artikel 58 A
Ziektekosten en -vergoedingsregelingen

Werkgevers bieden werknemers een collectieve regeling aan.

Artikel 58 B
Eigen risico zorgverzekering bij bedrijfsongeval

Wanneer een werknemer vanwege een bedrijfsongeval dat niet te wijten is aan diens opzet of bewuste roekeloosheid een beroep moet doen op zijn eigen risico vanwege gemaakte ziektekosten, vergoedt de werkgever het deel van het wettelijk eigen risico dat aantoonbaar aan dit bedrijfsongeval toe te rekenen valt. De voor rekening van de werknemer komende medische kosten die los staan van het bedrijfsongeval, worden hierop in mindering gebracht. Voorgaande wordt per kalenderjaar verrekend.

Artikel 59
Ongevallenverzekering

1. De werkgever zal ten behoeve van zijn werknemers een ongevallenverzekering afsluiten.

2. De verzekering dekt de risico's ten gevolge van een ongeval zowel binnen als buiten diensttijd.

3. De dekking houdt in een uitkering:
   a. Ter grootte van eenmaal het bedrag van de pensioengrondslag in geval van overlijden, mits het overlijden plaatsvindt binnen 3 jaar na het ongeval.
   b. Ter grootte van tweemaal het bedrag van de pensioengrondslag in geval van blijvende algehele functionele invaliditeit als enig en rechtstreeks gevolg van een ongeval dan wel bij geheel of gedeeltelijk functieverlies van enig lichaamsdeel een percentage zoals bedoeld in de polisvoorwaarden.

4. Onder pensioengrondslag wordt verstaan de over het jaar, voorafgaande aan het ongeval, vastgestelde grondslag overeenkomstig de pensioenregeling die op de werknemer van toepassing is. Bij een dienstverband korter dan een jaar, zal het bedrag tot een jaarbedrag worden herleid.

5. Indien een uitkering als bedoeld in dit artikel wordt uitbetaald, komen de fiscale consequenties voor rekening van de werknemer of zijn nagelaten betrekkingen.

6. De polisvoorwaarden dienen op het hoofdkantoor ter inzage te worden gelegd.

Artikel 59A
Uitkering bij overlijden

1. De werkgever is verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer het salaris uit te betalen tot en met de dag waarop het overlijden plaatsvond. Bovendien ontvangen de nagelaten betrekkingen een uitkering ter grootte van 70 maal het bruto dagloon,

vastgesteld overeenkomstig de normen van het uitvoeringsorgaan UWV. Het door het hierboven bedoelde uitvoeringsorgaan eventueel vastgestelde maximum dagloon wordt ter bepaling van de hoogte van de aanvulling, buiten beschouwing gelaten.

2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde of bij ontbreken van een partner, minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

3. De overlijdensuitkering bedoeld in lid 1 kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomst krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheids-verzekering.

4. Het bepaalde in lid 1 geldt niet indien door het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

5. Indien de in dit artikel bedoelde overlijdensuitkering hoger is dan de wettelijke overlijdensuitkering, dan dient eerstgenoemde uitkering als een aanvulling te worden beschouwd van de wettelijke overlijdensuitkering. Indien eerstgenoemde uitkering gelijk of lager is dan de wettelijke uitkering, dan geldt de wettelijke uitkering zonder dat nog aanspraak op eerstgenoemde uitkering bestaat.

HOOFDSTUK 8
VAKANTIE- EN VERLOFAANSPRAKEN

Artikel 60
Vakantie

1. Ten aanzien van de vakantie gelden de regels van het Burgerlijk Wetboek, met inachtneming van de leden 2 tot en met 9 van dit artikel.

2. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

3. *Afboeking:* Verlof wordt in uren en minuten afgeboekt.

4. *Lengte af te boeken verlof:*
   a. Bij de verlofverlening vóór de wekelijkse dienstindeling wordt voor wat betreft de lengte van het af te boeken verlof uitgegaan van 8 uur.
   b. Bij verlofverlening na de wekelijkse dienstindeling wordt voor wat betreft de lengte van het af te boeken verlof uitgegaan van het aantal uren van de geplande dienst.

5. *Vaststelling weektotaal:* Verlofuren worden meegenomen bij de vaststelling van het weektotaal.

6. *Verlofuren:*
   Een werknemer die is ingedeeld in één van de salarisgroepen uit bijlage 14 heeft bij een voltijddienstverband per contractuur per kalenderjaar recht op een aantal vrije uren met behoud van bezoldiging zoals in onderstaand schema weergegeven.
   a. Ingaande het jaar waarin de leeftijd wordt bereikt van:

	uren
t/m 18	189,0
19 t/m 29	181,8
30 t/m 39	189,0
40 t/m 44	196,2
45 t/m 49	203,4
50 t/m 54	210,6
55 t/m 59	225,0
60 en ouder	232,2

   N.B. : Voor werknemers die deelnemen aan de ouderenregeling 61+ geldt 224,2 uren.

   b. Voor de vaststelling van de vakantieaanspraken in enig vakantiejaar is bepalend de leeftijd die in het betreffende vakantiejaar bereikt wordt.
   c. Algemeen erkende christelijke feestdagen, Koningsdag en 5 mei, met inachtneming van het gestelde in artikel 3 lid 12, voor zover niet op zaterdag of zondag vallend, kunnen nimmer als vakantiedagen worden aangemerkt.

7. Vakantie bij arbeidsongeschiktheid:
   De bovenwettelijke vakantiedagen worden slechts opgebouwd over de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid.

8. Vakantieregeling:
   a. De werknemer heeft recht op een aaneengesloten afwezigheidsperiode van 21 kalenderdagen. Indien het verlof op zondag aanvangt heeft de werknemer recht op een aaneengesloten afwezigheidsperiode van 22 kalenderdagen.
   b. De werkgever is bevoegd in overleg met de ondernemingsraad tijdvakken aan te wijzen, binnen welke periode het verlof voor bepaalde groepen werknemers wordt vastgesteld.
   c. De werkgever kan in overleg met de desbetreffende ondernemingsraad nadere regels betreffende het verlenen van verlof vaststellen.
   d. bij het bepalen van het aantal op te nemen verlofuren wordt uitgegaan van de lengte van de werktijd die de werknemer op de desbetreffende dag volgens zijn werktijdregeling had moeten werken.

<u>Artikel 61</u>
Vakantiebijslag

1. De werknemer heeft jaarlijks aanspraak op een vakantiebijslag, die in de maand april wordt uitbetaald. De vakantiebijslag wordt gedurende de periode januari tot en met december per maand opgebouwd door het reserveren van 8% van het maandsalaris.

2. Het minimum van de vakantiebijslag bedraagt per maand:

   -per 1 januari 2026: € 208,72

   De vakantiebijslag die volgens de in lid 1 bedoelde berekeningsmethode minder bedraagt dan de minimum vakantiebijslag, wordt verhoogd tot de minimum vakantiebijslag indien:
   - de werknemer 23 jaar of ouder is,
   - de werknemer jonger dan 23 jaar is en een partner heeft, of recht heeft op kinderbijslag.

Ex OV-medewerkers
De vakantiebijslag bedraagt 8% van het in de maanden waarover de bijslag wordt berekend feitelijk verdiende functieloon, vermeerderd met de eventuele persoonlijke toeslag en diplomatoeslag en de toeslagen ingevolge artikel 32 .

1. In de maand april zal een voorschot op de vakantiebijslag worden uitbetaald van 8% van het inkomen, gerekend naar de toestand op 1 april.

2. In de maand december, of bij beëindiging van het dienstverband, zal de vakantiebijslag worden vastgesteld met inachtneming van lid 1 van dit artikel. Indien een lager voorschot is uitgekeerd dan de vastgestelde vakantiebijslag, zal het verschil alsnog worden uitgekeerd.
   Indien een hoger voorschot is uitgekeerd dan waarop aanspraak bestaat, zal het verschil worden teruggevorderd.

3. Bij langdurige ziekte van één jaar of langer, kan de in dit artikel bedoelde vakantiebijslag, waarop in de ziekteperiode aanspraak zou kunnen worden gemaakt, worden verminderd

met 1/12 gedeelte voor elke kalendermaand dat de ziekte langer dan één jaar geduurd heeft.

4. Als binnen een onderneming naar één regeling wordt overgegaan, moet een overgangsregeling voorgelegd worden aan de ondernemingsraad.

<u>Artikel 62</u>
Afwezigheid met behoud van salaris (bijlage 24)

A. Aan de werknemer wordt afwezigheid met behoud van salaris toegestaan

1. Bij overlijden van de partner en/of bloed- en aanverwanten in de eerste graad (ouders/kinderen): vier diensten.

2. Bij het overlijden van een der stief- of schoonouders, pleegkinderen, stiefkinderen, schoonzoons of schoondochters van de werknemer: twee diensten.

3. Bij huwelijksvoltrekking of partnerregistratie van de werknemer, met inbegrip van de dag van de huwelijksvoltrekking of partnerregistratie: vier diensten aaneengesloten.

4. Bij bevalling van zijn/haar partner ontvangt de werknemer het geboorteverlof conform de WIEG.

5. Voor zwangere vrouwen gelden de volgende aanvullende rechten:
   - vrijstelling van overwerk;
   - werken in een vervangend rooster, dat zodanig is opgesteld dat zij niet voor 07:00 of na 21:00 uur dienst doen;
   - niet langer dan 5 dagen aaneengesloten dienst doen.
   - afhankelijk van de aard van de werkzaamheden en het stadium van de zwangerschap geeft de werkgever een zwangere vrouw extra rustpauzes of laat haar korter werken.

6. Werkgevers stellen in hun bedrijfsregelingen beleid op, waarin ouders in zogenaamde regenbooggezinnen ten aanzien van geboorteverlof dezelfde rechten hebben als ouders in traditionele gezinnen.

B. Voor zover het binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, wordt afwezigheid met behoud van salaris toegestaan

1. a. Bij het overlijden van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, een der grootouders of een kleinkind van de werknemer dan wel van diens partner: twee diensten.
   b. Bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad, één dienst.

2. Bij melding van een voorgenomen huwelijk van de werknemer of bij melding van een voorgenomen geregistreerd partnerschap van de werknemer: één dienst.

3. a. Bij het huwelijk van een kind, pleegkind of stiefkind, broer of zuster, zwager of schoonzuster, ouders of schoonouders van de werknemer: één dienst.
   b. Ernstige ziekte dan wel daarmee vergelijkbare persoonlijke omstandigheden van huisgenoten en van bloed- en aanverwanten in rechte linie, die de aanwezigheid van

de werknemer noodzakelijk maken: een door de werkgever, na overleg met de werknemer, redelijkheid vast te stellen tijdsduur.

c. Bij het adopteren van een kind of het in huis nemen van een pleegkind ontvangt de werknemer adoptie- of pleegzorgverlof conform de WIEG.

4. Bij 25- of 40-jarige echtvereniging van de werknemer, bij 25-, 40-, 50-, 60-jarige echtvereniging van zijn ouders, grootouders, stief- of schoonouders: één dienst.
5. Bij zijn 25-, 40-, of 50-jarig dienstjubileum: één dienst.

7. Bij verhuizing in geval van overplaatsing in dienstbelang: vier diensten, waaronder begrepen de dagen van verhuizing.

8. Bij verhuizing anders dan in geval van overplaatsing: twee diensten (waaronder begrepen de dag van verhuizing), doch ten hoogste eenmaal per jaar.

9. Bij het deelnemen aan een vormingscursus ter voorbereiding op het pensioen, gedurende de tijd dat de cursus duurt, tot een maximum van 5 diensten.

10. Bij het leiden van of medewerken aan bejaarden-, invaliden- of jeugdkampen, welke ten doel hebben voor genoemde categorieën een verantwoorde vakantiebestemming mogelijk te maken, uitgaande van erkende organisaties op dit terrein: voor zover de dienst dit toelaat, maximaal 2 x 5 dagen per kalenderjaar. Dit verlof wordt slechts dan verleend, indien een daartoe strekkend verzoek van het landelijk bureau van de erkende organisatie wordt overgelegd. Opdat voorkomen wordt dat de vakantieregeling van andere werknemers door de gebruikmaking van het in dit lid bedoelde verlof wordt verstoord, kan de ondernemer in overleg met de ondernemingsraad hiervoor een regeling vaststellen.

11. Voor bezoek aan arts, tandarts of specialist: de tijd die daarmee gemoeid is. Om de functie-uitoefening zo min mogelijk te belemmeren, dienen dergelijke bezoeken zo veel mogelijk buiten werktijd plaats te vinden.

Artikel 63
Afwezigheid zonder behoud salaris/ verloven in kader WAZ

1. Afwezigheid zonder behoud van salaris wordt toegestaan voor:
   - het uitoefenen van het lidmaatschap van een openbaar bestuurslichaam;
   - het vervullen van functies in colleges van publiekrechtelijke aard.

2. Aan een werknemer kan op een daartoe verstrekkend verzoek afwezigheid zonder behoud van salaris worden toegekend, met dien verstande dat eventuele sociale lasten, ook die van de werkgever, hieruit voortvloeiende, voor zijn rekening komen.

3. a. De werknemer wordt op zijn verzoek in de gelegenheid gesteld ouderschapsverlof op te nemen in verband met de verzorging van één of meer kinderen in de leeftijd van nul tot acht jaar, totdat het jongste kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt.

   b. De in het BW vervatte regeling ouderschapsverlof is bepalend voor de werkgever. Voor de periode van ouderschapsverlof geldt dat werknemers gedurende maximaal 3 aaneengesloten maanden volledig ouderschapsverlof kunnen genieten, dan wel gedurende een periode van 12 aaneengesloten maanden hun contractuele arbeidstijd

met maximaal 50% kunnen verminderen. De werkgever neemt de volledige kosten voor de opbouw van pensioen over de verlofuren voor zijn rekening.

c. Na verloop van de periode waarvoor het ouderschapsverlof is toegekend herleven de rechten en verplichtingen, zoals die uit de individuele arbeidsovereenkomst voortvloeien.

4. De overige verlofaanvragen welke zijn gebaseerd op de Wet Arbeid en Zorg (WAZ) worden door de werkgever gehonoreerd tenzij de werkgever zich kan beroepen op de in genoemde wet vermelde afwijzingsgronden.

Artikel 64
Organisatieverlof/vakbondsactiviteiten (bijlage 16)

1. Voor zover het binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, wordt afwezigheid met behoud van salaris toegestaan voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een vakvereniging en voor het door de vakverenigingen georganiseerde vormings- en scholingswerk en wel in de volgende mate: het hoofdbestuur van de desbetreffende vakvereniging kan per verlofjaar ten hoogste twee dagen verlof per tien vakverenigingsleden - naar boven afgerond op tientallen - op wie deze overeenkomst van toepassing is, aanvragen ten behoeve van de leden, die het met genoemde werkzaamheden wenst te belasten, met dien verstande, dat per aangewezen werknemer niet meer dan 29 dagen per verlofjaar mogen worden genoten. Indien er ten behoeve van de problematiek rond aanbestedingen meer organisatieverlof wordt aangevraagd dan waarop ingevolge genoemde regeling recht bestaat, zullen werkgevers deze extra aanvraag honoreren tenzij de bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten. Indien de werkgever de aanvraag afwijst zal hij dit de werknemer schriftelijk en gemotiveerd meedelen.

2. Indien in een bedrijf meer dagen worden opgenomen dan waarop krachtens bovenstaande bepaling recht bestaat, kan dat teveel via het OSV-fonds worden gecompenseerd met dagen die in een ander bedrijf niet zijn opgenomen, hoewel daar recht op bestond. Uit het OSV-fonds zal aan de bedrijven waar teveel dagen zijn opgenomen door het bestuur een vastgestelde vergoeding per dag worden betaald, terwijl aan bedrijven waar minder dan het maximum aantal dagen is opgenomen voor elke dag eenzelfde bedrag in rekening zal worden gebracht.

3. Het hoofdbestuur van elke vakvereniging toont bij aanvang van elk verlofjaar ten genoegen van de desbetreffende ondernemer aan hoe groot het aantal verenigingsleden als bovenbedoeld per 1 december van het voorafgaande jaar was.

4. De in dit artikel bedoelde afwezigheid wordt niet toegestaan als het dienstbelang zich ertegen verzet. Indien op grond van dit lid een verzoek om organisatieverlof wordt afgewezen, wordt aan betrokkene onverwijld de reden van de afwijzing medegedeeld.

5. Het organisatieverlof, zoals bedoeld in lid 1, kan in hele of halve dagen worden opgenomen. Het opnemen van halve dagen organisatieverlof door rijdend personeel is echter alleen toegestaan indien en voor zover de dienst op een zodanig tijdstip wordt beëindigd dan wel kan worden aangevangen, dat nog een volledige ochtend- of middagspits kan worden gereden en mits het niet leidt tot extra inzet van personeel.

6. Ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming zullen faciliteiten worden verleend in de vorm van het ter beschikking stellen van vergaderruimten en publicatieborden. In de ondernemingen zullen, met betrekking tot het aanvragen, gebruik en verantwoordelijkheid van de vergaderruimten en publicatieborden afspraken worden gemaakt.

7. De vakorganisaties zullen ieder jaar aan de ondernemer de namen van de vakbondskaderleden bekend maken.

HOOFDSTUK 9
VOORSCHRIFTEN

Artikel 65
Arbeidsomstandigheden

De bedrijfsmiddelen, de werkruimten, de bedrijfskleding en personeelsverblijven en de eindpuntvoorzieningen dienen aan redelijke eisen van het personeel te voldoen. Overleg hierover vindt plaats met de ondernemingsraad, met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidsomstandighedenwet.

Artikel 66
Inbezitstelling en naleving voorschriften

1. De werkgever stelt na overleg met de ondernemingsraad vast welke voorschriften in het bezit van de werknemer dienen te worden gesteld en op welke wijze dit dient te geschieden.

2. Zodra de werknemer in het bezit is gesteld van een exemplaar van de in lid 1 bedoelde voorschriften, is dit voor hem bindend.

3. De werknemer zal zich nimmer kunnen beroepen op onbekendheid met de op de onderneming van toepassing zijnde wettelijke voorschriften. Indien aan het gestelde in lid 1 van dit artikel is voldaan, zal hij zich evenmin kunnen beroepen op de onbekendheid met aan hem bekend gemaakte voorschriften.

4. In alle gevallen waarin een voorschrift niet voorziet, neemt de werknemer zodanige maatregelen als de omstandigheden vorderen, met dien verstande, dat hij zijn betrokken leidinggevende of de werkgever zo spoedig mogelijk daarvan in kennis stelt.

5. Het is een werknemer slechts toegestaan de uitvoering van een voorschrift dat op de veiligheid betrekking heeft of daarmede in (on)middellijk verband staat, op te schorten of daarvan af te wijken, indien sprake is van onmiddellijk bepaald gevaar.

6. Het opschorten van de uitvoering of het afwijzen van enig ander voorschrift dan bedoeld in lid 5 is niet toegestaan, tenzij de dienst dit onvermijdelijk vordert en de tijd ontbreekt om de vereiste machtiging daartoe aan te vragen.

7. Een ieder die een opdracht geeft of een maatregel neemt waarbij de uitvoering van een voorschrift wordt opgeschort of daarvan wordt afgeweken, is daarvoor persoonlijk verantwoordelijk. Hij stelt zijn betrokken leidinggevende onverwijld van de opschorting of afwijking in kennis onder vermelding van de redenen die hem tot de opdracht of de maatregel aanleiding hebben gegeven.

Artikel 67
Dienstuitvoering

1. Elke werknemer is krachtens de arbeidsovereenkomst verplicht tot het verrichten van de overeengekomen arbeid.

2. a. Werkzaamheden die tot de normale functie-uitoefening gerekend kunnen worden, kunnen te allen tijde worden opgedragen.
   b. In bijzondere situaties kunnen werkzaamheden worden opgedragen die noodzakelijk zijn om de dienstuitvoering voortgang te kunnen doen vinden.
   c. Deze werkzaamheden vinden steeds plaats binnen de diensttijd die reeds was overeengekomen en vastgelegd in een dienstrooster/werktijdregeling.

3. De werknemer kan niet verplicht worden de werkzaamheden van stakers over te nemen.

4. De werkgever geeft zo tijdig mogelijk kennis van de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht.

5. De werknemer draagt zorg de voor hem vastgestelde en tijdig bekend gemaakte dienstindeling te kennen.

6. Bij aflossing verlaat de werknemer de dienst niet dan na deze behoorlijk aan zijn opvolger te hebben overgegeven.

Artikel 68
Geheimhouding

1. Het is aan de werknemer verboden aan zaken niet voor derden bestemd op enigerlei wijze bekendheid, ruchtbaarheid of openbaarheid te geven of te doen geven zonder voorafgaande schriftelijke machtiging van de werkgever of van de betrokken leidinggevende.

2. Het in lid 1 aangegeven verbod geldt niet voor mededelingen die krachtens een wettelijk voorschrift of deze overeenkomst verlangd mogen worden.

Artikel 69
Bekendmakingen

1. De werknemer onthoudt zich ervan zonder opdracht of toestemming van de werkgever daartoe bekendmakingen, van welke aard ook, hetzij op en in de eigendommen van de werkgever aan te plakken, te schilderen of te schrijven, hetzij te verspreiden, terwijl hij dergelijke handelingen van anderen tegengaat.

2. De werknemer verwijdert noch beschadigt schriftelijke door of vanwege de werkgever opgehangen bekendmakingen, tenzij de werkgever hem daartoe toestemming of opdracht heeft gegeven.

Artikel 70
Nevenbetrekkingen

1. Schriftelijke toestemming van de werkgever aan de werknemer is vereist voor:
   a. het bekleden van enig andere dienstbetrekking dan die in dienst van de werkgever;
   b. het uitoefenen van enig beroep of bedrijf of het drijven van handel;
   c. het ontwerpen, het leiden, het uitvoeren en het houden van toezicht op ander werk dan dat van de werkgever.

2. In ieder geval wordt toestemming onthouden voor het verrichten van werkzaamheden die kunnen leiden tot overtreding van wettelijke voorschriften ten aanzien van arbeids- en/of diensttijden.

Artikel 71
Verschijnings- en verklaringsplicht

Indien en zodra een werknemer als betrokkene, getuige of deskundige wordt opgeroepen door hetzij de werkgever hetzij een door deze aangewezen werknemer, hetzij een door de werkgever ingestelde commissie, hetzij het scheidsgerecht, is hij verplicht te verschijnen, teneinde alsdan zijn verklaringen af te leggen en/of inlichtingen te geven.

Artikel 72
Gebruik van alcohol, medicijnen en drugs

1. De werknemer onthoudt zich tijdens de dienst van het gebruik van alcoholische en/of bewustzijn beïnvloedende middelen die een nadelige uitwerking kunnen hebben op de geschiktheid tot de uitvoering van de arbeid of waardoor het aanzien van het bedrijf kan worden geschaad.

2. De werknemer is bij aanvang dienst vrij van de invloed van bovengenoemde middelen.

3. Een werknemer die kennelijk onder invloed van bewustzijn beïnvloedende middelen verkeert, wordt niet tot de dienst toegelaten.

4. De werknemers zijn verplicht, wanneer ze constateren dat een in dienst zijnde werknemer, onverschillig tot welk bedrijf die behoort, kennelijk onder invloed van bewustzijn beïnvloedende middelen verkeert, diens leidinggevende daarvan onmiddellijk in kennis te stellen.

5. De werknemer zal in voorkomende gevallen met zijn behandelend arts de consequenties bespreken van het gebruik van beïnvloedende geneesmiddelen voor de geschiktheid tot dienstuitvoering. Hij zal zijn leidinggevende en zijn bedrijfsarts in geval van beïnvloeding daarvan direct in kennis stellen.

Artikel 73
Gedragingen

1. De werknemer zal naar vermogen overal en te allen tijde ook door zijn houding de belangen van de onderneming te behartigen, terwijl hij tevens de goede menselijke verhoudingen binnen de onderneming zal bevorderen.

2. De werknemer dient de betrokken leidinggevende terstond, althans zo spoedig mogelijk, kennis te geven van een feit of omstandigheid, waardoor de veiligheid of regelmatigheid van de dienstuitvoering en van het verkeer in gevaar worden of kunnen worden gebracht.

Artikel 74
Plichtsverzuim

1. Op grond van plichtsverzuim kan de werkgever ten opzichte van de werknemer een disciplinaire maatregel nemen als bedoeld in artikel 75. Dit laat onverlet de mogelijkheid tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst overeenkomstig de regels van het BW.

2. Onder plichtsverzuim wordt verstaan:
    - het overtreden van een voorschrift als bedoeld in artikel 66;
    - het doen of nalaten van hetgeen een goed werknemer in soortgelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.

Artikel 75
Disciplinaire maatregelen

1. De disciplinaire maatregelen als bedoeld in artikel 74 zijn:
    - een berisping;
    - een waarschuwing;
    - een boete van ten hoogste eenmaal het voor betrokkene geldende dagloon, een en ander met inachtneming van artikel 7:650 BW. De werkgever stort de boete in een fonds voor een in overleg met de ondernemingsraad te bepalen goed doel;
    - een verlaging van het functieloon gedurende maximaal één jaar;
    - het inhouden van een periodieke loonsverhoging gedurende maximaal één jaar.

2. De maatregelen als genoemd in dit artikel kunnen ook voorwaardelijk worden opgelegd met een proeftijd van maximaal één jaar. Indien de werknemer zich binnen die proeftijd aan een soortgelijk plichtsverzuim schuldig maakt, wordt de maatregel ten uitvoer gelegd.

Artikel 76
Onderzoek en verantwoording

1. Indien voor het vaststellen van de exacte aard en/of omvang van het plichtsverzuim een onderzoek is vereist, kan de werknemer voor de duur van dat onderzoek worden geschorst. Deze schorsing bedraagt maximaal 5 werkdagen. Tijdens de schorsing wordt het functieloon doorbetaald.

2. Indien de werkgever plichtsverzuim constateert en hij voornemens is de werknemer daarvoor een disciplinaire maatregel wil opleggen, dient hij dit binnen 5 kalenderdagen na de constatering van het plichtsverzuim schriftelijk aan de werknemer mee te delen. Hierbij dient de werkgever de werknemer de gelegenheid te bieden zich binnen 5 kalenderdagen te verantwoorden. De termijn voor het afleggen van verantwoording vangt aan op de dag van ontvangst van de mededeling als bedoeld in dit lid.

Artikel 77
Instellen van beroep op het scheidsgerecht

1. De werknemer heeft het recht beroep op het scheidsgerecht in te stellen indien hem een van de disciplinaire maatregelen als genoemd in artikel 75 onvoorwaardelijk dan wel voorwaardelijk is opgelegd.

2. De samenstelling en de werkwijze van het scheidsgerecht zijn vastgelegd in een reglement (bijlage 9).

HOOFDSTUK 10
DIVERSEN

Artikel 78
Leesbaarheid CAO

Een werkgroep - bestaande uit vertegenwoordigers namens CAO-partijen - zal de huidige CAO-teksten bestuderen en concrete voorstellen doen aan CAO-partijen met het doel de interpretatie en de leesbaarheid van de CAO te verbeteren.

Artikel 79
Vrijwillig verrichten besloten busvervoer

1. De werkgever heeft ontheffing om met het rijdend personeel, dat bereid is besloten busvervoer te verrichten, een van deze overeenkomst afwijkende regeling te treffen, die in elk geval voor wat betreft het vaste loon (inclusief vaste toeslagen) de overwerkvergoeding, de vakantiebijslag en de arbeidsduur per week, tenminste het niveau moet hebben van de CAO Besloten Busvervoer.

2. Het staat iedere chauffeur vrij wel of niet tot deze regeling toe te treden.

3. In geen geval zal het salaris volgens de afwijkende regeling berekend worden, indien de chauffeur niet tot de regeling is toegetreden.

4. De overeengekomen regeling zal ter kennisneming aan de ondernemingsraad worden overgelegd.

Artikel 80
Verplicht verrichten besloten busvervoer en taxiwerk

1. De werkgever kan het rijdend personeel verplichten besloten busvervoer of taxiwerk te verrichten.

2. Het functieloon en de toeslag(en) uit deze CAO blijven op de betrokken chauffeur van toepassing.

Artikel 81
Seksuele intimidatie en discriminatie

De werkgever zal binnen zijn onderneming een beleid voeren dat er op gericht is seksuele intimidatie en discriminatie ten aanzien van de werknemers die bij hem in dienst zijn te voorkomen en tegen te gaan.
Als bijlage 18 van deze overeenkomst zijn aanbevelingen van CAO-partijen opgenomen, met behulp waarvan het hierboven bedoelde beleid kan worden ondersteund.

Artikel 82
Vervallen

Artikel 83
Internationale solidariteit

De vervoersonderneming stelt € 2,30 per werknemer per jaar ter beschikking aan de gezamenlijke vakorganisaties, betrokken bij deze CAO, ten behoeve van internationale projecten.

Artikel 84
Eindejaarsuitkering

Jaarlijks in de maand december wordt aan alle werknemers een vaste eindejaarsuitkering toegekend van 5,75% van het jaarloon naar rato van de omvang en duur van het dienstverband. Het jaarloon bestaat uit 12 x het functieloon.

Artikel 84 A
Fiscale verrekening vakbondscontributie

Binnen de geldende wet- en regelgeving kan de werkgever de door de werknemer te betalen vakbondscontributie op een fiscaal gunstige wijze verrekenen.

Artikel 85
Regeling boetes en verkeersovertredingen

1. De werkgever zal de werknemer steeds zo spoedig mogelijk schriftelijk informeren indien de werknemer een verkeersovertreding heeft begaan die heeft geleid tot het opleggen van een boete. Boetes die aan de werkgever als kentekenhouder worden opgelegd naar aanleiding van verkeersovertredingen, begaan door een werknemer, zijn voor rekening van die werknemer, met inachtneming van de overige leden van dit artikel.

2. De werkgever stelt de werknemer binnen twee weken na dagtekening van de beschikking waarbij de boete is opgelegd in de gelegenheid om tegen de opgelegde boete bezwaar aan te tekenen bij de instantie die de boete heeft opgelegd. Als de werkgever dit nalaat komt de boete voor zijn rekening.

3. Indien de werknemer tijdig bezwaar heeft ingediend en dit kan aantonen, zal de boete nog niet worden ingehouden. De beslissing op het bezwaar wordt dan afgewacht.

4. Indien de werknemer kan aantonen dat hij in de bezwaarprocedure in het gelijk is gesteld, mag de werkgever de boete niet inhouden op het salaris van de werknemer. Indien de beslissing in de bezwaarprocedure inhoudt dat de boete verlaagd wordt, mag de werkgever het bedrag van de lagere boete inhouden op het salaris van de werknemer.

5. Indien de werknemer in de bezwaarprocedure in het ongelijk is gesteld houdt de werkgever de opgelegde boete in op het salaris van de werknemer.

6. Indien de werknemer aantoont dat hij in de beroepsprocedure in het gelijk is gesteld, betaalt de werkgever het ingehouden bedrag van de boete aan hem terug. Indien de beslissing in de beroepsprocedure inhoudt dat de boete verlaagd wordt, betaalt de werkgever tussen het ingehouden bedrag en de lagere boete terug.

7. Onverminderd het bepaalde in de leden 1 tot en met 6 van dit artikel neemt de werkgever de boetes ten aanzien van snelheidsovertredingen voor zijn rekening, indien de boetes niet hoger zijn dan de laagste categorie. Andersoortige overtredingen of snelheidsovertredingen die hoger worden beboet dan met een boete van de laagste categorie zijn steeds voor rekening van de werknemer en zullen worden ingehouden conform het bepaalde in dit artikel.
   Bij de bepaling van de snelheid zal worden uitgegaan van de snelheid waarop wordt bekeurd (snelheid na meetcorrectie).

   Deze regeling heeft alleen betrekking op werknemers die OV-diensten verrichten.

<u>Artikel 86</u>
Chauffeur kleine bus (maximaal 9 personen inclusief de chauffeur)

1. De functie van chauffeur kleine bus wordt gekoppeld aan de loonschaal chauffeur kleine bus uit bijlage 14. Voor alle overige zaken is de CAO Multimodaal Vervoer onverkort van toepassing.

2. Ten aanzien van doorgroei in het bedrijf wordt het volgende opgenomen:
   - De chauffeur kleine bus krijgt voorrang bij het vervullen van vacatures voor de functie van chauffeur grote bus als hij aan de functie-eisen voldoet. Dit geldt voor alle standplaatsen in de onderneming.
   - De onderneming biedt aan de chauffeur kleine bus de mogelijkheid het rijbewijs D inclusief Code 95 te behalen, waardoor kans op doorgroei wordt geboden.

3. Indien de chauffeur kleine bus openbaar vervoer verricht als bedoeld in de Wet Personenvervoer 2000 wordt een uurloon toegekend van:

   -per 1 januari 2026: € 17,68

<u>Artikel 87</u>
Vergrijzing en ouderenbeleid

Partijen delen de analyse dat één van de grootste uitdagingen binnen de sector de vergrijzing van het werknemersbestand is. De gemiddelde leeftijd is hoog. Het is in het belang van werknemers en werkgevers dat oudere werknemers gezond hun pensioengerechtigde leeftijd halen. Partijen kennen en erkennen de wens van veel oudere collega's om een dag minder te werken, of zelfs om eerder dan de AOW gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Helaas zijn daarvoor fiscale en juridische beperkingen.

Partijen hebben op dit thema het navolgende afgesproken:

- Vijf jaar vóór het moment waarop een werknemer gebruik gaat maken van de AOW, wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld deel te nemen aan collectieve bijeenkomsten met een extern financieel adviseur. In deze bijeenkomsten wordt verkend of eerder stoppen tot de mogelijkheden behoort. Dat bekijkt deze adviseur samen met de medewerkers. Het gaat hier om een externe deskundige, die niet is verbonden aan het bedrijf en die het bedrijf geen inzage geeft in de analyse. Dat is nadrukkelijk afgesproken omdat ook de persoonlijke financiële situatie betrokken kan worden. De kosten van de adviseur worden door het bedrijf betaald;
- Samen met deze adviseur en met deskundigen van het pensioenfonds worden voorlichtingsbijeenkomsten gehouden;
- Per bedrijf wordt bekeken op welke wijze de huidige 61+ regeling operationeel kan worden verbeterd. Gezond roosteren maakt onderdeel uit van deze verbeteringen. Onder de huidige CAO kunnen deelnemers aan de 61+ regeling al een dag korter gaan werken;
- Een werkgroep - bestaande uit vertegenwoordigers namens CAO-partijen - zal alle mogelijkheden voor verbetering van de huidige ouderenregeling (61+) onderzoeken, waarbij de 20% vermindering van arbeidstijd verder naar beneden kan worden gebracht tot maximaal 50% (het zogenaamde generatiepact). Er zal een breed onderzoek plaatsvinden naar maatregelen op het gebied van 61+, 55+ en jonger personeel. Uitgangspunt bij dit onderzoek is dat er geen verslechteringen in het volume plaatsvinden.

Artikel 88
Onderzoek leeftijdsbewust roosteren en ruimere rustperiodes tussen vrije dagen

Een werkgroep - bestaande uit vertegenwoordigers namens CAO-partijen - zal zich gedurende deze CAO-periode bezighouden met het thema leeftijdsbewust roosteren in brede zin, waarbij nadrukkelijk het huidige blokkensysteem van de CAO zal worden betrokken. Binnen deze werkgroep zal tevens een opdracht uit de vorige CAO-periode worden ondergebracht, namelijk kijken naar ruimere rustperiodes tussen vrije dagen (rustdagen). Er zal onder andere onderzocht worden of het mogelijk is om een rusttijd van 30 uur te hanteren bij één vrije dag, 54 uur bij twee vrije dagen en 72 uur bij drie vrije dagen.

Artikel 89
Sociale veiligheid

Medewerkers in het openbaar vervoer moeten op een veilige manier hun werk kunnen doen. Respect voor de medewerkers in het OV is daarvoor één van de randvoorwaarden. Agressie en geweld zijn, ook in het OV, ontoelaatbaar. CAO-partijen sluiten zich daarom aan bij de afspraken van het actieplan sociale veiligheid uit de CAO Openbaar Vervoer. In bijlage 11 is dit actieplan weergegeven.
De regeling met betrekking tot het vaststellen van de bevoegdheid van de BOA zal eveneens door CAO-partijen gezamenlijk worden onderzocht. Partijen zijn van mening dat de werkzaamheden veilig moeten plaatsvinden. Bij specifiek controlerende en toezichthoudende taken zal er minimaal één BOA bevoegde medewerker aanwezig dienen te zijn.

Artikel 90
Sociaal contract

CAO-partijen sluiten een zogeheten sociaal contract af. In dit sociaal contract worden afspraken opgenomen ten behoeve van werknemers en bedrijven in het multimodale vervoer gebaseerd op een gemeenschappelijke oriëntatie op de toekomst. In bijlage 17 zijn de nadere afspraken m.b.t. het sociaal contract vastgelegd.
Het sociaal contract is voorlopig voor een periode van 3 jaar aangegaan.

Artikel 91
Aansluiting bij mobiliteitscentrum OV

Teneinde medewerkers die hun baan dreigen te verliezen door reorganisatie of concessie-overgang te bemiddelen naar in eerste instantie ander vast werk binnen de sector, sluiten CAO-partijen zich aan bij de centrale sectorale voorziening die werkgevers en werknemers in het OV zijn overeengekomen voor een mobiliteitscentrum.
De afspraak die daarbij hoort geldt eveneens voor werknemers en werkgevers in het multimodale vervoer.

Deze afspraak uit de CAO Openbaar Vervoer luidt:
CAO-partijen zijn overeengekomen dat er een centrale sectorale voorziening wordt gecreëerd die er voor kan zorgen dat in deze tijd van economische recessie vraag en aanbod van arbeid binnen de sector bij elkaar kan worden gebracht. Doelstelling van het mobiliteitscentrum is om medewerkers die hun baan dreigen te verliezen door reorganisatie, dan wel door concessie-overgang, te bemiddelen naar in eerste instantie ander vast werk binnen de sector.

Met behulp van dit centrum kunnen medewerkers worden opgevangen, die wegens bedrijfseconomische en financiële tegenslagen bij het bedrijf zelf niet meer geplaatst kunnen worden en die met behoud van hun dienstverband de gelegenheid krijgen tot opleiding, (her- en/of om-) scholing en plaatsing in een ander openbaar vervoersbedrijf (waarmee ook NS en de stadsvervoerders bedoeld worden). Indien dit niet mogelijk blijkt wordt voor een bepaalde tijd bemiddeld naar werk buiten de sector.

Voor de uitvoering van deze werkzaamheden zullen samenwerkingsafspraken worden gemaakt met een extern bedrijf. Voor zover nodig zal bij- en omscholing door middel van het uitvoeren van scholingstrajecten worden gerealiseerd. Door instelling van dit mobiliteitscentrum kan enerzijds worden bevorderd dat tijdig adequate trajecten kunnen worden opgestart voor begeleiding van door boventalligheid bedreigde werknemers en anderzijds kan worden getracht deze voor de sector te behouden.

Werkgevers kunnen werknemers niet eenzijdig in het mobiliteitscentrum plaatsen. Plaatsing in het mobiliteitscentrum geschiedt op basis van vrijwilligheid of op grond van afspraken overeengekomen met de werknemersorganisaties. Een eventuele weigering van de werknemer zal niet tegen de werknemer worden gebruikt in bijvoorbeeld een ontslagprocedure. Indien er meer specifieke afspraken in een sociaal plan, dat is overeengekomen met de werknemersorganisaties, zijn afgesloten, gaan deze voor.

Er wordt een commissie - bestaande uit vertegenwoordigers namens CAO-partijen - in het leven geroepen die toezicht houdt op onder meer de naleving van de regels.

Artikel 92
Spoorcollege

CAO-partijen zullen kijken naar opleidingsmogelijkheden bij het 'Spoorcollege' zoals dat vorm gegeven gaat worden door de diverse partijen uit de spoorbranche.

Artikel 93
Vitaliteit en ontwikkeling

Gedurende de looptijd van deze CAO zal een werkgroep - bestaande uit vertegenwoordigers namens CAO-partijen - onderzoek verrichten naar de mogelijkheden de inzetbaarheid van medewerkers te verhogen waarbij Bijlage 22 van de CAO als uitgangspunt wordt genomen. In het kader van dit onderzoek zal ook gekeken worden naar de tijd die ligt tussen de diensten en de (losse) rustdag(en) in het rooster.

Uiterlijk 1 oktober 2015 zal de werkgroep rapporteren aan de CCM met eventuele aanbevelingen voor de eerstkomende CAO-onderhandelingen.

Artikel 94
Niet herleidbare indirecten/standaard sociaal plan

De uitkomsten van de paritaire commissie binnen de CAO Openbaar Vervoer die de mogelijkheden onderzoekt om de positie van de niet herleidbare indirecten bij concessie overgang te verbeteren zullen binnen de CCM worden besproken, waarbij de bedoeling is aan te sluiten bij de uitkomsten uit OV.
Het door CAO-partijen Openbaar Vervoer op te stellen standaard sociaal plan voor niet herleidbare indirecten die boventallig worden bij concessiewisselingen, zal worden besproken binnen de CCM, waarbij de bedoeling is aan te sluiten bij de uitkomsten uit OV.

Artikel 95
Private aanvullingsregeling derde WW-jaar

CAO-partijen zijn overeengekomen om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering ten behoeve van het derde WW-jaar. Hierbij zullen de kosten voor het derde WW-jaar volledig door werknemers worden gedragen.

Artikel 96
Werkgroep Roosters en werktijden

CAO-partijen stellen een werkgroep Roosters en werktijden in en zullen in dat verband gezamenlijk een opdracht formuleren.

Artikel 97
Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

CAO-partijen hebben de volgende afspraken gemaakt over een RVU-regeling.

1. Werknemer kan met ingang van 1 juli 2023 op zijn verzoek gebruik maken van de RVU indien hij:
a) in de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2025 binnen maximaal 24 maanden de AOW-leeftijd bereikt en
b) direct voorafgaand aan de ingangsdatum van de RVU gedurende tenminste 10 jaar onafgebroken werkzaam is geweest in het Openbaar Vervoer en
c) zich minimaal 8 maanden voor de gewenste ingangsdatum van deelname aan de RVU heeft aangemeld bij zijn werkgever.

2. De gevolgen van deelname aan de RVU zijn:
a) werknemer ontvangt een uitkering ter hoogte van het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag (€ 24.444 per 1 januari 2023), welke eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en
b) werknemer heeft de mogelijkheid om de uitkering zelf aan te vullen met vervroegd ouderdomspensioen dan wel andere vermogensbestanddelen.

3. Op medewerkers met een parttime dienstverband is de RVU-regeling en het daaruit voortvloeiende vrijstellingsbedrag naar rato van toepassing; uitgangspunt is het dienstverband dat van toepassing is op het moment dat de medewerker de aanvraag voor deelname aan de regeling indient.

4. Ten aanzien van medewerkers, die op 1 januari 2023 voldeden aan de voorwaarden om aan de in lid 1 bedoelde RVU regeling deel te nemen, worden maatwerkafspraken gemaakt.

5. Partijen hebben afgesproken om met ingang van de maand januari 2026 in het kader van een ingestelde werkgroep ononderbroken en voortvarend aan de slag te gaan in het kader van het creëren van een zwaar werk regeling. Deze werkgroep maakt gebruik van informatie die ten grondslag ligt aan de zwaar werk regeling als opgenomen in de NS-cao, en de in ontwikkeling zijnde zwaar werk regeling in het kader van de cao OV. De werkgroep kan zich desgewenst bij laten staan door een deskundig bureau, zoals SPDI. Het streven is om zo snel mogelijk daadwerkelijk een zwaar werk regeling tot stand te brengen. Medewerkers die in de zwaar werk regeling vallen kunnen een beroep doen op de RVU MMV regeling.

Tot aan de daadwerkelijke totstandkoming van een zwaar werk regeling in de cao MMV zal het bepaalde in de leden 1 t/m 3 van dit artikel onverkort worden voortgezet vanaf 1 januari 2026, en gedurende de looptijd van deze cao. Dit met dien verstande dat deze regeling in fiscaal opzicht toelaatbaar moet zijn, zonder dat er van werkgeverszijde sprake is van een (fiscale) RVU-boete. Indien de regeling ontoelaatbaar wordt bevonden en/of een (fiscale) RVU-boete wordt opgelegd of dreigt te worden opgelegd, treden partijen direct met elkaar in overleg teneinde te komen tot een passende oplossing.

Aldus overeengekomen en getekend in zesvoud te ’s Gravenhage

Partij ter ene zijde:

VWMO

Partij ter andere zijde:

FNV

CNV

VVMC

BIJLAGE 1

Behorende bij artikel 4A
Naleving CAO en geschillenregeling

REGLEMENT VOOR DE BEHANDELING VAN GESCHILLEN, VERBAND HOUDENDE MET DE UITLEG, TOEPASSING OF NAKOMING VAN DEZE OVEREENKOMST

Artikel 1
1. De leden en de plaatsvervangende leden worden benoemd voor de duur van deze overeenkomst.
2. De Geschillencommissie wijst uit haar midden of daarbuiten een secretaris aan, die van alle vergaderingen van de commissie notulen houdt.
3. Indien de secretaris geen lid is van de commissie, heeft hij een adviserende stem.
4. Voor de benoeming van een secretaris die geen lid is van de commissie is de goedkeuring vereist van de bij de overeenkomst betrokken partijen.

Artikel 2
1. De leden van de commissie oordelen zonder last van of ruggespraak met hun organisaties.
2. Ieder lid brengt één stem uit.
3. De commissie besluit bij gewone meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen. Blanco stemmen zijn van onwaarde.
4. Voor het nemen van rechtsgeldige beslissingen door de commissie is de aanwezigheid vereist van alle leden of hun plaatsvervangers.

Artikel 3
1. Indien er een geschil bestaat betreffende de uitleg, toepassing of nakoming van deze overeenkomst, heeft elk van de bij deze overeenkomst betrokken partijen het recht om zich bij gemotiveerd klaagschrift tot de Geschillencommissie te wenden.
2. Alvorens het klaagschrift in behandeling wordt genomen, zal de klagende partij dienen aan te tonen, dat zij ernstig getracht heeft het geschil in der minne te regelen, zowel binnen het kader van de onderneming als in overleg met de betrokken werkgevers- respectievelijk werknemersorganisaties.
3. De commissie zal in hoogste ressort uitspraak doen. Deze uitspraak heeft de kracht van een bindend advies.

Artikel 4
1. Het klaagschrift moet zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk zes maanden nadat de beweerde overtreding heeft plaatsgevonden respectievelijk het verschil van mening over de uitleg van deze overeenkomst is ontstaan, worden ingediend bij de secretaris van de commissie.
2. De secretaris stelt onverwijld na ontvangst van het klaagschrift de leden van de commissie hiervan in kennis.
3. In bijzondere gevallen kan de commissie, indien zij daartoe termen aanwezig acht, verlenging van de termijn, genoemd in dit artikel, met ten hoogste zes maanden toestaan.

Artikel 5
Indien de commissie de zaak zonder nadere behandeling voor minnelijke schikking vatbaar acht, is zij gerechtigd de betrokken partijen op te roepen ten einde een schikking te beproeven.

Artikel 6

1. Indien de commissie geen schikking beproeft of indien een schikkingspoging geen resultaat heeft gehad zendt de secretaris zo spoedig mogelijk afschrift van het klaagschrift aan de aangeklaagde partij(en).
2. De aangeklaagde partij(en) heeft (hebben) gedurende 15 dagen gelegenheid om een gemotiveerd verweerschrift in te zenden bij de secretaris van de commissie.
3. De secretaris zendt zo spoedig mogelijk afschrift van het verweerschrift aan elk van de leden van de commissie en aan de klagende partij(en).
4. Nadat de termijn bedoeld in lid 2 is verstreken, belegt de voorzitter zo spoedig mogelijk een zitting van de commissie op de door hem te bepalen tijd en plaats en roept de betrokken partijen op om aldaar te verschijnen. Deze oproepingen geschieden bij aangetekende brieven die uiterlijk op de zesde dag, aan de zittingsdag voorafgaande, per post moeten zijn bezorgd.

Artikel 7

1. De commissie hoort de betrokken partijen voor zover zij ter zitting zijn verschenen en bepaalt zo nodig de wijze waarop het geding zal worden gevoerd.
2. Een lid of plaatsvervangend lid van de commissie, dat op enigerlei wijze bij het geschil is betrokken, mag aan de behandeling of beslissing niet deelnemen.
3. Partijen kunnen ter vergadering van de commissie getuigen of deskundigen meebrengen, alsmede zich doen vertegenwoordigen.
4. Partijen welke zich ter vergadering van de commissie door getuigen wensen te vergezellen, zijn verplicht de secretaris hiervan drie dagen voor de commissievergadering in kennis te stellen.
5. De commissie is bevoegd voor de behandeling van geschillen getuigen of deskundigen op te roepen.

Artikel 8

1. De commissie doet uitspraak naar goede trouw en billijkheid en zij omkleedt haar beslissingen met redenen.
2. De beslissingen worden aan de betrokken partijen toegezonden.

Artikel 9

1. De commissie zal de partij, die naar haar oordeel de bij deze overeenkomst aangegane verplichtingen niet is nagekomen, veroordelen om de overtreding ongedaan te maken. Zij kan de aangeklaagde partij veroordelen een vergoeding te betalen in de zin van de artikelen 15 en 16 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst.
2. Een beslissing dat te weinig arbeidsloon is betaald, kan slechts terugwerkende kracht hebben tot een maximum van tien maanden te rekenen van de tijd af dat de klacht over de lage beloning is ingediend.

Artikel 10

1. De commissie bepaalt het bedrag van de kosten welke door het geding zijn veroorzaakt en bepaalt in welke verhouding betrokken partijen die zullen dragen.
2. Onder de kosten worden niet begrepen kosten van eventuele bijstand van partijen of kosten welke niet strikt noodzakelijk zijn.
3. De commissie bepaalt tevens een termijn waarbinnen aan haar beslissing gevolg moet zijn gegeven.

BIJLAGE 2

FULLTIME ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALDE TIJD

Tussen de werkgever ……
gevestigd te ……
en de werknemer ……
wonende te ……
is overeengekomen:

Artikel 1
De werknemer treedt met ingang van …… in dienst van de werkgever als …… met als standplaats …… op de voorwaarden, vervat in de CAO Multimodaal Vervoer, welke op genoemde datum geldt en waarvan hij erkent een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 2
De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd met een proeftijd van …maanden, met dien verstande, dat zij van rechtswege eindigt, indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer deze arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

Artikel 3
De werkgever betaalt, overeenkomstig de in deze overeenkomst vermelde voorschriften aan de werknemer een functieloon van €..… bruto per maand volgens loonschaal ….. trede …., uitgaande van een fulltime dienstverband.
De in de CAO genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet inbegrepen.

Artikel 4
Voor het berekenen van het aantal dienstjaren wordt de werknemer geacht in dienst te zijn getreden op …….

Artikel 5
De werknemer is bereid om ook andere dan direct met zijn functie samenhangende werkzaamheden te verrichten. De werknemer is tevens bereid om in voorkomende gevallen meer uren te werken dan het overeengekomen aantal arbeidsuren.

Artikel 6
Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te ……..

de …….. 20….

de werkgever, de werknemer,

N.B. Indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.

BIJLAGE 3

FULLTIME ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

Tussen de werkgever ……
gevestigd te ……
en de werknemer ……...….
wonende te ……
is overeengekomen:

Artikel 1
De werknemer treedt met ingang van …… in dienst van de werkgever als …… met als standplaats …… op de voorwaarden, vervat in de CAO Multimodaal Vervoer, welke op genoemde datum geldt en waarvan hij erkent een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 2
De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van …….. met een proeftijd van ……. maand(en) en eindigt derhalve zonder dat enige opzegging is vereist op ……
Gedurende de proeftijd kunnen werkgever en werknemer deze arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

Artikel 3
Werkgever en werknemer kunnen na de proeftijd deze arbeidsovereenkomst tussentijds door opzegging beëindigen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

Artikel 4
De werkgever betaalt, overeenkomstig de in deze overeenkomst vermelde voorschriften aan de werknemer een functieloon van € …… bruto per maand volgens loonschaal ….. trede …., uitgaande van een fulltime dienstverband.
De in de CAO genoemde toeslagen/toelagen c.q. compensaties zijn hierin niet inbegrepen.

Artikel 5
Voor het berekenen van het aantal dienstjaren wordt de werknemer geacht in dienst te zijn getreden op …….

Artikel 6
De werknemer is bereid om ook andere dan direct met zijn functie samenhangende werkzaamheden te verrichten. De werknemer is tevens bereid om in voorkomende gevallen meer uren te werken dan het overeengekomen aantal arbeidsuren.

Artikel 7
Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te ……..

de …….. 20….

de werkgever, de werknemer,

N.B. Indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan zes maanden kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
- één maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren.
- twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.

BIJLAGE 4

PARTTIME ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALDE TIJD

Tussen de werkgever ……
gevestigd te ……
en de werknemer ……
wonende te ……
is overeengekomen:

Artikel 1
De werknemer treedt met ingang van …… in dienst van de werkgever als …… met als standplaats …… op de voorwaarden, vervat in de CAO Multimodaal Vervoer, welke op genoemde datum geldt en waarvan hij erkent een exemplaar te hebben ontvangen.
Op deze overeenkomst is in het bijzonder artikel 8 van de CAO Multimodaal Vervoer van toepassing.

Artikel 2
De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd met een proeftijd van … maanden, met dien verstande dat zij van rechtswege eindigt, indien de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en werknemer deze arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

Artikel 3
De arbeidsduur bedraagt ..
Uitgangspunt van de berekening van het loon is een functieloon van € …… bruto per maand volgens loonschaal ….. trede ….., uitgaande van een fulltime dienstverband.
De werkgever betaalt, overeenkomstig de in deze overeenkomst vermelde voorschriften per betalingsperiode het salaris berekend naar rato van het aantal gewerkte uren.
Artikel 7:628 BW wordt uitgesloten gedurende de eerste 6 maanden van deze overeenkomst.

Artikel 4
De dagen waarop arbeid zal worden verricht worden door of namens de werkgever vastgesteld.
De werknemer is bereid om ook andere dan direct met zijn functie samenhangende werkzaamheden te verrichten. De werknemer is tevens bereid om in voorkomende gevallen meer uren te werken dan het overeengekomen aantal arbeidsuren.

Artikel 5
Voor het berekenen van het aantal dienstjaren wordt de werknemer geacht in dienst te zijn getreden op …….

Artikel 6
Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te ……..

de ……..20….

de werkgever, de werknemer,

N.B. Indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.

BIJLAGE 5

PARTTIME ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

Tussen de werkgever ……
gevestigd te ……
en de werknemer ……
wonende te ……
is overeengekomen:

Artikel 1
De werknemer treedt met ingang van …… in dienst van de werkgever als …… met als standplaats …… op de voorwaarden, vervat in de CAO Multimodaal Vervoer, welke op genoemde datum geldt en waarvan hij erkent een exemplaar te hebben ontvangen. Op deze overeenkomst is in het bijzonder artikel 8 van de CAO Multimodaal Vervoer van toepassing.

Artikel 2
De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van ……. met een proeftijd van ……..maand(en) en eindigt derhalve zonder dat enige opzegging vereist is op…….. Gedurende de proeftijd kunnen werkgever en werknemer deze arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

Artikel 3
Werkgever en werknemer kunnen na de proeftijd deze arbeidsovereenkomst tussentijds door opzegging beëindigen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

Artikel 4
De arbeidsduur bedraagt …….
Uitgangspunt van de berekening van het loon is een functieloon van € …… bruto per maand volgens loonschaal ….. trede ….., uitgaande van een fulltime dienstverband.
De werkgever betaalt, overeenkomstig de in deze overeenkomst vermelde voorschriften per betalingsperiode het salaris berekend naar rato van het aantal gewerkte uren.
Artikel 7:628 BW wordt uitgesloten gedurende de eerste 6 maanden van deze overeenkomst.

Artikel 5
De dagen waarop arbeid zal worden verricht worden door of namens de werkgever vastgesteld.
De werknemer is bereid om ook andere dan direct met zijn functie samenhangende werkzaamheden te verrichten. De werknemer is tevens bereid om in voorkomende gevallen meer uren te werken dan het overeengekomen aantal arbeidsuren.

Artikel 6
Voor het berekenen van het aantal dienstjaren wordt de werknemer geacht in dienst te zijn getreden op …….

Artikel 7
Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te ……..

de ……..20….

de werkgever, de werknemer,

N.B. Indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan zes maanden kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
- één maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren.
- twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.

BIJLAGE 6

Behorende bij artikel 12 lid 5
WAO-aanvullingsregeling voor werknemers die voor 31-12-2005 arbeidsongeschikt zijn geworden in de zin van de WAO

SPOV/SPF

1. Werknemers, die na één jaar (arbeidsongeschiktheid in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de WAO met een invaliditeitspercentage 80 of meer, ontvangen boven die uitkering en het arbeidsongeschiktheidspensioen van de SPOV/SPF-uitkering gedurende twee jaren van de werkgever een aanvulling.

2. Gedurende het eerste jaar is de aanvulling gelijk aan het tot een bruto bedrag herleide verschil tussen 95% van het netto salaris (inclusief de gemiddelde neveninkomsten en vakantiebijslag) op de dag vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheidsuitkering en de netto WAO-uitkering en het arbeidsongeschiktheidspensioen van de SPOV/SPF.

3. Gedurende het tweede jaar is de aanvulling gelijk aan de helft van het onder lid 2 bedoelde bruto bedrag.

4. De aanvulling wordt eenmalig vastgesteld en daarna niet meer gewijzigd. De uitbetaling geschiedt per maand. De uitkering kan echter in overleg met het betrokken werknemer ook als bedrag ineens worden betaald.

5. Aan werknemers, die na een jaar arbeidsongeschiktheid in aanmerking komen voor een WAO-uitkering met een invaliditeitspercentage lager dan 80 wordt gedurende twee jaren een aanvulling op de WAO-uitkering toegekend overeenkomstig lid 1 en 2, als volgt:
   a. Indien naast de WAO-uitkering arbeid wordt verricht in dienstverband is de aanvulling gelijk aan het tot een bruto bedrag herleide verschil tussen 95% van het netto salaris (inclusief de gemiddelde neveninkomsten en vakantiebijslag) op de dag vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheidsuitkering en de som van de netto WAO-uitkering en het arbeidsongeschiktheidspensioen van de SPOV/SPF, het netto salaris uit arbeid en de eventuele netto uitkering op grond van de WW.
   b. Indien naast de gedeeltelijke WAO-uitkering geen arbeid in dienstverband wordt verricht maar wel recht op uitkering op grond van de WW bestaat, is de aanvulling gelijk aan het tot een bruto bedrag herleide verschil tussen 95% van het netto salaris (inclusief de gemiddelde neveninkomsten en vakantiebijslag) op de dag vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheidsuitkering en de som van de netto WAO-uitkering en het arbeidsongeschiktheidspensioen van de SPOV/SPF en een netto uitkering op grond van de WW.
   c. Indien naast de gedeeltelijke WAO-uitkering geen arbeid uit dienstverband wordt verricht en geen recht op uitkering op grond van de WW bestaat, wordt een pro-rata aanvulling toegekend, die gelijk is aan het gebruteerde verschil tussen een percentage van het netto salaris (inclusief de gemiddelde neveninkomsten en vakantiebijslag) op de dag vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheidsuitkering en de netto WAO-uitkering en het arbeidsongeschiktheidspensioen van de SPOV/SPF. Het hiervoor bedoelde percentage wordt berekend door het hoogste percentage van de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin het betrokken werknemer is ingedeeld, te vermenigvuldigen met 0,95.

BIJLAGE 7

Behorende bij artikel 8A en 15
Hay-werknemers en functiewaardering

Hay schalen per 1-1-2023. Deze schalen worden gedurende de looptijd van deze cao niet aangepast.

RSP	A	B	C	D	E	F
70%	4.616,41	5.182,18	5.815,56	6.528,95	7.330,82	8.231,65
80%	5.275,92	5.921,27	6.646,36	7.461,65	8.378,06	9.407,60
90%	5.935,40	6.661,41	7.477,11	8.394,37	9.425,30	10.583,51
100%	6.594,87	7.401,56	8.307,95	9.327,05	10.472,54	11.759,48
normsalaris						
110%	7.254,37	8.141,73	9.138,73	10.259,77	11.519,81	12.935,39

BIJLAGE 8

Behorende bij artikel 13
Pensioen
Convenant inzake inkoop SPF pensioen.

Aanleiding;
Bij de start van NoordNed* en Syntus is door de aandeelhouders besloten dat het personeel in een pensioenfonds moet worden onder gebracht. Gelet op de herkomst van het personeel, te weten Nederlandse Spoorwegen en streekvervoer vanuit het voormalige VSN concern, moest een keuze gemaakt worden tussen SPF en SPOV. Na onderzoek is gebleken dat het SPF de meest gunstige voorwaarden kon bieden. Sociale partners hebben besloten dat onder bepaalde voorwaarden alle onder de CAO Multimodaal vallende medewerkers deel zullen gaan nemen aan het SPF.
Aan personeelsleden, die op 1 januari 2001 ouder dan 50 jaar waren danwel eerder dan de pensioendatum bij het SPF met 40 dienstjaren het bedrijf kunnen verlaten op basis van de 40 dienstjaren regeling, is de mogelijkheid geboden bij het SPOV te blijven.
Dit resulteerde in de overgang van ongeveer 255 medewerkers van NoordNed en ongeveer 150 medewerkers van Syntus die m.i.v. 1 januari 2001 overgestapt zijn van SPOV naar SPF. Voor deze groep zijn dezelfde rechten ingekocht als op dat moment geboden worden aan de groep ex-NSR medewerkers, welke bij NoordNed en Syntus in dienst zijn.
Deze inkoop resulteerde in een bedrag ad € 2.500.000 voor NoordNed en € 1.496.000 voor Syntus.
Tussen sociale partners is overeen gekomen dat de inkoop evenals de pensioenpremie voor 2/3 door de werkgever en 1/3 door de werknemer betaald wordt.

Afhandeling;
SPF heeft aangeboden het inkoopbedrag als lening aan de bedrijven te verstrekken en dat de betaling over een reeks van jaren zou plaatsvinden. Voor NoordNed tot 2009 en Syntus tot 2008. Op het moment dat de lening betaald is zal voor genoemde groep de dan geldende premie van het SPF in rekening gebracht worden.
In een brief van 15 februari 2002 heeft SPF aangegeven dat aflossing en premie conform de aflopende staffel betaald zouden kunnen worden gedurende de bovengenoemde periode met een bevroren premie van 16.25%. Dit aanbod was echter wel van het voorbehoud voorzien dat een en ander gebaseerd was op gelijkblijvende omstandigheden te weten een 0% pensioenpremie.
Inmiddels is dit uitgangspunt achterhaald. Ook het SPF int inmiddels premies en daardoor kan de ‘bevroren’ premie niet meer van toepassing zijn.

Syntus;
Syntus heeft inmiddels in een keer het volledige bedrag van de inkoop aan het SPF betaald. Hierdoor is een schuld van de betrokken werknemers aan Syntus ontstaan voor 1/3 deel van het inkoopbedrag.
Inmiddels is deze schuld, zijnde € 498.000, met € 69.000 verminderd tot € 419.000 door de inhouding van premie en een eenmalige overboeking van een budget dat gereserveerd was voor premiespaarregeling.

Het aflossen van deze schuld door de medewerkers zal verder plaatsvinden door een premie-inhouding van 6,3% in 2004, terwijl ten aanzien van 2005 vastgelegd wordt dat de premieverhoging in 2005 ten opzichte van 2004 voor 1/6 doorberekend wordt aan de werknemer ter aflossing van de schuld. De afbetaling kan ook plaatsvinden door de aanwending van het oud verlof/urentegoed conform art. 34 lid 4 van de CAO.
Syntus wil uiterlijk 1 januari 2008 deze schuld afgelost afgerond hebben.

NoordNed;
NoordNed heeft geen mogelijkheid gehad om het inkoopbedrag eenmalig in te kopen. De schuld aan SPF bedraagt op dit moment nog formeel € 2.500.000. In werkelijkheid is dit bedrag al verminderd met aflossingen maar pas als de accountantsverklaring is afgegeven kan de werkelijke schuld vastgesteld worden. Men acht het voor werknemer en bedrijf noodzakelijk het inkoopbedrag, dat nu een schuld aan het SPF is, te betalen voor 1 januari 2009. NoordNed neemt voor 2004 en 2005 een bedrag van EURO 110.000 voor haar rekening ter aflossing van de schuld.
Het aflossen van deze schuld door de medewerkers zal verder plaatsvinden door een premie-inhouding van 6,3% in 2004, terwijl ten aanzien van 2005 vastgelegd wordt dat de premieverhoging in 2005 ten opzichte van 2004 voor 1/6 doorberekend wordt aan de werknemer ter aflossing van de schuld. De afbetaling kan ook plaatsvinden door de aanwending van het oudverlof/urentegoed conform art. 34 lid 4 van de CAO.
NoordNed wil uiterlijk 1 januari 2009 deze schuld afgelost hebben.

Syntus en NoordNed
Gaan er bij de uitvoering van dit convenant vanuit dat;

- De geïnde premies over 2003 niet wijzigen. Deze zijn aangewend voor de aflossing van de schuld en de premiebetaling.
- De uitkomsten van de te starten studiegroep NS en SPF mede bepalend moeten zijn voor de situatie in 2006 en verder. CAO partners zullen de resultaten moeten bespreken en nagaan wat de gevolgen zijn voor de pensioenpremie in relatie tot de afbetaling van de inkoop. Tevens moet dan de inhouding van 1 januari 2006 worden vastgesteld.
- De in de CAO vastgestelde verdeling ten aanzien van de pensioenpremie 2/3 werkgever en 1/3 werknemer blijft als basis van toepassing tenzij anders wordt afgesproken voor de periode na 1 januari 2006.
- Dit convenant eindigt op het moment dat de schuld als gevolg van de inkoop is afgehandeld. Vanaf dan is de te innen pensioenpremie onverkort een onderdeel van de CAO Multimodaal.

* per 1-1-2006 Arriva Openbaar Vervoer N.V.

Bijlage 9

Behorende bij artikel 77
Instellen van beroep op het scheidsgerecht

Reglement scheidsgerecht

Artikel 1 (samenstelling scheidsgerecht)

1. Het scheidsgerecht bestaat uit vier kamers, te weten een kamer voor het westen, voor het oosten, voor het zuiden en voor het noorden, welke kamers competent zijn inzake beroep tegen opgelegde disciplinaire maatregelen, als bedoeld in artikel 74 tot en met 77 van de CAO Multimodaal Vervoer.
2. Het scheidsgerecht bestaat uit een voorzitter, een werkgeverslid en een werknemerslid.
3. Voor de bovengenoemde vier kamers worden twee voorzitters benoemd, die om beurten voor elke kamer, waar een beroep aanhangig is, als zodanig optreden.
4. De vice-voorzitter vervangt de voorzitter zo vaak als dit, naar hun oordeel noodzakelijk is.
5. Aan het scheidsgerecht is toegevoegd een secretaris, die zijn functie in alle kamers vervult, alsmede een plaatsvervangend secretaris.
6. Elk werkgeverslid en de secretaris hebben een plaatsvervanger; de werkgeversleden en hun plaatsvervangers zijn opgenomen in een tevoren door de CCM vastgestelde lijst van werkgeversleden, met dien verstande dat voor elke kamer één werkgeverslid en één plaatsvervangend werkgeverslid is benoemd.
7. De werknemersleden zijn opgenomen in een door de vakverenigingen tevoren opgestelde lijst van werknemersleden, zonder dat daarbij onderscheid is gemaakt tussen de vier kamers van het scheidsgerecht.
8. De voorzitters worden benoemd in overleg tussen de CCM en de vakverenigingen, de secretaris en zijn plaatsvervanger worden door de CCM benoemd.

Artikel 2 (omschrijving)

1. Waar in dit reglement sprake is van "voorzitter" is bedoeld de voorzitter van het scheidsgerecht.
2. Waar in dit reglement sprake is van "secretaris" is bedoeld de secretaris van het scheidsgerecht.
3. Waar in dit reglement sprake is van "werkgeverslid" is bedoeld het door of namens de werkgever aangewezen lid.
4. Waar in dit reglement sprake is van "werknemerslid" is bedoeld het door of namens de werknemer aangewezen lid.
5. Waar in dit reglement sprake is van "leden" zijn bedoeld de voorzitter en het werkgevers- en het werknemerslid van het scheidsgerecht.
6. Waar in dit reglement sprake is van "appellant" is bedoeld de werknemer, dat beroep op het scheidsgerecht heeft ingesteld.
7. Waar in dit reglement sprake is van "woordvoerder" is bedoeld degene, die door appellant is aangewezen hem ter zitting bij te staan.

Artikel 3 (duur der benoeming en hoedanigheid)

1. De voorzitters, de werkgevers- en werknemersleden en de secretaris, alsmede hun plaatsvervangers worden benoemd voor de tijd van drie jaren.

2. De leden en hun plaatsvervangers dienen schriftelijk te verklaren dat zij de benoemingen aanvaarden.
3. De leden en hun plaatsvervangers moeten de leeftijd van 25 jaren hebben bereikt, Nederlander zijn, en in Nederland woonachtig zijn.
4. Het werkgeverslid en zijn plaatsvervanger mogen niet behoren tot hen, onder wier onmiddellijke bevelen de werknemerslid of diens plaatsvervanger werkzaam is.
5. Als werkgeverslid, werknemerslid of hun plaatsvervangers mogen niet worden benoemd, c.q. gekozen, personen die werkzaam zijn in het bedrijf van de werkgever tegen wiens beslissing een beroep is ingesteld.

Artikel 4 (gevallen waarin beroep op het scheidsgerecht mogelijk is)

1. Beroep op het scheidsgerecht kan worden ingesteld door de werknemer tegen wie een onvoorwaardelijke of voorwaardelijke disciplinaire maatregel is genomen, als bedoeld in artikel 75 CAO, waarbij een berisping, een waarschuwing, een boete of een verlaging van het functieloon is opgelegd, dan wel het inhouden van een periodieke loonsverhoging.
2. De tenuitvoerlegging van disciplinaire maatregelen wordt van rechtswege opgeschort indien en zolang het beroep op het scheidsgerecht open staat of aanhangig is.

Artikel 5 (instelling van beroep)

1. Het beroep bij de eerste vier kamers wordt ingesteld binnen 15 dagen verlopende na dagtekening van de genomen disciplinaire maatregel(en) bedoeld in artikel 4 lid 1 van dit reglement, door het rechtstreeks per aangetekend schrijven toezenden aan de secretaris van een gedagtekende en door appellant getekende verklaring.
2. Deze verklaring vermeldt de met redenen omklede gronden, waarop het beroep steunt gaat vergezeld van:
   - de overeenkomst of een afschrift daarvan, waaruit blijkt dat artikel 77 CAO op appellant van toepassing is;
   - de schriftelijke mededeling van de genomen disciplinaire maatregel(en) en tevens deelt appellant mede wie hij als werknemerslid en diens plaatsvervanger benoemt.
3. Het beroep wordt geacht te zijn ingesteld op de dag waarop de verklaring, stukken en mededelingen in het bezit van de secretaris zijn.
4. Is aan het in lid 1 bepaalde niet of niet tijdig voldaan, dan wordt het beroep geacht niet te zijn ingesteld, tenzij appellant kan aantonen, dat hij tijdig de verklaring met de daarbij behorende stukken en mededelingen heeft ingezonden.
5. De secretaris bevestigt bij aangetekend schrijven aan appellant de ontvangst van de in lid 1 bedoelde verklaring, stukken en mededelingen.
6. De secretaris deelt per aangetekend schrijven aan de werkgever mede dat beroep is ingesteld en zendt daarbij afschrift van de van appellant ontvangen verklaring, stukken en mededelingen.
7. Binnen 14 dagen na ontvangst van de in lid 6 bedoelde mededeling van de secretaris doet de werkgever per aangetekend schrijven die mededelingen, welke hem als antwoord op het door appellant gestelde nuttig voorkomen, onder bijvoeging van de bescheiden, die op de zaak betrekking hebben; is aan het bepaalde in dit lid niet of niet tijdig voldaan, dan wordt (worden) de genomen maatregel(en) waarvan beroep, geacht te zijn ingetrokken.
8. De secretaris zendt aangetekend afschrift van alle stukken op het beroep betrekking hebbende aan de voorzitter, het werkgeverslid, de werknemerslid, de werkgever, de appellant en aan diens woordvoerder, zo deze reeds is aangewezen.

Artikel 6 (voor de zitting van het scheidsgerecht)

1. Binnen dezelfde termijn als bedoeld in lid 7 van artikel 5 kan:
   a) zowel de werkgever als appellant schriftelijk aan de secretaris opgeven, wie hij als getuigen of deskundigen verlangt ter zitting te doen horen, dit onverminderd zijn recht, ook zonder voorafgaande opgave, ter zitting getuigen of deskundigen mede te brengen;
   b) de werkgever schriftelijk aan de secretaris opgeven, wie hem op de zitting van het scheidsgerecht zal vertegenwoordigen;
   c) appellant schriftelijk aan de secretaris opgeven, wie hem op de zitting van het scheidsgerecht als zijn woordvoerder zal bijstaan, met dien verstande, dat de leden en de plaatsvervangende leden van het scheidsgerecht, alsmede de als getuigen en deskundigen opgegeven personen niet als "woordvoerder" kunnen optreden.
2. De voorzitter is bevoegd, ter beoordeling van het aanhangige beroep:
   a) inzage te verlangen van de bescheiden, waarvan de kennisneming hem nodig voorkomt;
   b) zelf een voorafgaand onderzoek te doen, of aan één of beide medeleden een zodanig onderzoek op te dragen;
   c) de oproeping van getuigen of deskundigen te gelasten.
3. De werkgever en appellant geven aan de secretaris die inlichtingen en die medewerking, welke deze na overleg met de voorzitter verklaart voor de uitoefening van zijn functie te behoeven.
4. Het is de leden van het scheidsgerecht en hun plaatsvervangers verboden met betrekking tot de beroepszaak buiten de zitting contact te hebben met appellant, diens woordvoerder, de getuigen en deskundigen en degene, die ter zake van de genomen disciplinaire maatregel(en) bemoeienis heeft gehad.
5. De voorzitter bepaalt, zo spoedig mogelijk, plaats, dag en uur van de zitting; daarvan geeft de secretaris bij aangetekende brief onverwijld kennis aan de leden, aan de werkgever of diens vertegenwoordiger, zo deze aangewezen is, en aan appellant en aan diens woordvoerder, zo deze aangewezen is.

Artikel 7 (geheimhouding)

De leden van het scheidsgerecht en hun plaatsvervangers, alsmede de secretaris en de woordvoerder zijn, zowel voor, tijdens, als na de zitting verplicht tot geheimhouding tegenover derden van hetgeen hen uit hoofde van hun functie bij de behandeling van het beroep bekend is.

Artikel 8 (zitting van het scheidsgerecht)

1. De zitting van het scheidsgerecht is niet openbaar, maar wordt - behalve voor zover de behandeling in de raadkamer geschiedt en voor zover het scheidsgerecht beslist dat zij niet tegenwoordig zullen zijn - in haar geheel bijgewoond door appellant en eventueel diens woordvoerder, alsmede door de werkgever en/ of diens vertegenwoordiger.
2. Ter zitting wordt eerst appellant gehoord.
3. De voorzitter regelt de verdere gang van zaken, daarbij zowel appellant of diens woordvoerder, als de werkgever of diens vertegenwoordiger in de gelegenheid stellende, hetzij toelichting te geven hetzij door zijn bemiddeling vragen te stellen.

Artikel 9 (schorsing van het onderzoek ter zitting)
Hetzij op verzoek van de werkgever of zijn vertegenwoordiger of appellant of diens woordvoerder, hetzij ambtshalve kan de voorzitter, partijen gehoord, de behandeling van het beroep uitstellen of schorsen, totdat in een aanhangig strafgeding over enig feit, in verband met de beroepszaak van belang, zal zijn beslist.

Artikel 10 (beslissing van het scheidsgerecht)
1. Het scheidsgerecht beslist in de raadkamer en wel naar vrije overtuiging en als goede mannen naar billijkheid.
2. De beslissing wordt genomen in voltallige bijeenkomst bij meerderheid van stemmen. Geen der leden mag zich van stemming onthouden; het werknemerslid stemt eerst, vervolgens het werkgeverslid en daarna de voorzitter.
3. De beslissing wordt met redenen omkleed door de secretaris op schrift gebracht, gedagtekend met vermelding van de plaats waar zij is genomen en ondertekend door de leden van het scheidsgerecht die haar hebben genomen en door de secretaris.
4. De beslissing geldt in hoogste aanleg.
5. Een door de secretaris gewaarmerkt afschrift van de beslissing wordt binnen 14 dagen na ondertekening aan de werkgever, alsmede aan appellant en diens woordvoerder toegezonden, met dien verstande dat het scheidsgerecht bevoegd is de beslissing terstond nadat zij is vastgesteld schriftelijk of mondeling ter kennis van appellant te brengen, in welk geval de secretaris verplicht is deze kennisgeving terstond eveneens aan de werkgever te doen toekomen.
6. Het scheidsgerecht beslist dat het onbevoegd is van het beroep kennis te nemen, indien blijkt dat:
   - artikel 77 CAO op appellant niet van toepassing is;
   - geen der in artikel 75 CAO van de genoemde disciplinaire maatregelen is genomen.
7. Het scheidsgerecht beslist dat de genomen disciplinaire maatregel(en) blijft(blijven) indien appellant niet ter zitting is verschenen, in welk geval het scheidsgerecht tevens kan bepalen dat deze beslissing ongedaan gemaakt wordt en het beroep in een volgende zitting behandeld wordt, indien appellant ten genoege van de voorzitter binnen 3 maal 24 uur aantoont om geldige en onvoorziene redenen verhinderd te zijn geweest de zitting bij te wonen.
8. Het scheidsgerecht beslist, dat de genomen disciplinaire maatregel(en) wordt (worden) vernietigd, indien:
   - De werkgever noch diens vertegenwoordiger ter zitting is verschenen; in dat geval kan het scheidsgerecht bepalen, dat deze beslissing ongedaan wordt gemaakt en het beroep in een volgende zitting wordt behandeld, indien de werkgever, respectievelijk diens vertegenwoordiger ten genoege van de voorzitter binnen 3 maal 24 uur aantoont om geldige en onvoorziene redenen verhinderd te zijn geweest de zitting bij te wonen;
   - niet is voldaan aan het bepaalde in artikel 76 lid 2 CAO.
9. Doet zich een der gevallen, genoemd in de leden 6, 7 en 8 niet voor, dan beslist het scheidsgerecht of de genomen disciplinaire maatregel gehandhaafd, vernietigd dan wel in een andere al of niet voorwaardelijke disciplinaire maatregel, gewijzigd wordt.

Artikel 11 (terugzending stukken)
De secretaris zendt de bescheiden en de onder zijn berusting zijnde stukken, op de beroepszaak betrekking hebbende, zo spoedig mogelijk na ondertekening van de beslissing van het scheidsgerecht aan de inzenders terug.

Artikel 12 (kosten van het scheidsgerecht)

1. De leden van het scheidsgerecht genieten vergoeding voor de verblijfskosten en, indien geen kosteloos vervoer is toegestaan, vergoeding van de door hen gemaakte reiskosten.
2. De voorzitter en de secretaris genieten bovendien een vooraf te bepalen vergoeding wegens tijdverlies.
3. Voor de werknemer geldt het optreden als werknemerslid, als woordvoerder, als getuige of als deskundige in de zaak, waarin zijn werkgever partij is, als dienstvervulling.
4. Getuigen en deskundigen, niet in arbeidsovereenkomst van de werkgever als in lid 2 bedoeld, genieten indien geen kosteloos vervoer is toegekend, vergoeding van de reiskosten.
5. Bovendien kan de voorzitter hun een vergoeding wegens tijdverlies en voor verblijfskosten toekennen.
6. De vergoedingen, bedoeld in de voorgaande leden komen ten laste van de werkgever bij wie appellant in arbeidsovereenkomst is of is geweest, tenzij het scheidsgerecht, indien het daartoe termen aanwezig acht, beslist dat deze vergoedingen geheel of ten dele ten laste van appellant komen.

Bijlage 10

Behorende bij artikel 6
Reorganisatie e.d.

Verplaatsingskostenvergoeding

a) Indien door reorganisatie als bedoeld in artikel 6 van de CAO Multimodaal Vervoer een vestiging van een onderneming wordt opgeheven of verplaatst en daardoor voor de werknemer de afstand van het woon-/werkverkeer wordt vergroot en hij geen gebruik kan maken van kosteloos openbaar vervoer of Pod-bus, geldt de volgende verplaatsingskostenvergoeding.

b) De vergoeding bedraagt per 1 januari 2026 € 0,47 voor elke kilometer die per werkdag meer dan vier kilometer extra gereisd moet worden.

c) De vergoeding wordt toegekend gedurende een periode van één jaar voor elk vol dienstjaar (op het moment waarop de vergoeding van kracht wordt), met een minimum van vijf jaar. Indien betrokkene tenminste tien dienstjaren heeft, wordt indien de som van zijn leeftijd en diensttijd ten tijde van de verplaatsing meer bedraagt dan 60 jaar, de vergoeding toegekend tot het einde van de arbeidsovereenkomst. De vergoeding vervalt bij het einde van de arbeidsovereenkomst en wijziging van functie, standplaats en woonplaats van betrokkene. Alsdan zal opnieuw worden vastgesteld of er termen aanwezig zijn om betrokkene voor een vergoeding, als in dit lid bedoeld in aanmerking te laten komen.

d) Indien de reis per rit meer dan 15 kilometer toeneemt, wordt per werkdag 15 minuten als reistijd vergoed gedurende de in sub c genoemde periode.

e) De vergoeding voor reistijd wordt per uur berekend en is gelijk aan het uurloon.

f) De in dit lid opgenomen regeling treedt in werking op 1 april 1980 en geldt alleen voor na die datum van kracht wordende reorganisaties en verplaatsingen, tenzij tevoren anders is overeengekomen tussen werkgever en betrokkenen dan wel vakorganisaties.

g) Indien de in sub a bedoelde verplaatsing zou leiden tot een dusdanige toename van de afstand van het woon-/werkverkeer dat de werknemer in de onmogelijkheid zou kunnen komen te verkeren dat hij zijn dienst onder alle omstandigheden naar behoren kan uitvoeren, kan niet worden volstaan met het toekennen van een reiskostenvergoeding. In zo'n geval zal in overleg met betrokken werknemer worden nagegaan of andere maatregelen mogelijk zijn die de woon-/werkafstand minder doen toenemen.

BIJLAGE 11

Behorende bij artikel 89
Sociale veiligheid

Sociale Veiligheid
Werkgevers en vakorganisaties betrokken bij de CAO Openbaar Vervoer hebben de nadrukkelijke wens op korte termijn een concrete bijdrage te leveren, die de sociale veiligheid moet doen toenemen.

Op verschillende niveaus worden initiatieven genomen om agressie en geweld in het OV te verminderen. Zo is er door het KpVV aan de decentrale overheden een aanbeveling inzake de sociale veiligheid gedaan. Werkgevers en vakorganisaties zullen gezamenlijk reageren op de aanbevelingen van het KpVV.

Basisnorm sociale veiligheid
Werkgevers en vakorganisaties hechten grote waarde aan het opnemen van een basisnorm sociale veiligheid in concessies, hetgeen momenteel in concessies nog vaak onderbelicht is. Een aantal zaken m.b.t. sociale veiligheid zal minimaal in de concessie geregeld moeten worden en onderdeel moeten uitmaken van de opdracht aan de vervoerder, zodat er een basisniveau van sociale veiligheid ontstaat, dat hetzelfde is tussen de vervoerders. Werkgevers en vakorganisaties zijn bereid om samen naar de overheden op te trekken om deze "basisnorm" over sociale veiligheid in de bestekken van de concessies te laten opnemen.

Voorts hebben werkgevers en vakorganisaties op een negental punten afspraken gemaakt over sociale veiligheid.

<u>Concreet gaat het om de volgende afspraken:</u>

1. **Opleiding & training ter preventie van agressie en geweld**

Werkgevers zullen bijdragen aan het vergroten van de sociale veiligheid van medewerkers werkzaam in het regionaal OV, met behulp van opleiding en training.
Dit gebeurt door het aanleren van kennis en vaardigheden en deze leren toepassen indien er sprake is van een "agressiesituatie" die zich in verschillende vormen in de praktijk kan manifesteren. Het weerbaar kunnen handhaven met een groter gevoel van veiligheid staat hierbij centraal. Vanuit een klantgerichte visie leert men effectief om te gaan op het gebied van professioneel rolgedrag, conflicthantering en preventiemaatregelen. De opleidingen kunnen onderdeel zijn van de nascholing op grond van de Europese Richtlijn Vakbekwaamheid, maar kunnen ook separaat gevolgd worden.

Meer algemeen zal aandacht besteed worden aan huisregels. Dit zijn regels omtrent wel en niet toelaatbaar gedrag in de bus en de wijze waarop deze regels effectief te handhaven zijn. Deze huisregels kunnen bedrijfsgebonden worden opgesteld.

Werkgevers zullen zorg dragen voor evaluaties van die opleidingen en trainingen en de resultaten daarvan periodiek bespreken met de medezeggenschap.
Genoemde opleidingen zijn kosteloos voor de medewerker en vinden onder werktijd plaats.

2. Opvang & nazorg

Bij incidenten die gepaard gaan met agressie en geweld, evenals bij zeer ernstige verkeersongelukken, krijgen medewerkers professionele opvang en nazorg. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van begeleiding door een psycholoog, maatschappelijk werker, traumatoloog, e.a. deskundigen. Leidinggevenden krijgen professionele training over het verlenen van nazorg, waarbij het welzijn van de medewerker centraal staat. Getroffen medewerkers krijgen toegang tot slachtofferhulp.
Voorts worden de medewerkers mondeling geïnformeerd over de afhandeling van incidenten, die gepaard zijn gegaan met agressie en geweld, tenzij de werkgever niet over deze informatie beschikt. Indien er sprake is van een ernstig incident zal de direct leidinggevende, waar mogelijk, de overige medewerkers informeren.

3. Registratie van meldingen van agressie en geweld

Het streven is om tot een uniforme registratie van incidenten te komen, op basis van eenduidige definities, die leiden tot een databank. Deze databank kan een hulpmiddel zijn voor lokale autoriteiten om lokaal beleid te ontwikkelen, in overleg met de vervoerder.
Tevens streven de regionale vervoerders naar een onderlinge datakoppeling opdat, samen met regiopolitie, de aanpak breder (=landelijk) en dieper (in regio = regionaal / plaats = lokaal) wordt.
Werkgevers zullen aan de verplichting tot melding van incidenten bij de Arbeidsinspectie voldoen.

4. Het doen van aangifte en terugkoppelen van uitkomsten van aangifte

Werkgevers zullen het doen van aangifte door de medewerker stimuleren en begeleiden. De voor het doen van aangifte benodigde tijd wordt beschouwd als arbeidstijd.
Tevens zullen werkgevers indien nodig zorg dragen voor juridische ondersteuning, mede om de eventuele schade te kunnen verhalen. Indien nodig kan hiervoor een extern jurist worden ingezet.
Werkgevers en vakorganisaties zullen gezamenlijk aandacht vragen bij de politieorganisatie voor het belang van terugkoppeling aan de betrokken medewerker over wat er met zijn aangifte wordt gedaan.

5. Toezicht en controle

Werkgevers en vakorganisaties zijn het eens over het vaststellen van een norm voor het minimum aantal camera's met opnameapparatuur in voertuigen, verankerd in de basisnorm veiligheid. Uitgangspunt hierbij is minimaal 1 camera in de kleine voertuigen en minimaal 2 camera's in de grote voertuigen,. Partijen spreken af dat nieuw materieel aan deze norm zal voldoen. Teneinde de norm ook in bestaand materieel te realiseren wordt afgesproken dit onderwerp mee te nemen bij het gezamenlijk optrekken naar de overheid en opdrachtgevers om tot structurele oplossingen voor de problemen in de sector te komen.
Tevens dient per vervoermodaliteit binnen een half jaar een minimum norm ontwikkeld te worden van het aantal toezichthouders c.q. stewards per aantal DRU's.
Verder willen werkgevers mensen en middelen voor toezicht en controle in overleg met de medezeggenschap slimmer inzetten, vooral op risicolijnen. Voor de risicolijnen zullen werkgevers in overleg met de medezeggenschap een plan van aanpak opstellen, met als onderdeel dat BOA's/conducteurs/stewards/service en controle medewerkers meer informatie gestuurd zullen worden ingezet.
Werkgevers zullen hierover jaarlijks rapporteren aan de CCM.
Werkgevers willen verder de kaartverkoop zoveel mogelijk digitaal laten plaatsvinden.

6. **Technische communicatie**

Werkgevers zorgen voor een adequate noodknopvoorziening in de bussen
De noodknopvoorziening moet goed functioneren en zal eenmaal per kwartaal worden getest. Daarnaast zal een onderzoek naar technische verbeteringen van veiligheidssysteem o.m. door gebruikmaking van bijvoorbeeld GPS worden ingesteld..

7. **Onderhoud materieel**

Werkgevers zorgen voor schoon en net materieel en stimuleren schone en nette haltes, eindpunten en stations (die overzichtelijk zijn en voorzien zijn van deugdelijke verlichting). Werkgevers dragen zorg voor goed onderhouden materieel, zodat rituitval door technische oorzaken zoveel mogelijk wordt voorkomen.

8. **Voorlichting en bewustwording**

Werkgevers willen meewerken aan het geven van voorlichting over agressie en geweld en de gevolgen daarvan op scholen. Daarmee wordt het bewustzijn onder jongeren vergroot, wat een preventief effect heeft.
Verder zullen publiekscampagnes ter bevordering van gewenst gedrag worden gehouden..

9. **Organisatie Sociale veiligheid**

Werkgevers zullen binnen hun organisatie een structuur neerzetten waardoor aandacht voor sociale veiligheid een managementprioriteit gaat worden. Daarnaast zal per bedrijf een coördinator Sociale veiligheid worden ingesteld die een zelfstandige verantwoordelijkheid draagt en éénmaal per jaar rechtstreeks aan de ondernemingsraad rapporteert.
De volgende aspecten zullen hierdoor geborgd zijn:

- Een aanspreekpunt voor zowel externe instanties, als voor medewerkers met betrekking tot sociale veiligheid
- Coördinatie van activiteiten en afstemming met belanghebbenden, waaronder gemeenten, politie, scholen, etc.
- Analyse en rapportage omtrent de incidenten. Minimaal één keer per jaar zal rechtstreeks gerapporteerd worden aan de medezeggenschap en één maal per jaar zal aan de CCM worden gerapporteerd.

Werkgevers zullen zich inspannen om een convenant met de politie af te sluiten waarvan communicatie met de (lokale) politieorganisatie deel uitmaakt.

10. **Meldlijn voor veiligheidskwesties**

Instellen van (anonieme) meldlijn voor veiligheidskwesties met centrale registratie in logboek en periodieke bespreking met de medezeggenschap.

BIJLAGE 12

Behorende bij artikel 48
Forenzenvergoeding voor ex OV werknemers

1. Aan een voormalig OV-werknemer die voor het dagelijks woon-/werkverkeer kosten moet maken wordt een tegemoetkoming in die kosten toegekend.

2. De in lid 1 bedoelde tegemoetkoming wordt conform het gestelde in artikel 47A lid 1 t/m 3 van deze cao vastgesteld.

3. Voor de in lid 1 bedoelde vergoeding komt in aanmerking:
   a. De werknemer die in onregelmatige aaneengesloten dienst werkzaam is, voor zover voor het woon-/werkverkeer geen gebruik gemaakt kan worden van kosteloos openbaar vervoer of pod-bus.
   b. De werknemer die niet in onregelmatige dienst werkzaam is, voor zover voor het woon-/ werkverkeer in redelijkheid geen gebruik kan worden gemaakt van kosteloos openbaar vervoer of pod-bus.
   c. Als redelijk wordt aangemerkt een dagelijks af te leggen enkele reisafstand, die zich bij vervoer per lijndienstbus uitstrekt over ten hoogste vijf zones of bij gebruik van de trein over 40 kilometer.

4. Medewerkers die voor 1 januari 2026 de in lid 1 van dit artikel bedoelde tegemoetkoming ontvingen op grond van de in lid 5 van dit artikel opgenomen zone-staffel, worden eenmalig in de gelegenheid gesteld om te kiezen tussen een vergoeding op grond van die zone-staffel en een vergoeding op grond van het gestelde in lid 2 van dit artikel.

5. a. Voor zover de medewerker kiest voor een vergoeding op grond van de zone-staffel wordt de tegemoetkoming in de kosten van woon-/werkverkeer vastgesteld afhankelijk van de afstand van woonplaats naar standplaats, gemeten langs de meest gebruikelijke weg. Deze afstand wordt uitgedrukt in zones overeenkomstig het landelijk tariefsysteem voor streek- en stadsvervoer. Bepalend is het aantal zones, waarover de afstand van de woonplaats tot de standplaats zich uitstrekt. Als woonplaats geldt de dichtst bij de woning gelegen bushalte. De standplaats wordt steeds geacht in één zone te liggen.
   b. Het bedrag van de tegemoetkoming wordt afgeleid van de prijs van de bij het op grond van het gestelde in sub a behorende ster-abonnement per maand, echter met een franchise die gelijk is aan de prijs van een één-ster-abonnement en met een maximum gelijk aan de prijs van een 5-ster-abonnement verminderd met de franchise.

c. De vergoeding bedraagt:

Reizen afstand in zones	Aantal sterren	Vergoeding per 1-1-2013
1	1	€ 0,--
2 3	2	€ 29,19
4 5	3	€ 65,44
6 7	4	€ 102,16
8 9	5	€ 138,41
10 of meer		€ 138,41

6. De tegemoetkoming ingevolge dit artikel cumuleert niet met de reiskostenvergoeding ingevolge artikel 47 CAO of met enige andere reiskostenvergoeding.

7. De tegemoetkoming wordt per kalendermaand toegekend en uitbetaald. Geen recht op vergoeding bestaat indien gedurende de volle kalendermaand, waarop de tegemoetkoming betrekking zou hebben, geen werkzaamheden worden verricht.

8. Werknemers die ouderschapsverlof genieten hebben aanspraak op de in lid 5 genoemde vergoeding naar rato van het aantal dagen waarop zij werken.

Indien de werknemer vrijwillig verhuist waardoor de afstand tussen zijn woning en zijn standplaats groter wordt zal dit leiden tot een hogere vergoeding overeenkomstig deze bijlage. Indien de werknemer vrijwillig verhuist waardoor de afstand tussen zijn woning en zijn standplaats kleiner wordt zal dit leiden tot een verlaging van de vergoeding overeenkomstig deze bijlage.

Bijlage 13 (behorende bij artikel 15) Functieraster

	DISCIPLINE								
Groep Orba-pnt	Admin./financiën	P&O en secr.	ICT	Commun.,Marketing & Verkoop	Project-leider	(Spoorweg) Veiligheid	Techniek & onderhoud	Planning	Vestigingen/ productie
XII 250-280									
XI 220-250									
X 195-220									
IX 170-195	Salarisadministrateur Hoofd boekhouding	Senior P-adviseur	Hoofd ICT	Prod.ontwikkelaar	Projectleider B	Med. Integrale Veiligheid B		Senior planner	Vestigingsmanager
VIII 150-170		P-adviseur Directiesecr.	Systeembeheerder Funct.appl.beh.	Med.Marketing en Communicatie	Projectleider A	Med. Integrale Veiligheid A	Med.Materieel en Infrabeheer B	Planner	Assistent Vestigingsmanager
VII 130-150	Admin. Medew. C	P-functionaris Secretaresse B	Helpdeskmedew.	Verkoper			Med.Materieel en Infrabeheer A	Dienstindeler B	
VI 110-130	Admin.Medew. B Med.P-administratie	Secretaresse A						Dienstindeler A Med.Verkeersleiding A Assistent planner Regio medewerker	Kwaliteits-medew.
V 90-110	Admin. Medew. A	Secr. medewerker		Medew.Klantenservice					
IV 70-90				Lokettist					
III 50-70									
II 30-50									
I 0-30									

BIJLAGE 14 (behorende bij artikel 14)

Loonschalen CAO Multimodaal per 01-01-2026

salarisverhoging 4,00%

leeftijd	anc	rijdend personeel 41MM	chauffeur kleine bus < 8 pers.	1	2	3	4	5	6	7	8
	0,00	2.695,48	2.660,50	2.660,50	2.660,50	2.660,50	2.660,50	2.660,50	2.887,82	3.157,93	3.593,93
	1,00	2.750,79	2.841,98		2.732,33	2.678,64	2.732,33	2.732,33	3.075,38	3.250,93	3.772,69
	2,00	2.803,67			2.804,51	2.804,51	2.887,82	2.887,82	3.250,93	3.425,69	3.949,04
	3,00	2.876,60			2.887,82	2.887,82	2.984,06	3.075,38	3.339,09	3.593,93	4.142,22
	4,00	3.056,11			2.984,06	3.075,38	3.157,93	3.250,93	3.425,69	3.772,69	4.347,37
	5,00	3.147,50			3.075,38	3.157,93	3.250,93	3.339,09	3.508,21	3.949,04	4.530,92
	6,00	3.230,05			3.157,93	3.250,93	3.339,09	3.425,69	3.682,94	4.142,22	4.627,12
	7,00	3.323,04			3.250,93	3.339,09	3.425,69	3.508,21	3.772,69	4.251,21	4.719,30
	8,00	3.410,41			3.339,09	3.425,69	3.508,21	3.593,93	3.856,88	4.347,37	4.802,62
	9,00	3.503,40				3.508,21	3.593,93	3.682,94	3.949,04	4.434,75	4.889,22
	10,00	3.597,22					3.682,94	3.772,69	4.042,86	4.530,92	5.065,56
	11,00	3.685,35						3.856,88			
	12,00	3.776,68									
	13,00	3.823,15									
	14,00	3.869,68									
	15,00	3.916,12									

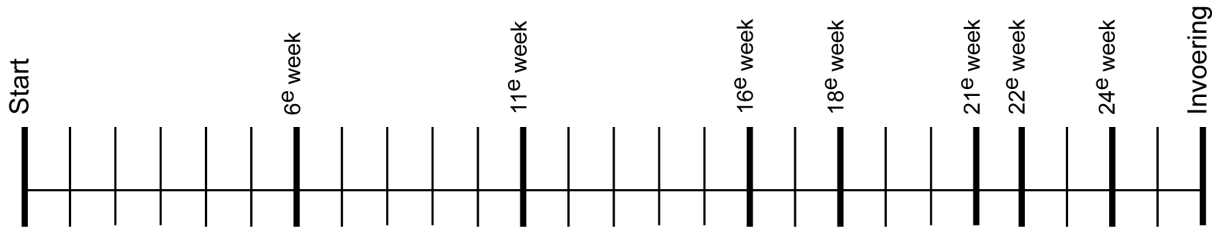
trede	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
0,00	4.042,86	4.530,92	5.255,48	5.939,95	6.479,43	7.346,64	7.955,74	8.596,99	9.295,09	10.076,52
1,00	4.142,22	4.719,30	5.433,42	6.125,89	6.655,73	7.522,18	8.176,17	8.818,21	9.541,16	10.361,86
2,00	4.347,37	4.889,22	5.592,94	6.302,26	6.824,82	7.743,37	8.394,98	9.052,22	9.784,80	10.649,64
3,00	4.530,92	5.065,56	5.757,23	6.479,43	7.000,40	7.955,74	8.596,99	9.295,09	10.076,52	10.937,41
4,00	4.719,30	5.255,48	5.939,95	6.655,73	7.176,70	8.176,17	8.818,21	9.541,16	10.361,86	11.225,16
5,00	4.889,22	5.433,42	6.125,89	6.824,82	7.346,64	8.394,98	9.052,22	9.784,80	10.649,64	11.513,72
6,00	5.065,56	5.592,94	6.302,26	7.000,40	7.522,18	8.596,99	9.295,09	10.076,52	10.937,41	11.862,29
7,00	5.255,48	5.757,23	6.479,43	7.176,70	7.743,37	8.818,21	9.541,16	10.361,86	11.225,16	12.207,76
8,00	5.433,42	5.939,95	6.655,73	7.346,64	7.955,74	9.052,22	9.784,80	10.649,64	11.513,72	12.554,84
9,00	5.592,94	6.125,89	6.824,82	7.522,18	8.176,17	9.295,09	10.076,52	10.937,41	11.862,29	13.111,07
10,00	5.757,23	6.302,26	7.000,40	7.743,37	8.394,98	9.541,16	10.361,86	11.225,16	12.207,76	13.663,31

BIJLAGE 15

TIJDSCHEMA VOOR OPZET EN INSPRAAKPROCEDURES VOOR DIENSTROOSTERS

Na de beslissing over voorstel dienstregeling door de opdrachtgever met de mogelijkheid van aanvullende voorstellen is de daarop volgende doorlooptijd als volgt:

- Start procedure
- 6e week na start procedure: beslissing opdrachtgever over aanvullende voorstellen
- 11e week: wagenomloop (platte grafiek gereed)
- 16e week: chauffeursdiensten gereed
- 18e week: rouleringen gereed
- 21e week: goedkeuring opdrachtgever ontwerp dienstregeling
- 22e week: afronding rooster
- 24e week: rooster bij personeel
- 26e week: invoering dienstrooster en dienstregeling.



BIJLAGE 16

Behorende bij artikel 64
Vakbondswerk in de onderneming

Artikel 1
Individuele belangenbehartiging
Met betrekking tot individuele problemen bestaat er voor de kaderleden uit de afdelingsbesturen in de eerste plaats de mogelijkheid om zelf binnen de onderneming naar een oplossing te zoeken. Wanneer de problemen te ingewikkeld zijn, is er de mogelijkheid zowel vanuit de zijde van de kaderleden als vanuit de onderneming om de districtsbestuurder van de betreffende vakvereniging bij de zaak te betrekken, respectievelijk de zaak over te laten nemen.

Artikel 2
Collectieve belangenbehartiging

a. Alleen bij uitzondering, in bijzondere situaties, zal overleg over collectieve zaken tussen de werkgever en de vakverenigingen plaatsvinden. Zaken waarover ingevolge de WOR overleg wordt gevoerd met de ondernemingsraad, blijven voor verantwoordelijkheid van de ondernemingsraad, die zaken zijn derhalve in principe geen onderwerp van overleg tussen werkgever en vakverenigingen.
b. Een uitzondering hierop vormt artikel 6 van de CAO Multimodaal Vervoer, dat het overleg met partij ter andere zijde regelt over reorganisatie, inkrimping, fusie en dergelijke. Dit betekent echter niet dat over ieder voornemen tot (een geringe) wijziging in de organisatie van de onderneming altijd voorafgaand overleg met vakverenigingen gevoerd moet worden.
   Ook is niet iedere wijziging als "reorganisatie" aan te merken. In het algemeen zal pas van reorganisatie sprake zijn wanneer het om een wijziging in de organisatie gaat, die consequenties heeft voor een belangrijk deel van het in de onderneming werkzame personeel.
c. Uiteraard blijft het mogelijk dat vakverenigingen zaken die zij belangrijk vinden aan de orde stellen in het periodieke overleg tussen werkgever en regiobestuurder en dat daar dan over die zaken overleg wordt gevoerd.
d. Wat betreft de delegatie van het overleg over artikel 6-aangelegenheden zullen begeleidend bestuurders overigens zoveel mogelijk terughoudendheid betrachten, omdat voorkomen moet worden dat artikel 6-overleg dat met vakbondskaderleden gevoerd is of wordt, met begeleidend bestuurders overgedaan moet worden of onnodig langdurig of gecompliceerd wordt. Wanneer er gezien de omvang van de voorgenomen reorganisatie en dergelijke verwacht moet worden dat het daarover aan te vangen overleg zou kunnen leiden tot concrete partijen bindende afspraken, zullen de begeleidend bestuurders zelf aan het overleg moeten deelnemen.
e. De contacten tussen de onderneming en vakverenigingen zullen altijd via de districts- c.q. hoofdkantoren van de betrokken vakverenigingen plaatsvinden. Dit geldt zowel voor zaken die vanuit de ledengroep/ (sub)afdelingsbesturen voor overleg worden aangedragen als voor zaken waarover directies/ P&O overleg willen voeren en met name dus ook voor artikel 6-aangelegenheden als boven bedoeld.
   Per onderwerp wordt vervolgens vanuit het districtskantoor geregeld wie de gesprekspartners van de zijde van de vakverenigingen zullen zijn: begeleidend bestuurder, begeleidend bestuurder en kaderleden of kaderleden. Kaderleden kunnen dus niet als individu om overleg vragen of daartoe door de ondernemingsleiding worden uitgenodigd.

f. De gespreksonderwerpen worden vooraf kenbaar gemaakt, waar bij twijfelgevallen overleg met de begeleidend bestuurders van de vakverenigingen mogelijk is. Het is dan ook de voor de ondernemingen bekende begeleidend bestuurder die aan de zijde van de vakvereniging verantwoordelijk is voor een goede gang van zaken, en die daarop aanspreekbaar is.
De begeleidend bestuurder is ook verantwoordelijk voor de correspondentie, ook al zal het niet altijd mogelijk zijn, dat hij die zelf ondertekent.
Uiteraard kunnen er in spoedeisende situaties altijd telefonische contacten gelegd worden tussen onderneming en begeleidend bestuurder.

Artikel 3
Samenstelling gespreksdelegatie
De vakverenigingen hebben het recht om zelf te beslissen wie namens hun organisaties aan het overleg deelneemt. Voorafgaand aan ieder overleg zal de samenstelling van de gespreksdelegatie en de formele hoedanigheid van de deelnemers, door het districtskantoor aan de gesprekspartner kenbaar worden gemaakt.

Artikel 4
Vakbondsfaciliteiten
Ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming, zullen faciliteiten worden verleend in de vorm van het ter beschikking stellen van vergaderruimten en (afsluitbare) publicatieborden.
In de ondernemingen zullen, met betrekking tot het aanvragen, gebruik en verantwoordelijkheid van de vergaderruimten en publicatieborden afspraken worden gemaakt.

BIJLAGE 17

Behorende bij artikel 90
Sociaal contract

Een sociaal contract in het Multimodaal Vervoer

Inleiding

Bij CAO-partijen is de gedachte ontwikkeld over een sociaal contract. In de kern komt het sociaal contract erop neer dat de verhouding tussen werkgevers en werknemers in de bedrijfstak niet slechts wordt gebruikt voor het oplossen van verdelingsvraagstukken. Naast deze periodiek terugkerende agenda van verdeling ligt er een nieuw domein waarop werkgevers en werknemers gemeenschappelijke activiteiten kunnen verrichten. Binnen dit domein gaat het niet zo zeer om het wederzijds juridisch vastleggen van rechten en plichten; het gaat veel meer om het formuleren van een gemeenschappelijke oriëntatie op de toekomst (agenda van de toekomst) ten behoeve van werknemers in de bedrijfstak en de bedrijven waarin zij werken.

Het sociaal contract is dus een nieuw voertuig om afspraken te maken tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. Op 4 punten wijken de afspraken af van "normale" CAO-afspraken.

1. de **duur**. Afspraken in een sociaal contract hebben een langere looptijd. Zij richten zich niet voor niets op de agenda van de toekomst. Het geeft partijen de kans om zich ook op de langere termijn te oriënteren. CAO's kunnen dan ook meer tussenstations worden naar die toekomst in plaats van periodieke afrekenmomenten. Dit sociaal contract wordt aangegaan voor de periode van 3 jaar met ingang van 1 januari 2010.
2. het zijn geen juridische afspraken die makkelijk kunnen worden geïmplementeerd. Het betreft juist **proces** afspraken die erop gericht zijn om al zoekend te komen tot concrete activiteiten of projecten. De CAO-afspraak verliest vaak haar "energie" nog voordat de inkt van het akkoord droog is. Voor sociaal contract afspraken geldt dat ze pas beginnen te leven nadat de inkt is opgedroogd.
3. de **inhoud**. Afspraken in een sociaal contract kennen een andere inhoud. Zij kunnen ook gaan over onderwerpen die wezenlijk zijn voor werkgevers en werknemers maar die niet via een injectienaald ingespoten kunnen worden in de ondernemingen. Te denken valt hierbij bijvoorbeeld aan onderwerpen als leiderschap, ondernemerschap bij medewerkers; innovatief vakmanschap en klantgerichtheid; (directe en indirecte) medezeggenschap; enz.; werkzekerheid en loopbaanbeleid
4. **context**. Een sociaal contract kent niet dezelfde kaders als de CAO. Het betreft het exploreren van (gedeelde) ambities. Cruciaal is dat partijen ervoor kiezen om deze zoektocht met elkaar te ondernemen en er dus niet voor te kiezen om elkaar slechts met uitgewerkte concepten te confronteren. Dit proces is precair. Het betreft een innovatie van het overleg waarbij het directe (korte termijn) belang voor een van de partijen niet altijd meteen de dominante drijfveer hoeft te zijn. In de kern gaat het hier om vertrouwen; gedeelde waarden en ook wederkerig perspectief management ten aanzien van elkaars belangen.

CAO-partijen benoemen 3 niveaus waarop zij willen komen tot initiatieven en afspraken binnen een sociaal contract.

a) Blik uit het venster: Het organiserend vermogen naar buiten

Op dit niveau staat de vraag centraal op welke manier de bedrijfstak haar positie naar de buitenwereld kan versterken. Met buiten wordt hier in eerste instantie de nationale overheid bedoeld. Op welke wijze kan de bedrijfstak haar lobby versterken richting de overheid met als doel om belangenbehartiging voor de bedrijfstak te optimaliseren. Concrete onderwerpen zijn uiteraard de financiering van het Multimodale Vervoer; de publieke verantwoordelijkheid voor sociale veiligheid; het pre-concurrentieel versterken van het lerend vermogen van de aanbestedende overheid (duurzaam aanbesteden) en het verbeteren van het Multimodaal Vervoer en de organisatie ervan (slimmer vervoeren van meer reizigers; slimmer werken). Een andere blik naar buiten kan ook zijn om een gemeenschappelijke agenda te formuleren richting bijvoorbeeld Europese overheden of binnenlandse reizigersorganisaties.

b) Blik in de ogen: Het onderling organiserend vermogen

Op dit niveau richt de bedrijfstak zich niet zozeer naar buiten maar worden collectieve goederen geproduceerd die van belang zijn voor de bedrijfstak (en dus niet door individuele bedrijven kunnen worden geproduceerd). Op dit niveau denken we aan afspraken om de instroom in de bedrijfstak (kwalitatief en kwantitatief te bevorderen. Maar ook zijn hier aanvullende afspraken te maken over hoe we als bedrijfstak omgaan met sociale veiligheid; de ontwikkeling van het vakmanschap of het stimuleren van loopbaanpaden binnen de bedrijfstak.
Naast de collectieve goederen kan de bedrijfstak hier ook nadere regulerende bepalingen overeen komen. Hierbij kan men denken aan het voorkomen van onderlinge concurrentie op arbeidsvoorwaarden of het ontwikkelen van een gemeenschappelijke visie op duurzaam aanbesteden.

c) Blik naar de toekomst: de lerende bedrijfstak; leiderschap van sociale partners

Sociale partners hebben natuurlijk ieder hun eigen belangen. Maar net als elke organisatie maken zij voortdurend een afweging tussen het kiezen voor directe belangen op korte termijn en het mee bouwen aan een meer toekomstgerichte strategische agenda. Dit laatste betekent dat ook richting (een deel van) de eigen achterbannen een overtuigingsslag gemaakt moet worden. Onderwerpen hierbij zijn bijvoorbeeld: wat vinden we van de arbeidsverhoudingen binnen de bedrijven en wat betekent dit bijvoorbeeld voor het innovatief vermogen van de bedrijfstak? Welke beelden heeft de bedrijfstak over de inrichting en ontwikkeling van medezeggenschap in de bedrijven.

Hoe doen we dat: stoplichtconferentie

Het sociaal contract is niet soft. Het zijn serieuze en harde ambities om op korte termijn met serieuze resultaten te komen. Het mag niet verworden tot een (langdurige) cyclus van adviserende commissies en werkgroepen (de kerstboomstrategie). Idee is om een lijst te maken met 6 concrete onderwerpen. Op deze onderwerpen gaan CAO-partijen met elkaar aan de slag om concrete ambities en doelstellingen te formuleren in een actieprogramma. Hiervoor krijgen ze in totaal 3 maanden de tijd. Na drie maanden presenteren de werkgroepen hun bevinden aan CAO-partijen op een stoplichtconferentie.

De voorstellen krijgen op deze conferentie een kleur van sociale partners: groen (door); oranje (bijsturen) en rood (stoppen). De werkgroepen krijgen een eigen budget om hun werkzaamheden te verrichten. Uiteindelijk zullen eventuele financiële consequenties via de CAO georganiseerd dienen te worden.

Onderwerpen waarop een actieprogramma ontwikkeld wordt:

- blik naar buiten:
    - opzetten gemeenschappelijke agenda en lobby richting de overheid met als doel om meer middelen en een beter imago te genereren
    - ontwikkelen nieuwe vervoersconcepten die de kwaliteit van het vervoer verhogen (slim vervoeren, slimmer werken)
- blik in de ogen:
    - gemeenschappelijke visie/protocol op duurzaam aanbesteden (zelfregulering) en op instroom en imago
    - veilig en gezond werken: hoe houden we medewerkers vitaal en gezond
- blik naar de toekomst:
    - arbeidsverhoudingen in de sector verbeteren en mensen meer betrekken bij hun werk
    - organisatiecultuur of sociale innovatie: hoe zit het met onze opvattingen over werkgeverschap en werknemerschap en zijn deze te beïnvloeden door de bedrijfstak?
    - ontwikkeling van productiviteit

BIJLAGE 18

Behorende bij artikel 81
Seksuele intimidatie en discriminatie

CAO-partijen bevelen aan om ter ondersteuning van een beleid, als bedoeld in artikel 81, dat gericht is op het voorkomen en tegengaan van seksuele intimidatie en discriminatie, in overleg tussen directie en ondernemingsraad te komen tot:

- Benoeming van een vertrouwenspersoon die geacht kan worden het vertrouwen van de werknemers te genieten, tot wie men zich kan richten bij onverhoopte gevallen van seksuele intimidatie voor advies en ondersteuning
- Benoeming van een klachtencommissie, die de bevoegdheid heeft de klachten te onderzoeken
- De klachtencommissie adviseert de werkgever bij een gegronde klacht over de inhoud van de sanctie
- Zowel de vertrouwenspersoon als de klachtencommissie dienen over voldoende faciliteiten te beschikken om hun functie adequaat uit te kunnen oefenen
- De werkgever zal aandacht besteden aan de voorlichting over en preventie van seksuele intimidatie en discriminatie.

BIJLAGE 19

Behorende bij artikel 20 lid 1
Beroep

Model interne bezwaarprocedure functiewaardering

Artikel 1
Indien tussen de werkgever en de werknemer geen overeenstemming wordt bereikt over zijn inschaling, bijvoorbeeld op een van de navolgende gronden:

- het niet correct afwikkelen van de procedures
- het bestaan van een conflict met de directe chef dat met functiewaardering - in ruime zin - verband houdt
- het gevoel niet goed behandeld te zijn;
- het toepassen van verkeerde functietypering
- het toepassen van een onjuiste prognose
- kan hij binnen twee maanden na ontvangst van een door de werkgever afgegeven mededeling van inschaling, bij de werkgever een bezwaarschrift indienen.

Artikel 2
De werkgever onderzoekt de klacht van de werknemer en draagt er zorg voor, dat de werknemer binnen één maand een gemotiveerd antwoord ontvangt.

Artikel 3
De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld zich op het antwoord te beraden en binnen 14 dagen na ontvangst van het antwoord een beargumenteerde reactie in te dienen.

Artikel 4
De werkgever neemt binnen 14 dagen na ontvangst van de reactie, dan wel na het verstrijken van de in artikel 3 genoemde termijn, een voor beroep vatbare beslissing omtrent de inschaling, als bedoeld in artikel 20 van de CAO.

Artikel 5
Zowel bij artikel 2 als 4 kan de werkgever advies inwinnen van de bedrijfstak-functiewaarderings-deskundige(n).

Artikel 6
De werknemer kan zich doen bijstaan door een raadsman.

BIJLAGE 20

Behorende bij artikel 20 lid 2
Beroep

Reglement beroepscommissie functiewaardering

Artikel 1
De beroepscommissie doet uitspraak in alle gevallen, waarin ingevolge artikel 20 van de CAO, beroep wordt ingesteld tegen een inschaling.

Artikel 2
De beroepscommissie heeft een voorzitter, een plaatsvervangende voorzitter, twee leden en twee plaatsvervangende leden. Partijen bij deze CAO benoemen elk een lid en een plaatsvervangend lid en benoemen in overleg de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitter.
De voorzitter en de leden van de beroepscommissie laten zich door hun respectievelijke plaatsvervangers vervangen, telkenmale als zijzelf verhinderd zijn op te treden.

Artikel 3
De voorzitter, de leden en hun plaatsvervangers hebben zitting voor de tijd van drie jaren. Zij zijn elk één keer herbenoembaar.
In een tussentijds ontstane vacature wordt zo spoedig mogelijk voorzien. Degene die in de vacature wordt benoemd, valt in de termijn van zijn voorganger en is één keer herbenoembaar.

Artikel 4
De voorzitter, de leden en hun plaatsvervangers verliezen hun lidmaatschap van de beroepscommissie:

- door het verstrijken van de termijn waarvoor zij gekozen zijn
- door schriftelijk te bedanken

Artikel 5
De beroepscommissie wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris die geen lid is van de beroepscommissie, te benoemen door de CCM.

Artikel 6
Na ontvangst van het beroepsschrift wordt door de ambtelijk secretaris aan zowel klager als verweerder uiterlijk 10 dagen voor de zittingsdatum kennisgegeven van de datum waarop de beroepscommissie zitting zal houden voor de behandeling van het geschil.

Artikel 7
De beroepscommissie kan bepalen dat klager en verweerder, alvorens de beroepscommissie het geschil ter zitting in behandeling neemt, hun standpunten verduidelijken. Dit kan schriftelijk dan wel mondeling gebeuren binnen door de beroepscommissie te bepalen termijnen.

Artikel 8
De beroepscommissie kan zich door deskundigen laten adviseren.

Artikel 9
Klager en verweerder, indien daartoe verzocht, verschijnen in persoon of bij gemachtigde, desgewenst bijgestaan door elk een adviseur, ter zitting.

Artikel 10
Als klager of verweerder zonder bericht van verhindering niet verschijnt, wordt er een uitspraak bij verstek gedaan, tenzij de beroepscommissie de zaak wenst uit te stellen.
Indien klager of verweerder bericht zendt van een geldige reden van verhindering kan de zaak worden uitgesteld, een en ander ter beoordeling van de beroepscommissie.

Artikel 11
De beroepscommissie kan, indien zij dit nodig oordeelt, de zitting aanhouden tot een nader te bepalen datum.

Artikel 12
De beroepscommissie beslist, uiterlijk vier maanden na binnenkomst van het beroep bij de secretaris, bij meerderheid van stemmen zonder dat melding wordt gemaakt van de gevoelens der minderheid. In de uitspraak worden de motieven vermeld die tot de uitspraak hebben geleid.
De ambtelijk secretaris zendt ten spoedigste, doch uiterlijk binnen één maand, per aangetekend schrijven aan klager en verweerder een door hem gewaarmerkt afschrift van de uitspraak.

Artikel 13
De kosten van de beroepscommissie worden gedragen door de werkgever.

BIJLAGE 21

Vervallen

BIJLAGE 22

Behorende bij artikel 51
Studiefaciliteiten

Scholing en loopbaanbegeleiding: employability

In de Stichting van de Arbeid is vastgesteld dat scholing en loopbaanbegeleiding een gemeenschappelijk belang en een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer is.

Naast scholing ten behoeve van functieveranderingen moet meer nadruk komen te liggen op het actief ontdekken en ontwikkelen van de kwalificaties van werknemers ter versteviging van de individuele arbeidsmarktpositie. Daarom zijn afspraken nodig over:
1. persoonlijke ontwikkelingsplannen en de financiering ervan
2. scholingsfaciliteiten in tijd
3. loopbaanbegeleiding van werknemers.

Met betrekking tot de ontwikkelingsplannen hebben zowel de werkgever als de werknemer een eigen belang en een eigen verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid van beiden komt tot uiting in de doelstellingen van het ontwikkelingsbeleid.

Doel:
a. het op peil houden en verbeteren van de kennis van de werknemers, nodig voor de vervulling van hun functie en voor verbreding van hun inzetbaarheid
b. werknemers in staat stellen op langere termijn door te groeien naar een (andere) functie
c. extra scholingsinspanning ten behoeve van die werknemers die onvoldoende opleiding hebben ontvangen en ten behoeve van die werknemers die het volgen van onderwijs ontwend zijn. Indien dit mogelijk is zal gekozen worden voor opleidingen die met een algemeen erkend landelijk diploma, dan wel getuigschrift kunnen worden afgesloten.

In het Actieplan Scholing en sociale innovatie van artikel 51B van deze CAO komt onder meer voor:
- het aanbieden van vitaliteitschecks
- het stimuleren van combifuncties
- het bevorderen van de afwisseling en variëteit van het werk
- het vergroten van de inzetbaarheid
- de mogelijkheid tot mentorschap
- de mogelijkheid tot het opstellen van persoonlijke competentieprofielen op basis van eerder verworven competenties (EVC's)
- het aanbieden van leer- en werkstages
- de mogelijkheid tot het volgen van een BBL-traject

Bedrijfsontwikkelingsplan en -verslag

Per bedrijf wordt, gebaseerd op de strategische plannen, een analyse gemaakt van de verwachtingen met betrekking tot veranderingen in functies en functie-inhoud. Bij het maken van deze analyse wordt tevens aangegeven wat het huidig kennis en ervaringsniveau van de werknemers is en wat het noodzakelijke niveau moet zijn op basis van te verwachten ontwikkelingen in de bedrijven. Op basis hiervan wordt een bedrijfsontwikkelingsplan gemaakt.
In het bedrijfsontwikkelingsplan ligt prioriteit bij de functionarissen die weinig tot geen doorstromingsmogelijkheden hebben.

Het bedrijfsontwikkelingsplan omvat tenminste:
1. de opzet en inhoud van de geplande ontwikkelingsactiviteiten
2. de daarbij behorende faciliteiten
3. de wijze waarop de uitvoering wordt georganiseerd en de daaruit voortvloeiende organisatorische maatregelen.

Het aldus opgestelde Bedrijfsontwikkelingsplan wordt jaarlijks herzien en besproken met de ondernemingsraad. Daarbij zal verslag gedaan worden van de uitvoering van het bedrijfsontwikkelingsplan in het voorgaande jaar. Tevens zullen dit plan en het verslag in het periodiek overleg van de directie van de bedrijven met de vakverenigingen besproken worden.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

Jaarlijks wordt met ieder werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan gemaakt. Hierin worden alle afspraken betreffende de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer vastgelegd. In overleg met de ondernemingsraad wordt als onderdeel van het bedrijfsontwikkelingsplan een plan van invoering gemaakt. Het is de intentie in de komende twee jaar met alle werknemers een persoonlijk ontwikkelingsplan te maken.
Alle afspraken die worden gemaakt in het kader van het persoonlijk ontwikkelingsplan behoren tot categorie I, II of III (bijlage 23 van de CAO), waarbij tevens dient te worden aangemerkt dat de afspraken prevaleren boven bijlage 23 artikel 2.

BIJLAGE 23

Behorende bij artikel 51
Studiefaciliteiten

Regeling studiekosten

Artikel 1 (soorten opleidingen)
Ter bepaling van de verschillende kostenvergoedingen worden vijf categorieën onderscheiden, te weten:

I opleiding in opdracht van de werkgever, noodzakelijk geacht voor het uitoefenen van de huidige of een toekomstige functie
II opleiding, die in bijzondere mate ten voordele van de werkgever kan worden geacht
III opleiding op verzoek van de werknemer, die voornamelijk ten voordele van de werknemer kan worden geacht, maar duidelijk ook de werkgever ten gunste kan komen
IV opleidingen met een algemeen vormend karakter
V opleiding op initiatief van de werknemer, die uitsluitend ten voordele van de werknemer kan worden geacht.

Artikel 2
Beoordeling opleidingen

a. De beslissing tot welke categorie een bepaalde opleiding behoort wordt genomen door de werkgever. Het verzoek om vergoeding van studiekosten dient op het daarvoor bestemde aanvraagformulier vóór de aanvang van de studie te zijn ingediend en wel op een zodanig tijdstip dat nog vóór de aanvang der opleiding door de werkgever een beslissing kan worden genomen.
b. Alhier wordt vastgesteld dat alle opleidingen die een verhoging van het algemene opleidingsniveau ten doel hebben, zoals:
   - cursussen algemene ontwikkeling
   - VMBO, HAVO, VWO
   - andere cursussen en opleidingen die leiden tot een algemeen erkend diploma, waarvan de totale cursus/ opleidingskosten meer dan € 453,78 per jaar bedragen

   behoren tot categorie IV.
c. Alhier wordt vastgesteld, dat opleidingen zoals:
   - hogere beroepsopleidingen en universitaire opleidingen
   - aktenstudies

   behoren tot categorie V, behalve wanneer de inhoud van de studies duidelijk van nut is voor de huidige of een te verwachten nieuwe functie.

Artikel 3
Opleiding en arbeidstijd

a. Opleidingen van categorie I worden in arbeidstijd gevolgd.
b. De overige opleidingen worden buiten arbeidstijd gevolgd. Getracht zal worden bij het vaststellen van de werkzaamheden met de studiebelangen rekening te houden.
c. Voor het deelnemen aan het examen wordt afwezigheid met behoud van salaris toegekend gedurende de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag.

Artikel 4
Vergoeding van kosten

a. Alle kosten van opleidingen uit categorie I en II zijn voor rekening van de werkgever.
b. De kosten van opleidingen uit categorie III komen voor 100% voor rekening van de werkgever.
c. De kosten van opleidingen uit categorie IV komen voor 75% voor rekening van de werkgever.
d. De kosten van opleidingen uit categorie V komen voor 25% voor rekening van de werkgever.
e. Voorwaarde voor vergoeding van kosten is dat de gekozen onderwijsinstelling en/ of cursus/opleiding voldoet aan redelijke eisen en integriteit.

   De kosten genoemd in artikel 4 lid b, c en d hebben betrekking op:
   - de inschrijf- dan wel cursusgelden;
   - de kosten van de voorgeschreven boeken en leermiddelen;
   - de examen- dan wel tentamenkosten.

   De overige kosten zijn voor rekening van de werknemer.

Artikel 5
Betaling van de vergoeding

a. De kosten van opleiding uit categorie I worden zoveel mogelijk rechtstreeks door de werkgever voldaan.
b. De toe te kennen vergoeding van kosten voor de opleiding uit de categorieën II, III, IV en V kan ineens of in gedeelten worden uitbetaald.
c. In het algemeen dient niet vaker dan ééns per drie maanden een betaling plaats te vinden.
d. Bij een cursusduur van minder dan vijf maanden verdient het aanbeveling met één betaling te volstaan na beëindiging van de cursus.
e. Aanspraak op kostenvergoeding bestaat slechts zolang redelijke studieresultaten geboekt worden. De werkgever zal zich daartoe laten informeren door het opleidingsinstituut. Deze bepaling is niet van toepassing op opleidingen uit categorie I.
f. In geval van onvoldoende resultaten kan opschorting van uitbetaling overwogen worden. Indien verbetering uitblijft wordt de uitbetaling gestaakt. Indien onvoldoende resultaten het gevolg zijn van overmacht kan tijdelijk staken van de betaling overwogen worden.
g. Uitbetaling van studiekosten geschiedt tegen overlegging van de bewijzen van gedane betalingen op de bank-/girorekening waarop het salaris wordt overgemaakt.
h. De uit te keren bedragen hebben het karakter van vergoeding van kosten.
i. Na het met goed gevolg beëindigen van de studie dient de werknemer de werkgever het behaalde diploma/getuigschrift/puntenlijst over te leggen.
j. De werkgever behoudt een kopie van deze stukken ten behoeve van de personeelsdocumentatie.

Artikel 6
Beëindiging van de vergoeding

a. De vergoeding van de in artikel 4 omschreven kosten geschiedt slechts, zolang de werknemer in dienst van de werkgever is.
b. Indien vergoedingen worden verstrekt die een totaal van € 181,51 te boven gaan, dient de werknemer zich te verbinden de ontvangen vergoedingen terug te betalen als hij binnen drie jaar na afloop van de opleiding de dienst verlaat, tenzij door pensionering, overlijden of WIA.
c. Deze regeling wordt met 1/36 per maand "afgebouwd".

d. Terugbetaling door werknemer van de door de werkgever betaalde kosten van opleiding uit categorie I is niet aan de orde.

Artikel 7
Slotbepalingen
In gevallen waarin dit reglement niet voorziet beslist de werkgever na overleg met de ondernemingsraad.
De regeling kan worden aangehaald als regeling studiekosten.

AANVRAAGFORMULIER VOOR VERGOEDING VAN STUDIEKOSTEN
(In te vullen door de aanvrager)

1. Personalia

Naam en voornamen	
Geboortedatum:	
Standplaats:	
Bedrijfsonderdeel:	

Vooropleiding		Diploma/getuigschrift
	(……. jaar)	ja/nee*
	(……. jaar)	ja/nee*
	(……. jaar)	ja/nee*
	(……. jaar)	ja/nee*

2. Gewenste studie/ opleiding/ cursus

Naam/ code:	
Bij welke school/ instituut**:	
Totale tijdsduur:	
Wanneer wilt u beginnen:	

Cursuskosten	
• Lesgeld	€
• boeken/leermiddelen	€
• examengeld	€
totaal cursuskosten	€

In hoeveel termijnen moet dit betaald	

3. Doel van de studie

Waarom wilt u deze cursus/opleiding volgen

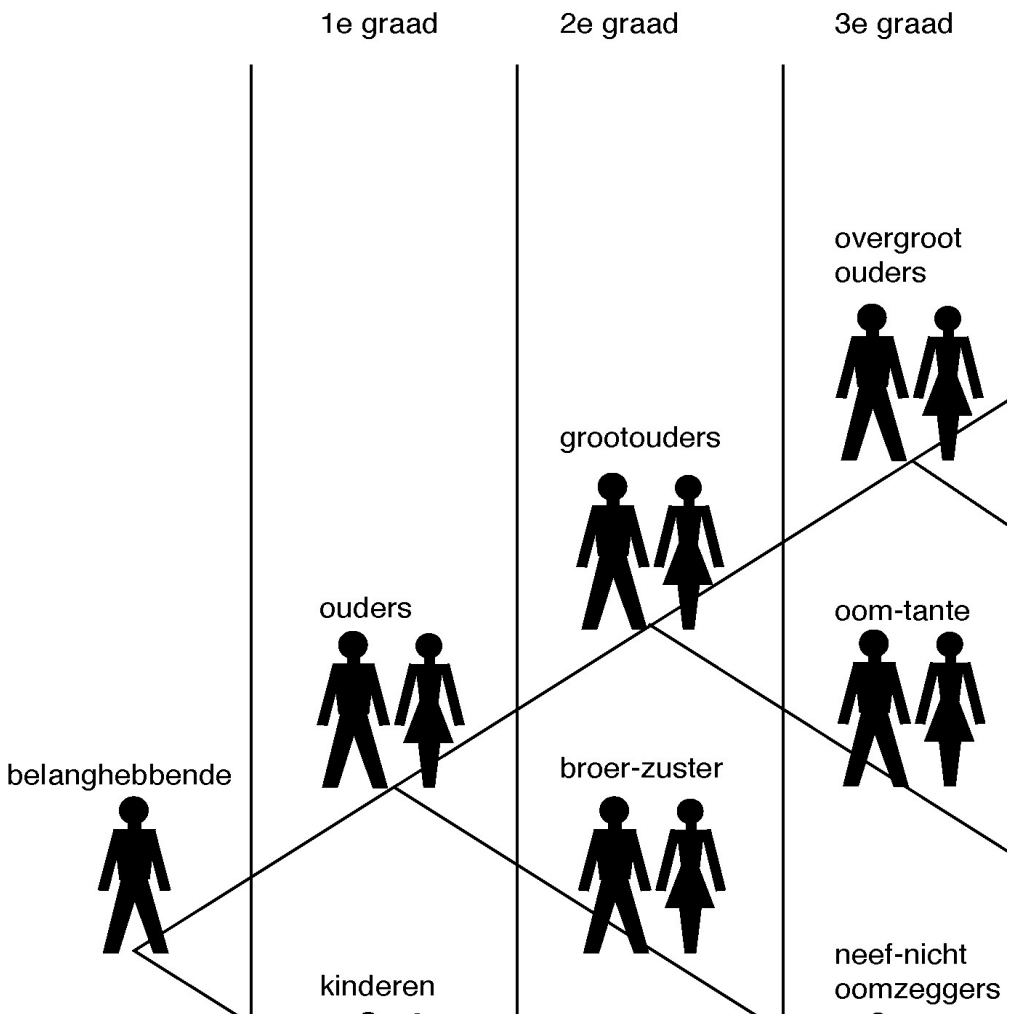
Datum Handtekening aanvrager

* doorhalen wat niet van toepassing is.
**prospectus etc. bijvoegen

BIJLAGE 24

Behorende bij artikel 62
Afwezigheid met behoud van salaris

Overzicht graden van bloed- en aanverwantschap



BIJLAGE 25

Behorende bij artikel 3 sub 6
Definities

Samenlevingsverklaring

Ondergetekende

Naam: _____

Adres: _____

Woonplaats: _____

Functie: _____

verklaart:

- Sedert _____
  feitelijk samen te wonen en een gemeenschappelijke huishouding te voeren met
  _____

- De intentie te hebben deze feitelijke samenwoning en gemeenschappelijke huishouding ook in de toekomst voort te zetten.

Ondergetekende staaft zijn verklaring middels bijgaand afschrift van de notariële akte betreffende een samenlevingsovereenkomst, alsmede bijgaand recent uittreksel uit het bevolkingsregister van zijn/haar woonplaats.
Ondergetekende verplicht zich voorts van iedere wijziging in de feitelijke samenleving aan de werkgever onverwijld mededeling te doen.

Ondergetekende is bekend met de regels die gelden bij misbruik van verleende rechten.

Aldus opgemaakt in tweevoud , te _____ d.d. 20__

de werknemer de partner

BIJLAGE 26

Behorende bij artikel 7
Ontvangstbewijs

ONTVANGSTBEWIJS

Werkgever _____

Ondergetekende (werknemer) _____

Adres _____

Woonplaats _____

verklaart hiermee van zijn hierboven genoemde werkgever een exemplaar te hebben van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Multimodaal Vervoer, waarmee deze voldaan heeft aan artikel 7 van de CAO.

Datum _____ Handtekening _____

BIJLAGE 27

WPV 2000

§ 4. Overgang, beëindiging en overdracht van een concessie

Artikel 36
1. Voor de toepassing van de artikelen 37 tot en met 40 wordt onder overgang van een concessie verstaan: het geheel of gedeeltelijk eindigen van een concessie gevolgd door het ingaan van geheel of gedeeltelijk dezelfde concessie als gevolg van verlening van deze concessie aan een andere vervoerder.
2. De artikelen 37 en 38 zijn van toepassing op de overgang van een concessie, tenzij iets anders voortvloeit uit een overeenkomst tussen de voormalige concessiehouder, de nieuwe concessiehouder en de belanghebbende verenigingen van werknemers als bedoeld in artikel 3, vierde lid, van de Wet melding collectief ontslag, welke overeenkomst is tot stand gekomen binnen een maand na het besluit tot verlening van een concessie als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 37
1.Onverminderd het bepaalde in de artikelen 662 en 663 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek gaan door de overgang van een concessie van rechtswege over op de nieuwe concessiehouder de rechten en verplichtingen, omschreven in artikel 38, die op dat tijdstip voor de voormalige concessiehouder voortvloeien uit de privaatrechtelijke of publiekrechtelijke arbeidsverhouding tussen hem en:
a. een direct ten behoeve van de verrichting van het openbaar vervoer waarvoor de concessie werd verleend, werkzame persoon, en
b. een indirect ten behoeve van de verrichting van het openbaar vervoer waarvoor de concessie werd verleend, werkzame persoon, met inachtneming van het tweede lid.
2. Tenzij bij de in artikel 36, eerste lid, bedoelde concessieverlening aan de andere vervoerder anders is bepaald, geschiedt de vaststelling van het aantal personen als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, op basis van de verhouding tussen de verminderde omzet ten gevolge van de overgang van de concessie en de totale omzet van de voormalige concessiehouder ten aanzien van het openbaar vervoer, berekend over het laatst afgesloten boekjaar voorafgaand aan het jaar waarin de concessieovergang plaatsvindt.
Artikel 10a van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek is van toepassing.
3. De concessieverlener oefent zijn in het tweede lid neergelegde afwijkingsbevoegdheid slechts uit, indien hij voorafgaand aan de toepassing van artikel 27 dan wel artikel 44, derde lid, ter zake een beleidsregel heeft vastgesteld.

4. Indien toepassing van het eerste lid leidt tot overgang van een arbeidsplaats die niet herleidbaar is tot een individu, gaan naar de nieuwe concessiehouder over de rechten en verplichtingen, omschreven in artikel 38, die op dat tijdstip voor de voormalige concessiehouder voortvloeien uit de privaatrechtelijke of publiekrechtelijke arbeidsverhouding tussen hem en de persoon die, ware er sprake van een beëindiging van de arbeidsverhouding waarop artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing is, waarbij die arbeidsplaatsen zouden komen te vervallen, voor ontslag in aanmerking zou komen met inachtneming van de daarvoor geldende regels.
5. De voormalige concessiehouder is gedurende een jaar na de overgang naast de nieuwe concessiehouder hoofdelijk verbonden voor de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsverhouding die zijn ontstaan voor dat tijdstip.

Artikel 38
1. Indien de voormalige concessiehouder geen vervoerder is aan wie op grond van artikel 63a een concessie is verleend:
a. zijn op de overgang van een concessie de artikelen 14a, eerste, tweede en vierde lid, van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en 2b van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten van overeenkomstige toepassing en
b. gaan door de overgang van de concessie de rechten en verplichtingen welke op het tijdstip van overgang van concessie voor de voormalige concessiehouder ten aanzien van een persoon als bedoeld in artikel 37, eerste lid, voortvloeien uit bedrijfsregelingen, van rechtswege over op de nieuwe concessiehouder.
2. Indien de voormalige concessiehouder een vervoerder is aan wie op grond van artikel 63a een concessie is verleend, handhaaft de nieuwe concessiehouder na de overgang van een concessie ten aanzien van een persoon als bedoeld in artikel 37, eerste lid, een samenstel van rechten en verplichtingen gelijkwaardig aan die welke voor het tijdstip van de overgang voor de voormalige concessiehouder uit de privaatrechtelijke of publiekrechtelijke arbeidsverhouding tussen de voormalige concessiehouder en die persoon voortvloeiden, voor zover deze rechten en verplichtingen voortvloeiden uit collectieve regelingen inzake arbeidsvoorwaarden.
3. Op het eindigen van de rechten en verplichtingen, bedoeld in het tweede lid, zijn de artikelen 14a, tweede en vierde lid, van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en 2b van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten van overeenkomstige toepassing.
4. De artikelen 662 en 663 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek zijn van overeenkomstige toepassing, indien de voormalige concessiehouder een vervoerbedrijf is als bedoeld in artikel 64, tweede lid en onderdeel a.

Artikel 39

1. Op verzoek van de concessieverlener verstrekt de concessiehouder binnen de bij verzoek te bepalen termijn aan de concessieverlener ten behoeve van het programma van eisen een openbare schriftelijke opgave van de rechten en verplichtingen, bedoeld in artikel 38, met betrekking tot de ten behoeve van het verrichte openbaar vervoer werkzame personen, met inbegrip van een gemotiveerde toelichting van de wijze waarop de loonkosten zijn samengesteld, alsmede van de samenstelling en het aantal van het met toepassing van artikel 37, eerste lid, onderdelen a en b, voor overgang in aanmerking komend personeel.
2. De in het eerste lid bedoelde opgave geschiedt naar de toestand op het tijdstip van de opgave en naar de te verwachten toestand op het tijdstip van het eindigen van de concessie. De opgave gaat vergezeld van een verklaring van één of meer onafhankelijke deskundigen, dat de opgave is opgesteld overeenkomstig het eerste lid.
3. De in het tweede lid bedoelde deskundigen worden aangewezen door de concessieverlener en hun kosten komen voor rekening van de concessieverlener. De concessiehouder is verplicht aan de deskundigen alle door dezen gewenste inlichtingen te verstrekken.
4. Bij ministeriële regeling kunnen regels worden gesteld met betrekking tot de gegevens die de in het eerste lid bedoelde opgave ten minste moet bevatten.

Artikel 40

Binnen een maand na het besluit tot verlening van een concessie treden de voormalige en de nieuwe concessiehouder met elkaar en met de belanghebbende verenigingen van werknemers als bedoeld in artikel 3, vierde lid, van de Wet melding collectief ontslag, in overleg teneinde een goede uitvoering van de artikelen 37 en 38 dan wel van de overeenkomst, bedoeld in artikel 36, tweede lid, te bevorderen.

BIJLAGE 28

AFKORTINGENLIJST

BW	Burgerlijk Wetboek
BOA	Bevoegd opsporingsambtenaar
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
KNV	Koninklijk Nederlands Vervoer
OSV	Organisatie-, Scholings- en Vormingsfonds
Pod-bus	Personeel Ophaal Dienstbus; een busdienst die bedoeld is voor het woon-/werkverkeer van werknemers
Rail & OV	Stichting Pensioenfonds Rail en Openbaar vervoer, rechtsopvolger van SPOV en SPF
SPOV	Stichting Pensioenfonds Openbaar Vervoer, rechtsvoorganger van Rail & OV
SPF	Spoorweg Pensioen Fonds, rechtsvoorganger van Rail & OV
CCM	Commissie CAO Multimodaal
WAZ	Wet Arbeid en Zorg
WIEG	Wet Invoering Extra Geboorteverlof
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WOR	Wet op de Ondernemingsraden

Adressenlijst

CNV
Postbus 2525
3500 GM Utrecht
Bezoekadres:
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
Tel: 030 - 751 10 07
E-mail: info@cnv.nl
www.cnv.nl

FNV
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
Bezoekadres:
Hertogswetering 159
3543 AS Utrecht
Tel: 088 - 368 0 368
www.fnv.nl

Stichting Pensioenfonds Rail & OV
Postbus 2030
3500 GA Utrecht
Tel: 030 - 232 91 11
E-mail: pensioen@railov.nl
www.railov.nl

Secretariaat CAO partijen / CCM
p/a Postbus 19365
2500 CJ Den Haag
Tel: 070 - 349 09 21

Scheidsgerecht KNV
Postbus 19365
2500 CJ Den Haag
Tel.: 070 – 3490921

VVMC
Stadhuisplein 344a
5038 TH Tilburg
Tel: 013 - 580 27 68
E-mail: secretariaat@vvmc.nl
www.vvmc.nl