

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Voor het Besloten  
Busvervoer

1 januari 2006– 30 juni 2006

# INHOUDSOPGAVE

blz.

Hoofdstuk 1:	Algemeen		
artikel 1	Werkings sfeer -----		6
artikel 2	Definities -----		6
artikel 3	Maatregelen tijdens contractsduur -----		7
Hoofdstuk 2:	De arbeidsovereenkomst		
artikel 4	De arbeidsovereenkomst -----		9
artikel 5	Beëindiging dienstverband -----	9	
artikel 6	Prépensioen -----		10
artikel 7	Inzet prépensioen gerechtigden -----	11	
artikel 8	Parttime werknemers -----		11
artikel 9	M.U.P.-krachten -----		12
artikel 10	Uitzendkrachten -----		12
artikel 11	Leerlingen -----		12
Hoofdstuk 3:	Lonen en functie-indeling		
artikel 12 A	Berekening weekloon, vier-wekenloon en maandloon ----	14	
artikel 12 B	Eénmalige uitkering -----		14
artikel 13	De loonspecificatie -----		14
artikel 14	De loonbetaling -----		15
artikel 15	Beloning rijdend personeel -----	15	
artikel 16	Loonberekening rijdend personeel -----	16	
artikel 17	Beloning niet-rijdend en technisch personeel -----	16	
artikel 18	Functie-indeling niet-rijdend en technisch personeel -----		17
Hoofdstuk 4:	Werktijden en arbeidstijdadministratie		
artikel 19	Werkweek -----		18
artikel 20	Algemeen erkende Christelijke en Nationale feestdagen -----		18
artikel 21	Arbeidstijdberekening rijdend personeel -----	19	
artikel 22	Rusttijd bij Pendelvervoer -----	21	
artikel 23	De arbeidstijdadministratie -----	22	
artikel 24	Werktijdenregeling -----		22
artikel 25	Mededeling arbeids- en rusttijdenregeling -----	23	
artikel 26	Intrekken vrije dagen -----		23
artikel 27	Gebroken diensten -----		23
Hoofdstuk 5:	Overuren en tijd voor tijd		
artikel 28	Definities overuren -----	24	
artikel 29	Vergoeding overuren -----		24
artikel 30	Overwerkregeling/ spaaruren (vanaf 1-5-2004)-----	25	

		blz.	
artikel 31	Schoolvervoer -----		26
Hoofdstuk 6:	Toeslagen en vergoedingen		
artikel 32A	Onderbrekingstoeslag -----		27
artikel 32 B	Onderbrekingstoeslag m.i.v. 1 januari 2005-----	27	
artikel 33	Onregelmatigheidstoeslag -----	27	
artikel 34A	Vergoedingen verblijfskosten-----		28
artikel 34 B	Vergoedingen verblijfskosten m.i.v. 1 januari 2005-----	29	
artikel 35	Opleidingsvergoeding-----		30
artikel 36	Reiskostenvergoeding -----		30
artikel 37	Diplomatoeslagen -----		31
Hoofdstuk 7:	Uitzonderingsbepalingen Openbaar Vervoer		
artikel 38	Toepasbaarheid CAO Openbaar Vervoer -----	33	
artikel 39	Versterking en vervanging van Openbaar Vervoer -----	33	
artikel 40	Maatregelen tijdens contractsduur -----	33	
artikel 41	Dienstdoen in openbaar vervoer op de vrije dag -----	33	
artikel 42	Onderbrekingstoeslag openbaar vervoer -----	34	
artikel 43	Onregelmatigheidstoeslag openbaar vervoer -----	34	
artikel 44	Werkgelegenhedsdagen openbaar vervoer -----	35	
Hoofdstuk 8:	Algemene voorschriften		
artikel 45	Verplichtingen van de werknemer -----	36	
artikel 46	Verplichtingen van de werkgever -----	37	
artikel 47	Werken voor derden -----		38
artikel 48	Ouderenregeling -----		38
artikel 49	Vakbondskaderleden -----		39
artikel 50	Dienstkleding -----		40
artikel 51	Medische keuringen -----	40	
artikel 52	Geneeskundige verklaring -----	40	
artikel 53	Eis van dienstbetrekking en STO document -----	40	
artikel 54	Vakbekwaamheid -----	41	
artikel 55	Ongewenst gedrag -----	41	
Hoofdstuk 9:	Verlof- en vakantierechten		
artikel 56	Vakantie -----		43
artikel 57	Vakantietoeslag -----		44
artikel 58	Werkgelegenhedsdagen -----	45	
artikel 59	Afwezigheid met behoud van loon -----	45	
artikel 60	Afwezigheid zonder behoud van loon -----	47	
Hoofdstuk 10:	Ziekte en ongeval		
artikel 61	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid -----	48	
artikel 62	Ziekte en ongeval in het buitenland -----	49	
Hoofdstuk 11:	Slotbepalingen		
artikel 63	Controle op de naleving van de CAO -----	50	
artikel 64	Fusie en reorganisatie -----	50	
artikel 65	Opzeggen CAO overeenkomst -----	50	
artikel 66	Dispensatie -----		51
artikel 67	Uitsluiting en werkstaking -----	51	

artikel 68	Stichting voor Informatie en Ordening (STO) -----	51
artikel 69	Bijdrage Scholing en Ordening (FSO) -----	54
artikel 70	Toelichting op de CAO -----	54
artikel 71	Duur der overeenkomst -----	54

## BIJLAGEN

**blz.**

Bijlage 1	Maand- en uurlonen voor niet-rijdend en technisch personeel -----	55
Bijlage 2	Loontabel rijdend personeel -----	56
Bijlage 3	Voorwaarden voor uitgifte geneeskundige verklaring -----	57
Bijlage 4	Functie- en werkomschrijving technisch personeel-----	59
Bijlage 5	Collectieve arbeidsovereenkomst FSO -----	62
Bijlage 6	Meldingsformulier-----	70
Bijlage 7	Collectieve Arbeidsovereenkomst beroepsbegeleidende Leerweg CTR-----	73
Bijlage 8	Richtlijn financiële bijdrage opleidingskosten-----	79
Bijlage 9	Administratieformulier-----	81
Bijlage 10	Ontvangstbewijs-----	87
Bijlage 11	Reglement ongewenst gedrag-----	88

## TOELICHTING OP DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

besloten busvervoer

1 januari 2006 - 30 juni 2006

Inhoudsopgave toelichting -----	101
---------------------------------	-----

**Voorlichtingsbrochure**  
Voor het Besloten  
Busvervoer

Tussen:

1. Busvervoer Nederland gevestigd te 's-Gravenhage;

partij ter ene zijde; en

2. a. FNV Bondgenoten gevestigd te Utrecht;

b. CNV Bedrijvenbond gevestigd te Houten;

partij ter andere zijde;

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:

## HOOFDSTUK 1: ALGEMEEN

### Artikel 1

#### **Werkingsfeer**

Deze overeenkomst is van toepassing op:

De werkgevers en de werknemers van elke in Nederland gevestigde onderneming, die besloten busvervoer verricht, in de zin van de Wet Personenvervoer (2000), dan wel wordt ingehuurd om besloten busvervoer te verrichten.

Uitgezonderd zijn:

- de ondernemingen op welke de collectieve arbeidsovereenkomst Openbaar Vervoer van toepassing is, voor zover in de betrokken arbeidsvoorwaarden het salaris en de salarisberekening met inbegrip van de vakantietoeslag voor chauffeurs die besloten busvervoer verrichten, zodanig is geregeld dat het niveau ervan overeenkomt met de desbetreffende regelingen in de CAO Besloten Busvervoer.

### Artikel 2

#### **Definities**

In deze overeenkomst wordt, tenzij in het betreffende artikel anders is aangegeven, verstaan onder:

- a. Werkgever: iedere natuurlijke- of rechtspersoon, wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst;
- b. Werknemer: ieder, die in dienst is van een werkgever voor bepaalde of onbepaalde tijd;
- c. M.U.P.-kracht: de werknemer met wie een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (M.U.P.-overeenkomst) is gesloten en die bereid is op afroep werkzaamheden te verrichten.
- d. Parttimer: iedere werknemer, met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd, waarbij overeengekomen is dat slechts een gedeelte van het normale aantal geldende arbeidsuren arbeid wordt verricht;
- e. Werkgeversorganisatie: Busvervoer Nederland, hierna te noemen KNV Busvervoer;
- f. Werknemersorganisaties: FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond;
- g. Partner: de ongehuwde man of vrouw, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, met wie de ongehuwde werknemer samenwoont en die daartoe een notarieel verleden samenlevingscontract zijn overeengekomen;
- h. Standplaats:
  1. De plek waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid uitoefent;
  2. De plek waar de garage der onderneming is gelegen en de werknemer gebruikelijk zijn dagelijkse arbeid aanvangt en beëindigt;
  3. De plek waar de werknemer na overleg met respectievelijk in opdracht van de werkgever gebruikelijk zijn dagelijkse arbeid aanvangt en beëindigt;
  4. Benevens een gebied met een straal van 10 km rond de plek als bedoeld in sub 1, 2, en 3;
- i. Dienstregeling: voor een ieder kenbaar schema van reismogelijkheden;
- j. Besloten busvervoer: personenvervoer per bus, anders dan bedoeld onder q, en omvattend de categorieën toerwagenritten, ongeregeld vervoer, groepsvervoer, pendelvervoer, meerdaagse reizen en dagtochten;
- k. Groepsvervoer: volgens een vast schema/rooster uitgeoefend en niet onder l vallend vervoer van tot een beperkte groep behorende personen met bussen;
- l. Toerwagenritten: al dan niet volgens een dienstregeling uitgevoerde ritten, welke niet uitsluitend tot doel hebben het verstrekken van gelegenheid tot vervoer van personen tussen bepaalde plaatsen, met bussen;

- m. Ongeregeld vervoer: niet volgens een dienstregeling uitgeoefend en niet onder I vallend vervoer van personen met autobussen;
- n. Pendelvervoer: vervoer van vooraf in groepen samengebrachte reizigers van dezelfde plaats van vertrek naar dezelfde plaats van bestemming door verscheidene heen- en terugreizen. Overal waar pendelvervoer wordt genoemd, wordt dit geacht internationaal lijndienstvervoer te omvatten;
- o. Meerdaagse reis: vervoer dat zich voor de chauffeur uitstrekt over meer dan 24 uur;
- p. Dagtochten: toerwagenritten en ongeregeld vervoer dat zich uitstrekt over een periode van maximaal 24 uur;
- q. Openbaar vervoer: voor een ieder openstaand personenvervoer per bus, niet vallend onder j, volgens een dienstregeling;
- r. Bus: motorrijtuig, al dan niet voorzien van een aanhangwagen, ingericht voor het vervoer van meer dan acht personen, de bestuurder daaronder niet begrepen;
- s. Kalenderweek: de periode van zeven aaneengesloten dagen, aanvangende op maandag 00.00 uur en eindigende op zondag 24.00 uur;
- t. Vrije dag: vakantiedag, werkgelegenheidsdag, rustdag, compensatie rustdag, feestdag, compensatie feestdag;
- u. Vrije dag:
  - Een kalenderdag plus aansluitend en of voorafgaand een totaal van zes uur of
  - een periode waarin tenminste 22 uur op een kalenderdag valt en met 8 uur aansluitend wordt verlengd.
 Gedurende de periode is de werknemer op standplaats vrij om over zijn tijd te beschikken. Bij elke aansluitende vrije dag/ rustdag wordt bovengenoemde periode verlengd met 24 uur;
- v. STO: De Stichting voor Informatie en Ordening van de bedrijfstak Besloten Busvervoer;
- w. FSO: Fonds Scholing en Ordening van de bedrijfstak Besloten Busvervoer;
- x. Spaaruren: uren die zijn aangemerkt om in vrije tijd te worden genoten;
- y. Uitzendkracht.

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

### Artikel 3

#### **Maatregelen tijdens contractduur (m.i.v. januari 2005)**

1. Partijen zijn overeengekomen een functiewaarderingsonderzoek te laten uitvoeren voor het indirecte personeel. Dit onderzoek dient afgerond te zijn voor 31 december 2004. De uitkomsten van het onderzoek worden uiterlijk geïmplementeerd op 1 januari 2005. Indien de functiewaardering leidt tot een lagere inschaling dan in december 2004, dan wordt het salaris van de dan in dienst zijnde werknemer van december 2004 gegarandeerd m.i.v. 1 januari 2005.
2. Functiewaardering busbegeleiders  
In overleg tussen FNV bondgenoten en CNV bedrijvenbond enerzijds en Connexion Tours anderzijds zal een functiewaarderingsonderzoek worden gedaan naar de loonschalen van busbegeleiders. De uitkomsten zullen worden opgenomen in de CAO voor het besloten busvervoer en zijn van kracht m.i.v. 1 januari 2005.  
besloten busvervoer.
3. Partijen zijn in de cao 2001-2003 overeengekomen een onderzoek te starten naar de mogelijkheden tot invoering van een vierdaagse werkweek voor oudere werknemers vanaf 55 jaar en naar de financiële consequenties van een dergelijke regeling.





## **HOOFDSTUK 2: DE ARBEIDSOVEREENKOMST**

### Artikel 4

#### **De arbeidsovereenkomst**

1. Bij aanstelling van een werknemer dient de arbeidsovereenkomst schriftelijk te worden aangegaan. De arbeidsovereenkomst dient ten minste de volgende punten te omvatten:
  - Naam, adres, woonplaats en geboortedatum van de werknemer;
  - De aanvangsdatum van het dienstverband;
  - De duur van het dienstverband;
  - De functie met de bijbehorende functieloonschaal;
  - Het functieloon;
  - Het aantal uren per betalingsperiode waarvoor de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan;
  - De betalingstermijn van het loon;
  - Het toegekend aantal ervaringsjaren;
  - De proeftijd (indien overeengekomen);
  - De standplaats.
2. De werknemer is krachtens de met hem afgesloten arbeidsovereenkomst verplicht tot het verrichten van de overeengekomen tot de functie behorende arbeid. Na overleg kunnen in het belang van de onderneming andere dan met zijn functie samenhangende werkzaamheden aan hem worden opgedragen, voor zover deze redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd.
3. De werkgever stelt de werknemer tegen ontvangstbewijs in het bezit van een exemplaar van deze CAO (zie bijlage 13).

### Artikel 5

#### **Beëindiging dienstverband**

1. De dienstbetrekking eindigt op het moment dat de tijd is verstreken waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, door opzegging, door toetreding tot de VUT regeling of de prépensioenregeling (zie bijlage 7). Opzegging dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van de wettelijke regels.
2. De dienstbetrekking eindigt van rechtswege op het moment dat de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.
3. Tot 1 januari 2004 kon een werknemer op zijn verzoek gebruik maken van de VUT regeling, indien hij 61 jaar of ouder was en voldeed aan de voorwaarden genoemd in de CAO Vut Personenvervoer (bijlage 7). Vanaf 1 januari 2004 geldt een prépensioenregeling met de richtleeftijd van 62 jaar.

### Artikel 6

#### **Prépensioen**

1. Per 1 januari 2004 wordt de Vut Personenvervoer vervangen door een prépensioenregeling met de richtleeftijd van 62 jaar.
2. De prépensioenregeling bestaat onder meer uit een middelloonsystematiek met indexatie, een prépensioenuitkering van 85%, een opbouwperiode van 41 jaar en als richtleeftijd voor de ingang van het prépensioen 62 jaar. De premie voor de prépensioenuitkering wordt betaald door werkgevers en werknemers in de verhouding 2/3, 1/3. Ten aanzien van de prépensioenopbouw en prépensioengrondslag hebben partijen bij de CAO-besloten busvervoer de volgende afspraken gemaakt:

Prépensioengrondslag:

De prepensioengrondslag wordt opgebouwd uit de volgende elementen:

- het functieloon;
- de vakantietoeslag;
- diplomatoeslag;
- de onregelmatigheidstoeslag;
- de onderbrekingstoeslag;

3. Ziektekosten:

Aan PVF wordt opdracht gegeven een collectieve ziektekostenverzekering af te sluiten op het niveau van het basispakket ZFW. Deze ziektekostenverzekering start m.i.v. de prépensioenering van betrokkene.

De hiervoor benodigde gelden worden gegenereerd door het betalen van een premie.

Deze premie komt bovenop de benodigde premie t.b.v. de prépensioenregeling.

De premieverdeling wordt gedragen in de verhouding 1/3 voor werknemers en 2/3 voor werkgevers.

Deze voor de ziektekosten verzekering gereserveerde gelden hebben het karakter van geoormerkte gelden.

Wanneer deze gelden niet worden besteed overeenkomstig hun bestemming zal in overleg met CAO partijen eventueel een andere bestemming aan het surplus worden gegeven.

4. De werknemer heeft recht op (aanvullend) prepensioen indien aan de onder a, b, c en d van dit lid genoemde voorwaarden zijn voldaan.

- a. Op 31 december 2003 in dienst zijn bij een werkgever vallende onder deze cao;
- b. vanaf 1 januari 2004 tot aan de prepensioen datum onafgebroken deelnemen aan de prepensioenregeling;
- c. Tot de periode van deelnemersschap wordt ook gerekend onderbrekingen van in totaal korter dan zes maanden; en,
- d. gedurende 10 jaar direct voorafgaand aan de prepensioendatum onafgebroken als werknemer in dienst te zijn geweest bij een of meerdere aangesloten werkgevers.

5. In geval van dienstverbanden voor bepaalde tijd kan een werknemer tevens in aanmerking komen voor (aanvullend) prepensioen indien aan de voorwaarden van a tot en met f is voldaan:

- a. In 2003 als werknemer in dienstverband werkzaam zijn bij een werkgever die op 31 december 2003 is aangesloten bij de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor het Personenvervoer over de Weg
- b. niet geboren zijn na 1 januari 1983; en,
- c. vanaf 1 januari 2004 tot aan de prepensioendatum ieder vol kalenderjaar gedurende minimaal 6 maanden per kalenderjaar deelnemen aan de prepensioenregeling, waarbij,

onverminderd het bepaalde in artikel 2.1, tot de periode van deelneming tevens worden gerekend onderbrekingen van in totaal korter dan 3 maanden; en,

- d. In de laatste 7 maanden voorafgaande aan de datum waarop het prepensioen ingaat als werknemer in de bedrijfstak werkzaam zijn geweest; en,
- e. Gedurende 120 maanden als werknemer in de bedrijfstak werkzaam zijn geweest; en,
- f. In elk van de vijf jaren voorafgaande aan het einde van de arbeidsovereenkomst arbeid hebben verricht bij een of meer aangesloten werkgevers als bedoeld in artikel 5 van de statuten, dan wel bij een of meer werkgevers aangesloten bij de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor het Personenvervoer over de Weg.

Diensttijd doorgebracht bij een werkgever die is vrijgesteld bij de Stichting Vrijwillig vervroegde Uittreding voor het personenvervoer over de Weg telt als onderbreking.

## Artikel 7

### **Inzet prépensioen-gerechtigden**

1. Het is toegestaan om een dienstverband aan te gaan met personen voorheen werkzaam in het besloten busvervoer die een volledige prépensioenuitkering genieten in het besloten busvervoer.
2. Het is niet toegestaan om een dienstverband aan te gaan met personen die ouder zijn dan 65 jaar en een pensioenuitkering genieten.

## Artikel 8

### **Parttime werknemers**

De bepalingen van deze CAO zijn op parttimers van toepassing, met inachtneming van de volgende leden van dit artikel.

1. Het functieloon wordt overeenkomstig de bij de functie behorende loonschaal, en evenals de tredeverhoging, naar rato van het aantal contractueel overeengekomen uren vastgesteld.
2. De vakantie-aanspraken, vakantietoeslag, de aanspraken op werkgelegenheidsdagen en de aanspraak op christelijke en nationale feestdagen ontstaan naar rato van het aantal contractueel overeengekomen uren.
3. In afwijking van het bepaalde in lid 1 wordt voor een werknemer met een parttime dienstverband van 50% of meer, ten behoeve van de vaststelling van de loontrede vanaf 1-4-1995 ieder volledig jaar dat de dienstbetrekking voortduurt in aanmerking genomen als volledig ervaringsjaar.
4. De spaarurenregeling (artikel 30) is naar rato op de werknemer met een parttime dienstverband van toepassing.
5. Bij een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer mag het totaal aantal gewerkte uren per betalingsperiode de restcapaciteit van de arbeidsongeschikte niet overschrijden.

6. Parttimers met een WW of een WAO-uitkering kunnen bij het aangaan van hun dienstverband aangeven niet onder de spaarurenregeling te willen vallen en alle uren uitbetaald te krijgen. Voor deze categorie parttimers is sprake van overuren (135%) wanneer meer dan 160/173,3 uur wordt gewerkt.

## Artikel 9

### **M.U.P.-krachten**

1. De bepalingen van deze CAO zijn naar rato van het aantal gewerkte uren op M.U.P.-krachten van toepassing, met uitzondering van de artikelen 20, 30, 53, 56 en 57 en met inachtneming van de volgende leden van dit artikel.
2. De loonberekening geschiedt naar rato van het aantal gewerkte uren volgens artikel 21.
3. Het uurloon is gebaseerd op ten minste 5 ervaringsjaren van de bij de functie behorende loonschaal van de M.U.P.-kracht. Het uurloon moet worden verhoogd met 8% vakantietoeslag en 10% wegens aanspraak op vakantiedagen en werkgelegenheidsdagen.  
De M.U.P. kracht verdient per uur: het uurloon behorende bij schaal 5 zijnde €11,09 x 101,6 % (i.v.m. eenmalige uitkering) x 108 % x 110 % = €13,39.
4. Bij aanbod van werk is de werkgever verplicht het werk eerst aan te bieden aan het personeel met een fulltime of parttime dienstverband voor onbepaalde tijd, alvorens het kan worden aangeboden aan parttimers met een dienstverband voor bepaalde tijd. Pas in laatste instantie mag het werk worden aangeboden aan M.U.P.-krachten of uitzendkrachten.

## Artikel 10

### **Uitzendkrachten**

1. Voor uitzendkrachten geldt de bij de functie behorende loonschaal naar rato van het aantal gewerkte uren, vermeerderd met 1,45% FSO premie die moet worden afgedragen aan het FSO-fonds.
2. Naast het in lid 1 bedoelde functieloon bestaat aanspraak op de toelage(n) en toeslag(en) overeenkomstig de bepalingen vervat in de artikelen 20, 21, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 36, 41 en 42.
3. Alle andere bepalingen uit deze CAO zijn niet van toepassing op uitzendkrachten, met uitzondering van artikel 52 en artikel 53.
4. De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat de uitzendwerkgever op ingeleende uitzendkrachten de in de leden 1, 2 en 3 van dit artikel genoemde arbeidsvoorwaarden toepast.

## Artikel 11

### **Leerlingen**

1. Voor werknemers die tevens leerling zijn in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg Chauffeur Touringcar Reisleader geldt de Collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers die tevens leerling zijn in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg Chauffeur Touringcar

Reisleider. (Bijlage 7)

2. Werkgevers die een werknemer in dienst nemen in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg Chauffeur Touringcar Reisleider of een werknemer in dienst nemen die in het voorafgaande jaar is opgeleid door middel van het door de Stichting opleidingen besloten busvervoer (STOBB) goedgekeurde leer/werkproject, zijn verplicht een financiële bijdrage te betalen overeenkomstig de richtlijnen genoemd in bijlage 8. (bijlage 8: Richtlijn financiële bijdrage opleidingskosten)

## HOOFDSTUK 3: LONEN EN FUNCTIE-INDELING

### Artikel 12 A

#### **Berekening weekloon, vier-wekenloon en maandloon**

1. Een weekloon is 40 maal het uurloon (volgens bijlage 1 en 2).
2. Een vier-wekenloon is 160 maal het uurloon (volgens bijlage 1 en 2).
3. Een maandloon is 173,3 maal het uurloon (volgens bijlage 1 en 2).

### Artikel 12 B

#### **Éénmalige uitkering**

1. Éénmalige uitkering periode 1-4-2004 tot en met 31-3-2005  
In november 2004 (peildatum is 1 november 2004) zal aan de werknemer een éénmalige uitkering worden verstrekt van €435 bruto.
2. Éénmalige uitkering periode 1-4-2005 tot en met 31-12-2005  
In november 2005 zal aan de werknemer een éénmalige uitkering worden verstrekt van 9/12 maal €435 bruto na indexering CBS, conform najaarsakkoord.
3. Berekening van de eenmalige uitkeringen:
  - Zij die voor de peildatum uit dienst treden ontvangen naar rato van de diensttijd een éénmalige uitkering.
  - Zij die na de peildatum in dienst treden ontvangen over de resterende maanden naar rato een éénmalige uitkering.
  - Zij die na 1 november 2004 uit dienst treden dienen over de resterende maanden de éénmalige uitkering terug te betalen.
4. De M.U.P. kracht krijgt i.p.v. een éénmalige uitkering 1,6 % bovenop zijn uurloon.

### Artikel 13

#### **De loonspecificatie**

Bij iedere uitbetaling van de maand/vier wekenlonen wordt aan de werknemer een specificatie verstrekt, waarop behalve de door de werkgever eventueel gewenste vermeldingen, in elk geval - voor zover van toepassing - de navolgende (loon)bestanddelen moeten voorkomen:

- loon,
- overuren,
- onregelmatigheidstoeslag,
- onderbrekingstoeslag,
- de bruto vergoeding meerdaagse reizen
- aantal gewerkte dagen,
- ziektedagen,
- aantal gewerkte uren,
- het saldo spaaruren,
- het tegoed aan vakantiedagen,

- het tegoed aan werkgelegenheidsdagen,
- het tegoed aan niet genoten rustdagen,
- het tegoed aan vervangende feestdagen,
- diversen,
- netto vergoedingen.

Alsmede de aftrek wegens:

- premie aan het ondernemings-en/of bedrijfspensioenfonds,
- loonheffing,
- premies Sociale Verzekering,
- bijdrage Fonds Scholing en Ordening,
- bijdrage VUT of prépensioenpremie.

Artikel 14

#### **Loonbetaling**

Uiterlijk op de eerste dag van de betalingsperiode volgend op de betalingsperiode waarin arbeid is verricht, moet de werknemer de beschikking hebben over het loon, met dien verstande dat de betaling van de toeslagen maximaal 1 betalingsperiode later plaatsvindt.

Artikel 15

#### **Beloning rijdend personeel**

1. Als bijlage 2 bij deze overeenkomst is gevoegd de loontabel welke van toepassing is op rijdend personeel.
2. Inschaling bij indiensttreding:  
Bij indiensttreding wordt de werknemer ingeschaald in de bij zijn functie behorende loonschaal op de trede, die overeenkomt met het aantal ervaringsjaren, dat de werknemer als bestuurder van een autobus in deze bedrijfstak heeft opgedaan.
3. Voor werknemers die gedurende opeenvolgende seizoenen bij dezelfde werkgever in dienst zijn, worden ten behoeve van de vaststelling van het loon alsmede van de aanvulling van het loon in geval van arbeidsongeschiktheid de opeenvolgende seizoenen als aansluitende ervaringsjaren in aanmerking genomen.

Artikel 16

#### **Loonberekening rijdend personeel**

1. Aan de loonberekening wordt alleen de arbeidstijd ten grondslag gelegd.
2. De lonen van het rijdend personeel zijn gebaseerd op een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.
3. De gemiddelde arbeidstijd per week wordt berekend over de betalingsperiode van één kalendermaand of vier weken.

#### Artikel 17

##### **Beloning niet-rijdend en technisch personeel**

1. Als bijlage 1 bij deze overeenkomst zijn gevoegd de loontabellen welke van toepassing zijn op het niet-rijdend en technisch personeel.
2. **Inschaling bij indiensttreding:**  
Bij indiensttreding wordt de werknemer ingeschaald in de bij zijn functie behorende loonschaal op de trede, die overeenkomt met het aantal ervaringsjaren, dat de werknemer in dezelfde of soortgelijke functie heeft opgebouwd binnen de bedrijfstak besloten busvervoer. Gedeelten van ervaringsjaren dienen naar rato te worden meegeteld.
3. **Vervanging hoger gewaardeerde functie:**  
Een werknemer behorend tot het niet-rijdend en/of technisch personeel ontvangt in geval hij tijdelijk, doch ten minste voor de duur van 2 maanden, een hoger gewaardeerde functie waarneemt, met terugwerkende kracht (vanaf het moment waarop de waarneming is aangevangen) een toeslag per betalingsperiode, zijnde het verschil tussen de trede van de loonschaal, waarin de werknemer is ingeschaald en dezelfde trede in de naast liggende hogere loonschaal.
4. **Lonen voor jeugdige werknemers:**  
Voor werknemers beneden de leeftijd van 21 jaar gelden de volgende percentages van het wettelijk minimumloon van een 23 jarige:

15 jaar	45%	18 jaar	70%
16 jaar	52,5%	19 jaar	80%
17 jaar	60%	20 jaar	90%
5. Zodra de werknemer de leeftijd van 21 jaren bereikt, wordt hij in de functieloonschaal voor volwassenen op de laagste loontrede ingeschaald met behoud van periodiekdatum.

#### Artikel 18

##### **Functie-indeling niet-rijdend en technisch personeel**

Loonschaal I            administratief medewerker IV, busbegeleider, host.



Loonschaal II	typiste, administratief medewerker III, hulp-automonteur II, schoonmaker, wagenwasser, garagehulp.
Loonschaal III	administratief medewerker II, hulp-automonteur I, automonteur II, balie-employé, reisbureau medewerker.
Loonschaal IV	administratief medewerker I, controleur, parkeerchef, las- en plaatwerker, machine-bankwerker, automonteur I, auto-elektricien, hoofd automonteur II.
Loonschaal V	assistent opzichter, hoofd automonteur I, autotechnicus B, reisbureaubeheerder.
Loonschaal VI	boekhouder, controleur I, opzichter III, werkmeester II, autotechnicus A.
Loonschaal VII	boekhouder II, chef de bureau, hoofdcontroleur, opzichter II, werkmeester I.
Loonschaal VIII	boekhouder I, chef de bureau I, opzichter I, hoofd opzichter B.
Loonschaal IX	chef de bureau I, hoofd boekhouder, hoofdopzichter A.

Voor het technisch personeel zijn functie- en werkomschrijvingen vastgesteld. (bijlage 4)

## HOOFDSTUK 4: WERKTIJDEN EN ARBEIDSTIJDADMINISTRATIE

### Artikel 19

#### **Werkweek**

1. Voor werknemers geldt een vijfdaagse werkweek, met een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur. Per kalenderweek ontstaat derhalve aanspraak op 2 rustdagen.
2. Indien in enige betalingsperiode van 4 weken of een maand minder dan 8 resp. 8 2/3 rustdagen, zoals bedoeld in lid 1, zijn genoten, wordt per te weinig genoten rustdag 8 uur arbeidstijd op de loonbetaling in mindering gebracht. Voor elke 8 uur arbeidstijd wordt uiterlijk 30 april van het jaar volgend op het jaar waarin de arbeidstijd is opgebouwd, één betaalde vervangende rustdag (compensatierustdag) gegeven.
3. De vergoeding in tijd wordt gegeven op standplaats in hele en desgewenst in halve dagen (voor zover niet in strijd met het ATB Vervoer). Voor iedere hele of halve dag krachtens deze regeling wordt 8 resp. 4 maal het uurloon vergoed onder gelijktijdige vermindering van het aantal opgespaarde uren met 8 resp. 4 uur.
4. Het intrekken van een toegekende compensatierustdag binnen 24 uur voorafgaande aan het moment waarop de compensatierustdag wordt genoten, is alleen mogelijk als de werknemer daarmee instemt. De werknemer heeft in dat geval recht op een bruto toeslag van €11,34.
5. Compensatierustdagen moeten met voorrang op spaaruren en werkgelegenheidsdagen worden teruggegeven vóór 30 april van het volgende jaar.

### Artikel 20

#### **Algemeen erkende Christelijke en Nationale feestdagen**

1. Algemeen erkende Christelijke en Nationale feestdagen zijn:
  - Nieuwjaarsdag,
  - 2e Paasdag,
  - Koninginnedag
  - Hemelvaartsdag,
  - 2e Pinksterdag,
  - beide Kerstdagen;
  - de dagen, op welke krachtens aanwijzing van de overheid extra vrijaf met behoud van loon mag worden verleend.

2. Aan de werknemer die op een feestdag, bedoeld in lid 1, niet op zaterdag of zondag vallende arbeid verricht dan wel de wekelijkse vrije dag geniet, wordt een vervangende vrije dag toegekend;
  - a. voor de vervangende vrije dag die voor een feestdag in de plaats treedt, worden 8 uren voor de loonberekening in aanmerking genomen;
  - b. de op de feestdag gewerkte uren worden bovendien voor de loonberekening in aanmerking genomen;
  - c. de vervangende vrije dag dient te worden genoten vóór 30 april van het jaar volgend op het jaar waarin het recht is ontstaan. De compensatie feestdagen worden in hele of halve dagen gegeven.

## Artikel 21

### **Arbeidstijdberekening rijdend personeel**

#### **A. Algemeen**

1. Diensttijd:  
Onder diensttijd wordt verstaan de tijd, gelegen tussen het tijdstip waarop de dienst wordt aangevangen en het tijdstip waarop de dienst wordt beëindigd.
2. Arbeidstijd:  
Voor het rijdend personeel wordt onder arbeidstijd verstaan het in dienst van de werkgever besturen van een autobus en/of het verrichten van andere met de functie samenhangende werkzaamheden.
3. Rusttijd:  
Onder rusttijd wordt verstaan, elke periode van 8 uur en langer tussen twee diensttijden, gedurende welke de werknemer geen bemoeienis heeft met de onderneming.

#### **B. Toerwagenritten/ ongeregeld vervoer/ pendelvervoer**

De arbeidstijd van het rijdend personeel bedraagt 5/6 van de diensttijd. Hierop bestaan de volgende uitzonderingen:

1. Bij meerdaagse reizen wordt de arbeidstijd geacht te zijn: op de eerste en laatste kalenderdag 5/6 van de diensttijd volgens de tachograafschijf met een minimum van acht uur netto arbeidstijd per dag.  
Voor elke tussenliggende dag wordt voor de loonberekening acht uur netto arbeidstijd in aanmerking genomen (zie voorbeeld in de toelichting op de CAO).
2. Indien de chauffeur tijdens een meerdaagse reis in opdracht van de werkgever een rit rijdt ten behoeve van een ander reisgezelschap, dan dienen de uren voorzover de acht uur wordt overschreden, afzonderlijk vergoed te worden.  
Hiervan is bijvoorbeeld sprake bij zogenaamde verkoopdemonstratieritten, waarbij de chauffeur meer dan 24 uur van standplaats af is, over de dagen heen verschillende groepen vervoert en

tussen de verschillende verkoopdemonstratieritten in niet terugkeert op standplaats.

3. Bij pendelvervoer, meerdaagse reizen en internationale lijndiensten wordt onder diensttijd eveneens verstaan de tijd gemoeid met het vervoer van en naar de plek waar de rit aanvangt respectievelijk eindigt.  
De rusttijd tussen twee diensttijden wordt niet voor de loonberekening in aanmerking genomen ook niet indien deze periode minder dan acht uur omvat.
4. Voor elke 24 uur tussen het einde van de heenreis en het begin van de terugreis van een pendel moet 8 uur netto arbeidstijd in aanmerking worden genomen.
5. De arbeidstijd bij dagtochten wordt als volgt berekend:

$\frac{5}{6}$  x totale diensttijd (het moment waarop de dienst wordt aangevangen, inclusief eventuele rusttijd, onderbrekingen en pauzes buiten standplaats tot het moment waarop de dienst wordt beëindigd) met een maximum van 16 uur netto.

Indien echter de werkzaamheden buiten standplaats worden onderbroken door een nachtrust van ten minste 8 uur en omvattende de periode van 00.00 uur tot 04.00 uur, mag deze nachtrust voor de loonberekening in mindering worden gebracht. Hierbij geldt de uitdrukkelijke voorwaarde dat de nachtrust in een éénpersoonshotelkamer met douche en toilet wordt doorgebracht. Werkgever en werknemer kunnen gezamenlijk een dispensatieverzoek indienen (artikel 66).

In afwijking van het bovenstaande geldt voor ritten waarbij de chauffeur binnen 24 uur terugkeert op standplaats, en waarbij de chauffeur niet de groep vervoert tot de eindbestemming, doch de rit wordt voortgezet door een andere chauffeur, en deze groep niet binnen 24 uur terugkeert op haar vertrekpunt, en de chauffeur na een rustperiode van meer dan 8 uur weer wordt ingezet voor de terugreis met een andere groep, de volgende afwijking van bovenvermelde regeling:

- door de werkgever zal worden gezorgd dat er voor de chauffeur op de plaats van onderbreking een éénpersoonshotelkamer met douche en toilet beschikbaar is;
- de tijd welke aan de werknemer zal worden vergoed is gelijk aan  $\frac{6}{6}$  van de totale tijd minus 8 uur, met een minimum van 10 uur.

### **C. Groepsvervoer**

1. De arbeidstijd van het rijdend personeel bedraagt 6/6 van de diensttijd.
2. Eénmaal per diensttijd wordt één onderbreking van minder dan 61 minuten niet geacht arbeidstijd te zijn.

### **D. Binnenlands openbaar vervoer**

De arbeidstijd van het rijdend personeel bedraagt 6/6 van de diensttijd.

Voor het overige zijn de bepalingen van hoofdstuk 7 van toepassing.

### Artikel 22

#### **Rusttijd bij pendelvervoer**

Indien de enkelvoudige diensttijd bij pendels en internationale lijndiensten langer gaat duren of geduurd heeft dan 18 uur dan

- dient de tussenliggende rusttijd op de plaats van bestemming van de pendel of internationale lijndienst minimaal 11 uur te bedragen;
- moet voorafgaand aan de pendel of internationale lijndienst de dagelijkse rusttijd minimaal 12 uur bedragen;
- moet na afloop van de pendel of de internationale lijndienst een rust van 24 uur aaneengesloten worden genoten.

## Artikel 23

### **Arbeidstijdadministratie**

1. De werkgever dient een deugdelijke administratie te voeren van de dagelijkse door de werknemer vervulde arbeidstijd en de eventueel daaruit voortvloeiende overuren en/of tijd voor tijd uren. Deze administratie dient ten minste te bevatten de elementen genoemd in het arbeidstijdadministratie-formulier (bijlage 9).
2. De arbeidstijdadministratie en loonadministratie dienen beide betrekking te hebben op een zelfde tijdvak. De werkgever bepaalt of beide betrekking zullen hebben op een vier-wekelijkse periode dan wel een periode van een maand.
3. Wanneer op één of meer dagen niet wordt gewerkt wegens:
  - vakantie
  - afwezigheid met behoud van loon
  - arbeidsongeschiktheid of afwezigheid ingevolge artikel 20 en 56 van deze overeenkomst wordt ter vaststelling van de werkelijke arbeidstijd voor elk van die dagen genoteerd:
    - a) indien gereden wordt volgens dienstrooster: het aantal uren dat volgens het voor de werknemer geldend dienstrooster zou hebben gegolden;
    - b) indien niet gereden wordt volgens dienstrooster: 8 uren.

## Artikel 24

### **Werktijdenregeling**

1. Overlegregeling:

Op de werkzaamheden van het rijdend personeel, met uitzondering van het groepsvervoer en rekening houdende met het bepaalde in artikel 22, zijn de normen van de overlegregeling in het ATB Vervoer van toepassing.
2. Werktijden voor het groepsvervoer

Ten aanzien van werkzaamheden in het groepsvervoer geldt dat de normen van de standaardregeling in het ATB Vervoer van toepassing zijn, tenzij met de ondernemingsraad of met een personeelsvertegenwoordiging de normen van de overlegregeling (ATB Vervoer), of andere normen worden overeengekomen.

## Artikel 25

### **Mededeling arbeids- en rusttijdenregeling**

1. De werkgever is gehouden een arbeidspatroon voor zijn werknemer vast te leggen.
2. Een werkgever die een arbeidspatroon voor de bij hem werkzame werknemer vaststelt of opnieuw vaststelt, deelt dit arbeidspatroon ten minste 28 dagen van tevoren aan die werknemer mede.
3. Indien de aard van de arbeid toepassing van het tweede lid onmogelijk maakt, deelt de werkgever ten minste 28 dagen van tevoren aan de werknemer mede op welke dag de rusttijd, bedoeld in de artikelen 5:3 en 5:4 arbeidstijdenwet, aanvangt. Tevens maakt hij aan die werknemer ten minste 4 dagen van tevoren de tijdstippen bekend waarop hij arbeid moet verrichten.
4. Van het tweede en derde lid kan uitsluitend bij collectieve regeling of, indien geen collectieve regeling van toepassing is dan wel de collectieve regeling geen bepalingen ter zake bevat, telkens met instemming van de betrokken werknemer worden afgeweken.
5. Voor afwijkingen als bedoeld in lid 4 geldt dat met de OR en de regionale Vakbondsbestuurder een andere regeling kan worden overeengekomen voor zover het ATB Vervoer dat niet belet.

## Artikel 26

### **Intrekken vrije dagen**

Het intrekken van toegekende vrije dagen is alleen mogelijk als de werknemer daarmee instemt. De werknemer heeft in dat geval recht op een bruto toeslag van €11,34.

## Artikel 27

### **Gebroken diensten**

Per week kunnen niet meer dan 2 gebroken diensten verplicht worden opgelegd aan

- de werknemer die OV dan wel OV ondersteunende werkzaamheden verricht;
- de werknemer die werkzaam is op basis van een volgebouwd roulerend rooster zoals bij het zogeheten Schipholvervoer het geval is.

Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg anders luidende afspraken maken.

## HOOFDSTUK 5: OVERUREN EN SPAARUREN

### Artikel 28

#### Definities overuren

1. Niet-rijdend personeel:

Overuren zijn uren waarmee de wekelijkse arbeidstijd van 40 uur per kalenderweek wordt overschreden.

2. Rijdend personeel:

Overuren zijn uren waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 40 uur wordt overschreden. Overuren dienen per betalingsperiode van een kalendermaand of 4 weken berekend te worden, met inachtneming van de rustdagen en eventuele compensatierustdagen als bedoeld in artikel 19 en de overwerkregeling zoals in artikel 30.

Voor een werknemer met een parttime dienstverband geldt dat overuren de arbeidsuren zijn die boven het contractueel overeengekomen aantal uren uitgaan, met inachtneming van de overwerkregeling opgenomen in artikel 30.

3. Afronding overuren:

Bij de toekenning van de in artikel 29 bedoelde vergoeding wordt de duur van het overwerk per betalingsperiode afgerond volgens bijgaand schema:

0 - 14 min. = 0 min.

15 - 44 min. = 30 min.

45 - 60 min. = 60 min.

### Artikel 29

#### Vergoeding overuren

##### A. Overurentoeslag:

Voor ieder overuur wordt vergoed het uurloon vermeerderd met het hieronder genoemde percentage daarvan. Het percentage voor overuren bedraagt:

1. voor niet-rijdend personeel:

a. voor overwerk op werkdagen 30%;

b. voor overwerk op zaterdagen 50%;

c. voor overwerk op zondagen en algemeen erkende feestdagen 100%.

2. voor rijdend personeel:

Op alle dagen 35%.



## **B. Uitzondering van de bepaling inzake de vergoeding van overuren**

De bepalingen inzake de vergoeding van overuren worden niet toegepast ten aanzien van:

1. de overuren gemaakt door hen, die bevoegd zijn tot het doen verrichten van overwerk;
2. de overuren gemaakt door hen, die een zelfstandige functie hebben, waarbij geen diensturen zijn vastgesteld;
3. overuren die ontstaan door eigen schuld of toedoen van de werknemer.

### Artikel 30

#### **Overwerkregeling (voor rijdend personeel)**

1. Dit artikel is geldig vanaf 1 mei 2004
2. Overuren dienen à 135% te worden vergoed.
3. De eerste 100 overuren worden aangemerkt als spaaruren.
4. De uren als genoemd in lid 3 worden in overleg tussen werkgever en werknemer in vrije tijd op standplaats opgenomen in hele of halve dagen (tenzij tussen werkgever en werknemer iets anders wordt overeengekomen).
5. Naar keuze van de werknemer wordt de overurentoeslag van 35% hetzij uitgekeerd in tijd (door toevoeging aan het spaaruren tegoed) dan wel in geld.
6. Werkgever en werknemer kunnen met betrekking tot de uren die de 100-uurgrens overschrijden in onderling overleg afspreken dat die uren:
  - volledig worden uitbetaald of
  - als spaaruren worden aangemerkt of
  - worden aangewend om het ouderdomspensioen of het prépensioen aan te vullen of
  - worden vergoed volgens een combinatie van de hierboven genoemde mogelijkheden..
7. De afspraken als in lid 6 bedoeld moeten jaarlijks gemaakt worden en schriftelijk worden vastgelegd.
8. Indien op 30 april van enig jaar niet alle verplichte 100 spaaruren opgebouwd in het daaraan voorafgaande jaar in de vorm van vrije tijd zijn opgenomen, dienen de resterende spaaruren op deze datum uitbetaald te worden a 100%. Voor de toeslag van 35% wordt verwezen naar lid 5.
9. De werkgever dient te zorgen voor een inzichtelijke administratie middels bijvoorbeeld het administratieformulier dat als bijlage 12 bij deze CAO is gevoegd.
10. Deze verplichte spaarurenregeling is niet van toepassing op de werknemer met een volgebouwd roulerend rooster in het Schipholvervoer; voor deze werknemer gelden artikel 24 lid 2 en artikel 25 lid 2.

## Artikel 31

### **Schoolvervoer**

1. Indien en voor zover de werknemer op parttime-basis uitsluitend schoolvervoer verricht mogen de arbeidsuren en de daarop gebaseerde beloning worden gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden te rekenen vanaf 1 augustus van enig jaar met dien verstande dat per betalingsperiode een evenredig gedeelte van dat jaargemiddelde uitbetaald wordt. Uiterlijk 1 augustus van het daaropvolgend kalenderjaar worden de meer-uren uitbetaald. De minder gemaakte uren zijn voor rekening van de werkgever.
2. De hiervoor bedoelde jaarurenregeling mag alleen worden toegepast met goedvinden van de werkgever en werknemer en op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
3. Alvorens het bepaalde in lid 1 toegepast mag worden dient werkgever onder vermelding van het aantal werknemers hiervan mededeling te doen aan CAO Partijen, p/a secretariaat, Postbus 19365, 2500 CJ DEN HAAG, uiterlijk 1 maand na de eerste betalingsperiode.
4. In geval er sprake is van een vorm van vervoer vergelijkbaar met schoolvervoer als bedoeld in de definitie van schoolvervoer (het geregeld vervoer van schoolkinderen, waarbij sprake is van structurele onderbrekingen in het vervoer over vooraf kenbare periodes) kan aan CAO Partijen toestemming worden verzocht om op dat vervoer de jaarurenregeling toe te passen.

## HOOFDSTUK 6: TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

### Artikel 32A

#### Onderbrekingstoeslag (1-4-2003-1-1-2005)

1. De onderbrekingstoeslag in het kader van artikel 21 C bedraagt €12,76.
2. De onderbrekingstoeslag als bedoeld in artikel 21 C mag worden verminderd tot €8,09 wanneer de werknemer de bus op vrijwillige basis mee naar huis neemt en wel indien:
  - De rit eindigt op of nabij de plaats waar de werknemer woonachtig is en de rit volgend op de onderbreking ook op deze plaats aanvangt; en
  - Het tijdstip waarop de werknemer redelijkerwijs deze plaats kan bereiken niet later is dan indien hij op standplaats zou zijn geëindigd; en
  - De tijd welke aan de werknemer wordt vergoed niet minder is dan het geval zou zijn geweest indien de rit op standplaats zou zijn geëindigd; en
  - De onderbreking plaatsvindt buiten standplaats.

### Artikel 32B

#### Onderbrekingstoeslag m.i.v. m.i.v. 1-1-2005

1. Het rijdend personeel heeft recht op een onderbrekingstoeslag bij alle typen vervoer. De onderbrekingstoeslag bedraagt m.i.v. 1-4-2004 €12,76.
2. Er wordt per dienst een onderbrekingstoeslag toegekend, indien de dienstdag langer dan 1 uur wordt onderbroken en de totale dienstdag niet meer dan 12 uur bedraagt. Voor zover de totale dienstdag meer dan 12 uur bedraagt en er meer dan één onderbreking als hiervoor plaatsvindt, worden per dienst maximaal twee onderbrekingstoeslagen toegekend.
3. De in de leden 1 en 2 genoemde toeslag wordt niet toegekend, indien de onderbreking 8 uur of langer duurt.
4. De onderbrekingstoeslag mag worden verminderd tot €8,09 wanneer de werknemer de bus op vrijwillige basis mee naar huis neemt en wel indien:
  - De rit eindigt op of nabij de plaats waar de werknemer woonachtig is en de rit volgend op de onderbreking ook op deze plaats aanvangt; en
  - Het tijdstip waarop de werknemer redelijkerwijs deze plaats kan bereiken niet later is dan indien bij op standplaats zou zijn geëindigd; en
  - De tijd welke aan de werknemer wordt vergoed niet minder is dan het geval zou zijn geweest indien de rit op standplaats zou zijn geëindigd; en
  - De onderbreking plaatsvindt buiten standplaats.

### Artikel 33

#### Onregelmatigheidstoeslag

1. Technisch en niet-rijdend personeel:
  - a. Voor arbeidsuren van maandag tot en met vrijdag tussen 20.00 en 06.00 uur wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend ten bedrage van per 1-4-2003: €1,39 per uur
  - b. Voor arbeidsuren op zaterdag, zon- en feestdagen liggend tussen 00.00 uur en 24.00 uur wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend ten bedrage van per 1-4-2003: €2,08) per uur.
1. Rijdend personeel belast met uitvoering van toerwagenritten, ongeregeld vervoer en pendel Vervoer:
  - a. Voor werkzaamheden op de zaterdag wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend per per 1-4-2003 van €2,14 per uur met een minimum van €18,97 per dag.
  - b. Wanneer de werkzaamheden op de zaterdag niet langer dan een halve dag (na berekening van de 5/6 regeling 4 uur of minder) in beslag nemen, bedraagt de toeslag per 1-4-2003:

- €2,14 per uur met een minimum van €9,50 per halve dag.
- c. Voor werkzaamheden op zon- en feestdagen wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend per 1-4-2003 €3,20 per uur met een minimum van €24,81 per dag.
  - d. Wanneer de werkzaamheden op zon- en feestdagen niet langer dan een halve dag (na berekening van de 5/6 regeling 4 uur of minder) in beslag nemen, bedraagt de toeslag per 1-4-2003 €3,20 per uur met een minimum van €12,41 per halve dag.
  - e. Per 1-4-2003 wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend voor werkzaamheden op door de weekse dagen tijdens de nachtelijke uren (00.00 – 06.00 uur) van €2,14 per uur.
3. Rijdend personeel belast met de uitvoering van groepsvervoer:
- a. Voor arbeidsuren van maandag tot en met vrijdag, liggende tussen 20.00 en 06.00 uur wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend van per 1-4-2003: €1,39 per uur
  - b. Voor arbeidsuren op zaterdag, zon- en feestdagen, liggende tussen 00.00 en 24.00 uur wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend van per 1-4-2003 €2,08 per uur

#### Artikel 34A

##### **1. Vergoeding verblijfskosten (1-4-2004-1-1-2005):**

De werknemer, die dienst heeft buiten standplaats anders dan voor de uitoefening van openbaar vervoer, wordt –behoudens de gevallen waarin een afzonderlijke detachingsregeling getroffen is, naar redelijkheid een vergoeding van de werkelijk gemaakte verblijfskosten toegekend. Van noodzakelijk gemaakt kosten is sprake, wanneer de werknemer redelijkerwijs niet geacht kan worden in staat te zijn geweest in verband met zijn arbeid, thuis de maaltijd te gebruiken of thuis te overnachten respectievelijk brood mee te nemen en wanneer niet op andere wijze hierin is voorzien.

- Bij een dienst welke aanvangt voor 12.00 uur en eindigt na 20.00 uur wordt ten behoeve van een maaltijd maximaal € 13,61 vergoed op basis van een declaratie. Declaratie is alleen mogelijk door overlegging van een bon die voldoet aan de geldende fiscale normen. De vanwege de fiscus opgelegde heffing (de besparingswaarde) komt in zijn geheel voor rekening van de werkgever.
- Bij een dienst welke aanvangt op elk willekeurig tijdstip en een diensttijd van 10 uur totaal overschrijdt wordt ten behoeve van een lichte maaltijd of lunch een bedrag van maximaal € 6,81 vergoed op basis van een declaratie. Declaratie is alleen mogelijk door overlegging van een bon die voldoet aan de geldende fiscale normen. De vanwege de fiscus opgelegde heffing (de besparingswaarde) komt in zijn geheel voor rekening van de werkgever.

##### **2. Consumptievergoeding bij eendaagse reizen:**

De werknemer die anders dan door de uitoefening van openbaar vervoer meer dan 4 uur dienst heeft buiten standplaats wordt een consumptievergoeding toegekend ter grootte van de werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van € 2,27 netto per dag, tenzij hierin op andere wijze is voorzien.

##### **3. Overige beroepskosten:**

- a. Bij meerdaagse ritten heeft de chauffeur die zonder reisleader vervoer van personen verricht ter bestrijding van de extra kosten die voortkomen uit het mede vervullen van de reisleadersfunctie, per dag recht op:

- een nettovergoeding van €8.51
- een brutovergoeding van €2.84

De functie van reisleader kan alleen worden vervuld door een persoon die hetzij door de werkgever danwel door de reisorganisatie daartoe tevoren is aangewezen. Deze aanwijzing moet blijken uit de vooraf verstrekte schriftelijke ritopdracht aan de chauffeur. Bij het ontbreken van zulk een aanwijzing wordt geacht geen reisleader aanwezig te zijn.

- b. Bij meerdaagse ritten waarbij de autobus met twee chauffeurs is bemand, heeft iedere chauffeur voor de extra kosten recht op een nettovergoeding van €5,67 per dag.
- c. Bij meerdaagse ritten uitgevoerd met reisleader, heeft de chauffeur voor de extra kosten recht op een nettovergoeding van €4,54 per dag.
- d. Geen aanspraak op de vergoeding bestaat, indien de opdrachtgever van de werkgever ten minste de bedragen, genoemd in sub a, b of c aantoonbaar verstrekt aan de werknemer. Bij een lager bedrag dient de werkgever dit tot in het in sub a, b of c genoemde bedrag aan te vullen.
- e. In geval van pendelvervoer heeft de chauffeur voor de extra kosten recht op een nettovergoeding van €4,54 per dienst.

#### Artikel 34 B

#### **Vergoedingen verblijfskosten (m.i.v. 1-1-2005)**

##### **1. Vergoeding verblijfskosten:**

De werknemer, die dienst heeft buiten standplaats anders dan voor de uitoefening van openbaar vervoer, wordt behoudens de gevallen waarin afzonderlijke detacheringregeling getroffen is- naar redelijkheid een vergoeding van de werkelijk noodzakelijk gemaakte verblijfskosten toegekend. Van noodzakelijk gemaakte kosten is sprake, wanneer de werknemer redelijkerwijs niet geacht kan worden in staat te zijn geweest in verband met zijn arbeid, thuis de maaltijd te gebruiken of thuis te overnachten respectievelijk brood mee te nemen en wanneer niet op andere wijze hierin voorzien. Declaratie is alleen mogelijk door overlegging van een bon die voldoet aan de geldende fiscale normen. De vanwege de fiscus opgelegde heffing (de besparingwaarde) komt in zijn geheel voor rekening van de werkgever. Deze kosten hebben, met in acht neming van het bovenstaande, betrekking op de volgende periodes:

- bij een diensttijd van negen uur of langer €17,50;
- bij een diensttijd waarbij de periode van 15 uur overschrijdt wordt €27,50.

- 2. Zie voor overige vergoedingen: artikel 34 A m.u.v. de consumptievergoeding, welke wordt afgeschaft m.i.v. 1-1-2005.

#### Artikel 35

#### **Vergoeding bij opleiding m.i.v. 1/4/2004**

Voor alle opleidingen en cursussen die de werknemer op verzoek van de werkgever volgt komen de kosten voor rekening van de werkgever. Onder de werktijd welke voor betaling in aanmerking komt valt ook de reistijd van en naar de cursuslocatie. De tijd welke gemoeid is met de cursus wordt 6/6 uitbetaald. De reis- en verblijfskosten worden eveneens aan de werknemer vergoed. Indien niet door het opleidingsinstituut is voorzien in een maaltijd gelden dezelfde voorwaarden voor een maaltijdvergoeding zoals verwoord in artikel 34 lid 1. Wanneer de werknemer met eigen vervoer reist zal de kilometervergoeding worden vergoed volgens huidige fiscale normen (per 1-4-2004: 0,18 euro cent).

Wanneer de werknemer binnen twee jaar na beëindiging van de cursus en/of opleiding vrijwillig het bedrijf verlaat, dient hij, de kosten van de cursus en/of opleiding van 1000 euro en meer, exclusief subsidie, 1/24 per maand van de periode dat de werknemer niet meer in dienst is terug te betalen aan de werkgever over de resterende periode.

## Artikel 36

### **Reiskostenvergoeding**

1. De werknemer, die dienst heeft buiten standplaats, worden de werkelijk betaalde reiskosten vergoed volgens de fiscaal geldende normen, indien
  - hij niet heeft kunnen reizen met gratis vervoer;
  - hij ook bij tijdige aanvraag niet met gratis vervoer had kunnen reizen.
2. Bij verplaatsing van het bedrijf of bij overplaatsing van werknemers worden gedurende twee jaar de extra kosten voor woon/werkverkeer vergoed volgens de geldende fiscale normen.
- 3 a. De werknemer belast met de uitvoering van groepsvervoer wiens dienst voor meer dan 3 uur wordt onderbroken, heeft in het tijdvak van onderbreking recht op een vergoeding voor de kosten van woon/werkverkeer.
  - b. De vergoeding als bedoeld in lid 3a bedraagt 8 cent per kilometer, echter tot een maximum van de fiscale regeling woon/werkverkeer.
  - c. Indien de maximale fiscaal vrijgestelde vergoeding wordt verhoogd of verlaagd, wordt de vergoeding bedoeld in lid 3a met nominaal hetzelfde bedrag verhoogd of verlaagd.
  - d. Wanneer de werknemer voor zijn woon/werkverkeer gebruik kan maken van een dienstauto of dienstbus zal de vergoeding als in lid 3 sub a genoemd niet verstrekt worden.
4. Wanneer een werknemer als gevolg van overheidsmaatregelen (zoals tolpoorten, kilometerheffing en dergelijke) met betrekking tot het terugdringen van autogebruik in het woon/werkverkeer te maken krijgt met meerkosten ten opzichte van de situatie voor invoering van de regeling, zal de werkgever de meerkosten binnen de fiscale mogelijkheden van onbelaste vergoedingen, compenseren.

## Artikel 37

### Diplomatoeslagen

Technisch personeel:

Het bezit van één der navolgende diploma's geeft de betrokkene die monteurwerkzaamheden verricht welke verband houden met dit diploma en met inachtneming van het bepaalde in lid 2, recht op een toeslag zoals hieronder is aangegeven:

a.

	1-4-2003 in €
VAM-diploma hulpmonteur	€33,22
VAM-diploma 2e monteur	€61,18
VAM-diploma 1e monteur	€119,52
VAM-diploma monteur motorrijtuigen	€47,52
VAM-certificaat onderstelmonteur *	€36,93
VAM-certificaat motormonteur *	€36,93

\* per certificaat

b.

	1-4-2003 in €
VEV-diploma, afgegeven door de Vereniging tot Bevordering van elektro-technisch Onderwijs	€61,18
NVL-diploma, afgegeven door de Nederlandse Vereniging voor Las-techniek	€61,18
Bemetel-diploma, afgegeven door de Stichting Bedrijfsopleiding Metaal- en Elektrotechnische Industrie	€61,18

c.

	1-4-2003 in €
VVA-diploma (gezel), afgegeven door de Vereniging ter Veredeling van het Ambacht	€61,18
VVA-diploma (meester), afgegeven door de Vereniging ter Veredeling van het Ambacht.	€119,52

d. Indien door betrokkene meerdere diploma's vermeld onder a., b. of c. zijn behaald, is van toepassing het verkregen diploma met de hoogste toeslag.

e. Rijdend personeel:

De chauffeur die voor 1-1-1986 in de bedrijfstak werkzaam was en die voor die datum in het bezit was van het diploma CCV-B, ontvangt een toeslag van €25,18 euro per maand. Deze toeslag is per dezelfde datum op dit niveau bevroren.

## **HOOFDSTUK 7: UITZONDERINGSBEPALINGEN OPENBAAR VERVOER**



## Artikel 38

### **Toepasbaarheid CAO Openbaar Vervoer**

Niet de bepalingen in dit hoofdstuk, maar de CAO Openbaar Vervoer is van toepassing op openbaar vervoer, wanneer ten minste 25 fulltime eenheden per jaar in het openbaar vervoer op eigen concessie werkzaam zijn, of wanneer dit vervoer wordt verkregen via onderaanbesteding en de uitvoering geschiedt als ware het een eigen concessie volgens een eigen complete dienstregeling, waarbij de duur van de onderaanbesteding overeenkomt met de concessie-termijn.

## Artikel 39

### **Versterking en vervanging van Openbaar Vervoer**

Onder Openbaar Vervoer wordt tevens verstaan: Versterkingsritten Openbaar Vervoer en vervangend NS-vervoer, dit met uitzondering van niet geplande NS-verstoringen (calamiteiten).

## Artikel 40

### **Maatregelen tijdens contractduur**

Partijen verplichten zich onverwijld overleg te openen over de toepassing van maatregelen op de werknemers die onder de bepalingen van deze CAO vallen, zodra er een wijziging van arbeidsvoorwaarden is overeengekomen voor personeel, vallende onder de CAO Openbaar Vervoer.

## Artikel 41

### **Dienstdoen in openbaar vervoer op de vrije dag**

1. Intrekking van een vrije dag vindt slechts plaats - behoudens in situaties die niet aan de werkgever kunnen worden verweten of door hem waren te voorzien - in overleg met betrokkene.
2. Indien een werknemer, belast met de uitvoering van openbaar vervoer, wegens dienstbelang arbeid moet verrichten op een roostervrije dag, voorkomende in een dienstrooster als bedoeld in artikel 2.4:3 ATB Vervoer, dan wordt hem - met inachtneming van het in lid 3 bepaalde - daarvoor in de plaats terstond een andere roostervrije dag aangewezen, welke binnen 21 kalenderdagen na de oorspronkelijke moet worden genoten en ontvangt hij een toeslag wegens verschuiving van 35% van het dagloon.
3. Kan uit hoofde van dienstbelang geen vervangende vrije dag worden aangewezen, dan dient het werken op een roostervrije dag vergoed te worden met een toeslag van 100% van het uurloon voor elk op die dag gewerkt uur, zonder dat de gewerkte uren voor de overurenberekening, bedoeld in artikel 24, in aanmerking mogen worden genomen. In het geval dat op de vrije dag

minder dan 4 uur arbeid wordt verricht, zal een minimum beloning van 4 uur tegen 100% extra worden toegekend.

4. Het in de leden 2 en 3 bepaalde, geldt uitsluitend indien de roostervrije dagen gelegen zijn in de periode van 8 dagen, volgende op de dag waarop de aanzegging om dienst te doen, is gegeven.
5. Het in lid 2 bepaalde geldt niet, indien er sprake is van verschuiving van een roostervrije dag, welke met wederzijds goedvinden heeft plaatsgevonden.

#### Artikel 42

##### **Onderbrekingstoeslag openbaar vervoer**

1. Aan rijdend personeel, belast met de uitvoering van openbaar vervoer, dat daarbij een onderbroken dienst verricht, wordt per onderbroken dienst een toeslag uitbetaald. De toeslag bedraagt per 1-4-2003 €13,23.
2. Onder een onderbroken dienst wordt verstaan een dienst:
  - a. welke, hetzij voorkomt in een dienstrooster, hetzij wordt verricht op advies van de bedrijfsgeneeskundige; en
  - b. welke onderbroken wordt door één ononderbroken rusttijd op standplaats van ten minste 1 uur en 31 minuten.

#### Artikel 43

##### **Onregelmatigheidstoeslag openbaar vervoer**

1. Per 1-4-2003: €4,19;  
per uur voor arbeidsuren van maandag tot en met vrijdag, liggende tussen 19.00 en 07.30 uur.
2. Per 1-4-2003: €3,87;  
per uur voor arbeidsuren op zaterdagen.
3. Per 1-4-2003: €5,39;  
per uur voor arbeidsuren op zon- en feestdagen en op werkdagen tussen 00.00 en 06.00 uur, indien het een dienst betreft die op een zon- of feestdag is aangevangen.

## Artikel 44

### **Werkgelegenheidsdagen openbaar vervoer**

1. Naast de vakantiedagen, vermeld in artikel 56, zal aan de werknemer die openbaar vervoer verricht 18 werkgelegenheidsdagen worden gegeven. Deze dagen dienen door de werkgever tijdig te worden aangewezen.
2. Werkgelegenheidsdagen openbaar vervoer (m.i.v. 1-1-2005)  
Naast de werkgelegenheidsdagen, vermeld in artikel 56, zullen aan werknemers die openbaar vervoer verrichten 18 werkgelegenheidsdagen naar rato worden gegeven. Deze dagen dienen door de werkgever tijdig te worden aangewezen.  
Rekenvoorbeeld:  
Stel:  
Op jaarbasis 1200 busuren  
Op jaarbasis 600 OV uren  
  
$$1200/1800 \times 5 + 600 = 3 \frac{1}{3} + 600/1800 \times 18 = 6$$
 geeft een totaal van  $9 \frac{1}{3}$
3. Ingeroosterde werkgelegenheidsdagen komen bij ziekte op die dagen te vervallen.
4. Voor het overige zijn de bepalingen van artikel 56 van overeenkomstige toepassing op werkgelegenheidsdagen.

## HOOFDSTUK 8: ALGEMENE VOORSCHRIFTEN

### Artikel 45

#### **Verplichtingen van de werknemer**

1. Geheimhouding:
  - a. De werknemer geeft aan zaken, niet voor derden bestemd, op generlei wijze bekendheid, ruchtbaarheid of openbaarheid, noch doet deze geven, met dien verstande dat het vorenstaande niet geldt voor de mededelingen welke krachtens wettelijk, reglementair of ander voorschrift verlangd worden;
  - b. Iedere werknemer is echter met inachtneming van het bovenstaande bevoegd, mededelingen die wensen en bezwaren inhouden, aan de besturen van zijn vakvereniging mede te delen en toe te lichten.
  
2. Voertuigen, werktuigen, gereedschappen en dienstkleding van de onderneming:
  - I. Ten aanzien van door de werknemer voor gebruik in de dienst ontvangen voertuigen, werktuigen, gereedschappen en dienstkleding is hij verplicht:
    - a. zich naar vermogen ervan te overtuigen dat deze zich bij de ontvangstname in goede staat bevinden;
    - b. op een door de werkgever aan te geven wijze de ontvangst ervan te bevestigen, indien dit door of vanwege de werkgever wordt verlangd;
    - c. deze zorgvuldig te gebruiken en te bewaren;
    - d. vermissing of beschadiging ervan ten spoedigste aan zijn directe chef te melden;
    - e. deze weer terug te geven wanneer hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft dan wel wanneer hem door of vanwege de werkgever om teruggave wordt verzocht.
  
  - II. Indien de werkgever kan aantonen, dat vermissing of beschadiging van de in gebruik ontvangen voertuigen, werktuigen, gereedschappen en dienstkleding het gevolg is van onzorgvuldig gebruiken of bewaren door de werknemer, kan deze worden verplicht een naar billijkheid vast te stellen schadevergoeding te voldoen, voor zover de schade niet anderszins volledig verhaald kan worden. Deze schadevergoeding kan niet meer bedragen dan de kostprijs voor herstelling of vervanging.

De werkgever dient de werknemer binnen één maand nadat hij van de gebeurtenis kennis heeft genomen, schriftelijk mededeling te doen dat hij schadevergoeding zal eisen. De werkgever zal het bedrag van de schadevergoeding zo snel mogelijk, doch uiterlijk binnen een jaar nadat hij van de gebeurtenis kennis heeft genomen, vaststellen.
  
3. Toevertrouwde gelden:

Ten aanzien van aan de werknemer door de werkgever toevertrouwde of door derden afgedragen gelden, is de werknemer verplicht, indien dit door of vanwege de werkgever wordt verlangd:

  - a. de ontvangst daarvan op de door werkgever aangegeven wijze te bevestigen;
  - b. deze gelden zorgvuldig te bewaren en te gebruiken voor het doel waarvoor zij zijn verstrekt;
  - c. verlies ten spoedigste te melden en de gelden af te dragen, indien hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft, dan wel telkens wanneer de werkgever daarom verzoekt.
  - d. de werknemer dient verantwoording voor de exploitatie van de bar af te leggen conform de richtlijnen van zijn werkgever.
  - e. de werknemer dient als een goed huisvader voor de aan hem toevertrouwde eigendommen van de werkgever en/of derden te zorgen. De werknemer kan niet

schadeplichtig worden gesteld voor het zoekraken van deze aan hem toevertrouwde zaken tenzij het zoekraken het gevolg is van opzet of grove roekeloosheid van de werknemer.

4. Rijvaardigheid beïnvloedende middelen:

De werknemer onthoudt zich tijdens de dienst van het gebruik van alcoholhoudende dranken en die middelen die de rijvaardigheid nadelig kunnen beïnvloeden. De werknemer vangt de dienst aan zonder onder invloed van bovengenoemde middelen te zijn.

De werknemer zal in voorkomende gevallen met zijn behandelend arts de consequenties bespreken van het gebruik van de rijvaardigheid beïnvloedende geneesmiddelen en de werkgever van de conclusie van de behandelend arts in kennis stellen.

5. Roken

Het is de werknemer niet toegestaan (volgens de tabacswet 11a m.i.v. 1 januari 2004) in het voertuig te roken

6. Verkeersovertredingen

Boetes voortkomend uit verkeersovertredingen (Wet Mulder), gepleegd door de werknemer, worden ingehouden via de loonbetaling wanneer de werkgever kan aantonen dat de werknemer tijdig in de gelegenheid is gesteld om beroep in te stellen en van deze mogelijkheid geen gebruik heeft gemaakt.

7. De werknemer verstrekt de werkgever desgevraagd de relevante informatie die nodig is ter vervulling van de wettelijke plicht van de werkgever.

## Artikel 46

### **Verplichtingen van de werkgever**

1. Accommodatie (m.i.v. 1-4-2004)

Indien de werknemer redelijkerwijs niet geacht kan worden thuis te overnachten, dient de werkgever zorg te dragen voor een zodanige accommodatie dat de werknemer in een zo groot mogelijke mate van privacy een ongestoorde dagelijkse rusttijd kan genieten, zodat een veilige uitoefening van zijn functie wordt gewaarborgd. De werknemer heeft hierbij recht op een éénpersoonshotelkamer met toilet en douche op de kamer. Werkgevers kunnen dispensatie aanvragen bij CAO partijen voor die werknemers die instemmen met een alternatieve locatie, voor de looptijd van de CAO.

2. Wisselplaats

De accommodatie op een wisselplaats moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De ruimte moet goed geventileerd kunnen worden;
- De ruimte moet voldoen aan de inrichtingseisen voor kantinegelegenheden, zoals omschreven in de Arbowet;
- De ruimte is niet bedoeld voor passagiers;
- De ruimte moet gelegenheid bieden voor het nuttigen van spijzen en dranken;
- De ruimte moet beschikken over goede sanitaire voorzieningen die ten minste dagelijks en bij frequent gebruik zo vaak als nodig schoongemaakt worden.

3. Barexploitatie

De exploitatie van de bar in de bus valt onder de verantwoordelijkheid van de werkgever. De

kosten en de opbrengsten van de exploitatie van de bar vallen aan de werkgever toe. De werkgever is verantwoordelijk voor het aanleggen en in stand houden van de voorraden met betrekking tot de exploitatie van de bar. In overleg met de werknemer kan een andere regeling worden overeengekomen.

#### 4. Smartcard

Bij invoering van de smartcard draagt de werkgever de kosten voor aanschaf en onderhoud van de smartcard.

#### Artikel 47

##### **Werken voor derden**

Het is de werknemer, indien hij een dienstverband in het kader van deze CAO heeft, niet toegestaan zonder schriftelijke toestemming van de werkgever elders een (neven)betrekking te aanvaarden. De werkgever kan hiervoor toestemming verlenen, voor zover dit geen strijd oplevert met wettelijke bepalingen, waarbij met name gedacht wordt aan het Arbeidstijden Besluit Vervoer.

#### Artikel 48

##### **Ouderenregeling**

#### 1. Verzoek om vrijstelling

De werknemer van 55 jaar of ouder wordt op diens verzoek vrijgesteld van pendelvervoer en van werkzaamheden in het nachtvenster tussen 02.00 uur en 06.00 uur.

De werknemer dient uiterlijk op 1 oktober van het jaar voorgaand aan het jaar waarin hij de 55 jarige leeftijd bereikt, dan wel op 1 oktober van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin hij van de regeling gebruik wenst te maken, een daartoe strekkend verzoek in bij zijn werkgever. Een eenmaal gemaakte afspraak wordt geacht stilzwijgend te worden verlengd.

#### 2. Compensatie onregelmatigheidstoeslag

Indien het gebruik van de ouderenregeling voor de betrokken werknemer op jaarbasis leidt tot lagere verdiensten uit onregelmatigheidstoeslag in vergelijking met de onregelmatigheidstoeslag over het jaar direct voorafgaand aan dat waarin gebruik wordt gemaakt van de ouderenregeling, heeft de werknemer recht op compensatie ORT.

#### 3. Berekening compensatie ORT over refertejaar

De compensatie ORT wordt uitgedrukt in een vast bedrag per betalingsperiode.

Dit bedrag wordt berekend door de totale verdiensten uit onregelmatigheidstoeslag over het refertejaar (dat is het kalenderjaar direct voorafgaande aan het jaar waarin de werknemer van de ouderenregeling gebruik maakt) te delen door het aantal betalingsperioden (4 weken of maandperioden) waarover inkomen uit arbeid wordt genoten in dat zelfde jaar.

#### 4. Uitbetaling compensatie ORT

De compensatie ORT is verschuldigd over iedere loonbetalingsperiode. Aan het eind van ieder kalenderjaar worden de bedragen die zijn uitgekeerd als compensatie ORT samengegeld. Als de verdiensten uit de reguliere onregelmatigheidstoeslag het totaal bedrag aan compensatie ORT over dat kalenderjaar zou hebben overschreden, heeft de werknemer recht op het meerdere. Uitbetaling van dat meerdere dient plaats te vinden in de eerste betalingsperiode van het daaropvolgend kalenderjaar.

#### 5. Indexering compensatie ORT

De compensatie ORT wordt op dezelfde wijze geïndexeerd als de reguliere

onregelmatigheidstoeslag.

6. Parttimer en compensatie ORT

Wanneer de werknemer die gebruik maakt van de ouderenregeling in vergelijking tot het referentejaar contractueel een lager aantal arbeidsuren overeenkomt met zijn werkgever, dient de compensatie ORT naar rato aangepast te worden aan het lagere aantal arbeidsuren.

Artikel 49

**Vakbondskaderleden**

De werkgever dient er zorg voor te dragen dat een kaderlid van de werknemersorganisaties betrokken bij het afsluiten van deze CAO, uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad. Kaderlid is hij die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor de werknemersorganisatie waarvan hij lid is en die als zodanig door die organisatie bij de werkgever schriftelijk is aangemeld.

## Artikel 50

### **Dienstkleding**

1. De werknemer dient er gedurende de uitoefening van zijn dienst zorg voor te dragen, dat zowel zijn uiterlijk als kleding voldoen aan de in het bedrijf geldende normen.
2. In geval de werkgever specifieke kleding voorschrijft wordt dit aangemerkt als dienstkleding, welke voor rekening van werkgever komt.

## Artikel 51

### **Medische keuringen**

1. De werknemer stelt zich - tenzij hiertegen dwingende bezwaren bestaan - beschikbaar voor elke medische keuring die door de werkgever nodig wordt geacht in verband met het vervullen van de functie, waaronder de intredekeuring, psychotechnisch onderzoek alsmede de keuring ten behoeve van de vijf-jaarlijkse geneeskundige verklaring. De werkgever is gerechtigd daartoe een arts aan te wijzen. De werknemer volgt alle maatregelen op, die op grond van het medisch advies worden aanbevolen.
2. Kosten van de keuringen en van op grond daarvan te treffen maatregelen zijn voor rekening van de werkgever, voor zover daarin niet op andere wijze wettelijk wordt voorzien.

## Artikel 52

### **Geneeskundige verklaring**

In het kader van het arbobeleid in de bedrijfstak dienen alle chauffeurs ten behoeve van de geneeskundige verklaring volgens de Wet Personenvervoer een keuring te ondergaan die is toegespitst op het beroep van touringcarchauffeur, overeenkomstig de richtlijnen vastgesteld door Medibus. Als bewijs hiervan dient de werknemer een geneeskundige verklaring van Medibus in zijn bezit te hebben (Bijlage 3: Voorwaarden afgifte geneeskundige verklaring van Medibus).

## Artikel 53

### **Eis van dienstbetrekking en informatieplicht**

1. Het is de vervoerder verboden besloten busvervoer te verrichten met chauffeurs die niet bij hem in dienstbetrekking zijn.
2. Het in lid 1 genoemde verbod geldt niet in geval van:
  - a. Collegiale inleen van personeel van andere houders van vergunningen voor het verrichten van besloten busvervoer
  - b. Internationaal vervoer van niet-ingezetenen met buitenlandse chauffeurs in opdracht van een buitenlandse onderneming, waarbij vooral te denken is aan zulk vervoer dat in overwegende mate in het buitenland wordt verricht en waarvoor de Minister van Verkeer



& Waterstaat onder de werking van de Wet Personenvervoer '88 ontheffing heeft verleend.

- c. Uitzendkrachten.
3. De vervoerder als bedoeld in lid 1 is gehouden de STO maandelijks achteraf op de hoogte te brengen van het aangaan, het wijzigen en het beëindigen van een dienstbetrekking als bedoeld in lid 1, middels het meldingsformulier eis van dienstbetrekking (bijlage 6).
  4. De vervoerder als bedoeld in lid 1 is gehouden de STO melding te doen van de inzet van uitzendkrachten en werknemers die op basis van detachering in zijn bedrijf worden ingezet, middels het meldingsformulier eis van dienstbetrekking (bijlage 6).
  5. De STO is bevoegd de gegevens, verkregen als gevolg van de informatieplicht als bedoeld in lid 3 en lid 4 aan te wenden overeenkomstig de statutaire bepaling in artikel 3 lid 1 van de statuten van de STO (bijlage 6).

## Artikel 54

### **Vakbekwaamheid**

Werknemers die conform deze CAO rij-werkzaamheden verrichten, dienen, ook wanneer zij een arbeidsovereenkomst hebben voor minder dan 12 uur per week, te beschikken over een bewijs van vakbekwaamheid zoals omschreven in het ATB Vervoer.

## Artikel 55

### **Ongewenst gedrag**

- Lid 1 De werknemer heeft recht op een werkomgeving waarin ongewenst gedrag wordt uitgebannen. Uitgangspunt hierbij is dat de persoonlijke integriteit van de werknemer in de sector niet in mag worden aangetast. De sector besloten busvervoer keurt ongewenst gedrag op de werkplek in het besloten busvervoer ten stelligste af.
- Lid 2 Onder ongewenst gedrag wordt al het gedrag verstaan, daaronder vallen verbale en non-verbale uitingsvormen, waarbij de persoonlijke integriteit van werknemers en werkgevers in de sector niet wordt gerespecteerd. Te denken valt daarbij met name aan:
- Discriminatie op grond van ras, huidskleur, levensovertuiging, geslacht of seksuele geaardheid.
  - Verbaal of fysiek agressief gedrag, waaronder pesten
  - Seksuele intimidatie: ongewenst lichamelijk, verbaal of non-verbaal gedrag van seksuele aard of anderszins op geslacht gebaseerd gedrag, dat afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.
- Lid 3 Om ongewenst gedrag op de werkplek te bestrijden en te voorkomen hebben de CAO Partijen voor het besloten busvervoer de stichting Medibus de opdracht gegeven het volgende beleid uit te voeren:
- Preventie: Bedrijven adviseren om de verlichting en toegankelijkheid van de werkplekken te optimaliseren en zoveel mogelijk geïsoleerde werkplekken te voorkomen,
  - Voorlichting: Aangeven wat onder ongewenst gedrag wordt verstaan, duidelijk maken dat dit gedrag onacceptabel is, informatie verstrekken over sancties,

informatie geven over de openstaande wegen ingeval ongewenst gedrag zich voordoet,

- Het aanstellen van een vertrouwenspersoon voor de sector;
- Het invoeren van een klachtenregeling en het instellen van een onafhankelijke klachtencommissie (reglement klachtencommissie bijlage 11).

## HOOFDSTUK 9: VERLOF- EN VAKANTIERECHTEN

### Artikel 56

#### Vakantie

1. Ten aanzien van de vakantie gelden - met inachtneming van de leden 2 t/m 7 van dit artikel - de bepalingen zoals deze zijn neergelegd in de wet van 14 juli 1966 tot wettelijke regeling van vakantie met behoud van loon.
2. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
3. De normale vakantie per vakantiejaar bedraagt:

voor werknemers van 20 jaar en jonger	: 24 dagen
voor werknemers van 21 tot en met 49 jaar	: 23 dagen
voor werknemers van 50 tot en met 54 jaar	: 24 dagen
voor werknemers van 55 tot en met 59 jaar	: 26 dagen
voor werknemers van 60 jaar en ouder	: 27 dagen

De peildatum voor het bereiken van de bovengenoemde leeftijden is het jaar waarin men die leeftijd heeft bereikt.

4. a. Overeenkomstig artikel 7: 634 (opbouw vakantierechten) van het Burgerlijk Wetboek heeft de werknemer ten minste aanspraak op vakantie in verhouding tot het verstreken deel van het jaar, indien de dienstbetrekking op enig tijdstip nog geen jaar of niet wederom een jaar heeft geduurd.  
b. De totale aanspraak op vakantie wordt bij het einde van het vakantiejaar of bij het einde van de dienstbetrekking naar boven afgerond op halve dagen.
5. De werknemer vraagt volgens de daaromtrent door de werkgever gestelde en aan de werknemer ter kennis gebrachte regelen vakantie aan.
6. Behoudens afwijking in gezamenlijk overleg worden, indien daarop krachtens dit artikel aanspraak kan worden gemaakt, 15 werkdagen van de vakantie aaneengesloten genoten en wordt zoveel mogelijk getracht deze dagen te verlenen in de periode van 1 mei tot 30 september. De aaneengesloten vakantie vangt, voorzover de werknemer hierom verzoekt, aan op zaterdag en eindigt op zondag.
7. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen dagen met behoud van loon, respectievelijk zonder behoud van loon. De aantekeningen zijn zodanig dat daaruit het akkoord van de werknemer blijkt.

8. Vakantie en ziekte:

Indien na afloop van de periode van 1 jaar als bedoeld in artikel 7: 635 (opbouw vakantierechten bij ziekte) van het Burgerlijk Wetboek blijkt dat de werknemer, na hersteld te zijn geweest, op grond van dezelfde ziekte-oorzaak, zulks ter beoordeling van het uitvoeringsorgaan van de ziekwet of het daarmee gelijk te stellen orgaan, binnen zes maanden opnieuw ongeschikt wordt tot het verrichten van arbeid kunnen gedurende deze nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid geen vakantierechten worden verworven.

9. Vakantie en einde dienstverband:

- a. De werkgever verstrekt bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring waaruit het aantal bij de beëindiging uitbetaalde vakantiedagen blijkt.
- b. Voor elke vakantiedag waarop de werknemer bij beëindiging van het dienstverband aanspraak heeft en die niet alsnog wordt genoten, wordt het loon van één dag (8 uur) uitbetaald.
- c. Onder loon bedoeld onder lid 9b van dit artikel wordt verstaan: het functieloon, verhoogd met voor zover van toepassing diplomatoeslag(en).
- d. Bij beëindiging van het dienstverband door de werkgever worden de in de laatste zes maanden van ziekte opgebouwde, doch niet genoten vakantie-aanspraken verzilverd overeenkomstig het bepaalde in lid 9b, doch berekend naar het salarisniveau op de dag dat de arbeidsongeschiktheid 1 jaar heeft geduurd.

10. Vrije dag:

- Een kalenderdag plus aansluitend en of voorafgaand een totaal van zes uur of
- een periode waarin tenminste 22 uur op een kalenderdag valt en met 8 uur aansluitend wordt verlengd.
- Gedurende de periode is de werknemer op standplaats vrij om over zijn tijd te beschikken.
- Bij elke aansluitende vrije dag wordt bovengenoemde periode verlengd met 24 uur.

Voor de loonberekening van een vrije dag moet 8 uur in aanmerking worden genomen. Wenst de werknemer een halve vrij dag op te nemen, dan moet dit samenvallen met een halve kalenderdag, en dienen 4 uur voor de loonberekening in aanmerking genomen te worden.

## Artikel 57

### **Vakantietoeslag**

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer behoudens het bepaalde in lid 3, recht op een vakantietoeslag van 8 % met dien verstande dat het minimumbedrag aan vakantietoeslag over een volledig vakantiejaar gelijk is aan het wettelijk minimum maandloon.
2. Voor werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd dient de gehele vakantietoeslag te worden uitbetaald voor het opnemen van de aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk 31 mei van het kalenderjaar. De loonbedragen per 1 april van elk jaar gelden als berekeningsgrondslag. In afwijking hiervan kan de werkgever aan de werknemer die minder dan 1 jaar in dienst is de vakantietoeslag in ten hoogste twee termijnen betalen, waarvan de laatste termijn uiterlijk in de maand juni dient te vallen.
3. De werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd, heeft recht op 1/12 van de in lid 1 genoemde vakantietoeslag voor de aaneengesloten periodes van 30 dagen, gedurende welke

deze overeenkomst op hem van toepassing is. Deze vakantietoeslag dient uiterlijk te worden uitbetaald bij het einde van het dienstverband.

4. Onder het jaarloon in dit artikel wordt verstaan 12x het maandloon, dan wel 13x het vierwekenloon en diplomatoeslagen.
5. Bij een langdurige ziekte van 1 jaar of langer wordt de in dit artikel bedoelde vakantietoeslag, waarop in de ziekteperiode aanspraak zou kunnen worden gemaakt, verminderd met 1/12 gedeelte voor elke volle kalendermaand dat de ziekte langer dan 1 jaar heeft geduurd.
6. In geval van langdurige ziekte is de werkgever slechts over het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet verplicht 8 % vakantietoeslag uit te betalen van het ten laste van de werkgever komende loon, alsmede van de uitkeringen waarop de werknemer tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziektewet aanspraak heeft.

## Artikel 58

### **Werkgelegenheden**

1. Naast de vakantiedagen vermeld in artikel 56 zal aan de werknemer met uitzondering van openbaar vervoer personeel (zie artikel 44) vijf werkgelegenheden worden toegekend. Deze dagen dienen door de werkgever tijdig te worden aangewezen.
2. Ingeroosterde werkgelegenheden komen bij ziekte op die dagen te vervallen.
3. Voor het overige zijn de bepalingen van artikel 56 van overeenkomstige toepassing op werkgelegenheden.

## Artikel 59

### **Afwezigheid met behoud van loon**

Voor zover het binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, wordt afwezigheid met behoud van loon toegestaan:

1. a. bij overlijden van echtgeno(o)t(e) of partner of een inwonend tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind van de werknemer, te rekenen van de dag van overlijden af, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 4 dagen;
- b. bij het huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
- c. bij het overlijden van één van zijn ouders of schoonouders of niet inwonende kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen, schoonzoons of schoondochters, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 2 dagen;
- d. bij het huwelijk van een kind, pleegkind of stiefkind, broer of zuster, zwager of schoonzuster van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag;
- e. bij de bevalling van zijn echtgenote of partner: 2 dagen;

- f. bij het overlijden van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, één van de wederzijdse grootouders of een kleinkind van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag;
- g. bij priesterwijding of intrede als dominee c.q. ambtsdrager van een kind, pleegkind of stiefkind of broer van de werknemer, en bij de eeuwige kloostergelofte van een kind, pleegkind, stiefkind, broer of zuster van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag;
- h. bij 25- of 40-jarige echtvereniging van de werknemer: 1 dag;
- i. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarige echtvereniging van de ouders of schoonouders: 1 dag;
- j. bij het 25-, 40- of 50-jarige dienstjubileum: 1 dag;
- k. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever voor het zoeken van een nieuwe werkgever, indien de werknemer ten minste 6 weken onmiddellijk aan de datum van opzegging voorafgaand onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest: ten hoogste 5 uur, al of niet opeenvolgend;
- l. bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting: de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 12 uren;
- m. bij ondertrouw van de werknemer: een halve dag;
- n. voor het afleggen van een vakexamen: de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag. Onder vakexamen wordt verstaan: een examen als zodanig door de werkgever aangemerkt.
- o. Wanneer het noodzakelijk is om tijdens de arbeidstijd een arts te bezoeken, dient de werkgever de werknemer daartoe in de gelegenheid te stellen. De werknemer behoudt het recht op loon gedurende deze tijd.

6. Bij verhuizing, anders dan in geval van overplaatsing, aan hen die een eigen huishouding voeren: 2 dagen per kalenderjaar.
  
4. Voor zover het binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, wordt afwezigheid met behoud van loon eveneens toegestaan voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een vakvereniging en wel in de volgende mate;  
Het hoofdbestuur van de desbetreffende vakvereniging kan per verlofjaar ten hoogste 1 dag zogenaamd organisatieverlof per 10 vakverenigingsleden - naar boven afgerond op tientallen - op wie deze overeenkomst van toepassing is, aanvragen ten behoeve van die leden, die het met genoemde werkzaamheden wenst te belasten, met dien verstande, dat per aangewezen werknemer niet meer dan 20 dagen per verlofjaar mogen worden genoten.

#### Artikel 60

##### **Afwezigheid zonder behoud van loon**

1. Afwezigheid zonder behoud van loon wordt toegestaan voor uitoefening van het lidmaatschap van een openbaar bestuurslichaam en voor herhalingsoefeningen van dienstplichtigen.
  
2. Afwezigheid zonder behoud van loon wordt voorzover de dienst het toelaat toegestaan voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een vakvereniging, die partij is bij deze overeenkomst, tot ten hoogste 20 dagen per kalenderjaar.

## HOOFDSTUK 10: ZIEKTE EN ONGEVAL

### Artikel 61

#### Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. a. Onverminderd het bepaalde in artikel 7:629 BW (recht op loon bij ziekte) heeft de werknemer vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid recht op aanvulling van zijn loon c.q. uitkering –indien en voor zover op de uitkering aanspraak bestaat- tot het volle netto loon
  - gedurende de proeftijd 2 weken;
  - bij een dienstverband van minder dan 1 jaar gedurende 5 weken;
  - bij een dienstverband van 1 jaar 10 weken
  - bij een dienstverband langer dan 1 jaar voor elk vol dienstjaar gedurende 10 weken per dienstjaar met een maximum van 52 weken.

Indien na afloop van de proeftijd de arbeidsovereenkomst voortduurt, wordt de aanvullende uitkering ook over een periode van arbeidsongeschiktheid gedurende de proeftijd uitbetaald.

- b. Ten aanzien van hen die het bedrijf hebben verlaten als gevolg van beëindiging van het dienstverband is lid 1 a van dit artikel niet van toepassing.
- c. In geval van arbeidsongeschiktheid wordt onder loon in de zin van dit artikel verstaan het nettoloon, vastgesteld op basis van het functieloon verhoogd met:
  - het bedrag dat de betrokken werknemer gemiddeld gedurende de periode van 52 weken voorafgaand aan de datum van ziekmelding heeft genoten aan:
  - overuren;
  - diplomatoeslag;
  - indien de werknemer langer dan 30 kalenderdagen aaneengesloten ziek is (m.i.v. 1-1-2005) dan heeft de werknemer met terugwerkende kracht tot aan de datum van ziekmelding tevens recht op onregelmatigheidstoeslag. De gemiddelde onregelmatigheidstoeslag wordt berekend over 52 weken voorafgaand aan de datum van arbeidsongeschiktheid.
2. De werknemer is verplicht zich te houden aan de door de werkgever gestelde regelingen ter zake van ziek- en betermelding.
3. De werkgever heeft de bevoegdheid om te allen tijde een wachtdag toe te passen. Indien de arbeidsongeschiktheid langer dan zeven dagen aaneengesloten heeft geduurd, zal een eventueel toegepaste wachtdag alsnog worden vergoed.
4. Het in lid 1 van dit artikel bepaalde is niet van kracht indien en voor zover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derde(n) een vordering tot schadevergoeding wegens inkomensderving kan doen gelden. De werkgever heeft een zelfstandig vorderingsrecht op grond van art 6:107 a lid 2 BW op aansprakelijke veroorzaker van de gekwetste werknemer, die daardoor arbeidsongeschikt is geworden.
5. Indien spaaruren als gevolg van ziekte niet kunnen worden opgenomen voor 30 april van het daaropvolgende kalenderjaar en de werknemer is langer dan drie maanden aaneengesloten ziek, kunnen deze uren binnen zes maanden na datum herstel alsnog worden opgenomen. Na



deze datum worden de uren uitbetaald.

## Artikel 62

### **Ziekte en ongeval in het buitenland**

1. Indien de werknemer wegens werkzaamheden verbonden aan de uitoefening van zijn beroep buiten Nederland verblijft en aldaar wordt getroffen door ziekte of ongeval, kan hij 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 totdat zijn gezondheidstoestand het hem veroorlooft 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 niet indien de werknemer aanspraak kan maken op:
  - a. overeenkomstige uitkeringen op grond van enige nationale wetgeving of internationale overeenkomst ;
  - b. een uitkering van een voor de werknemer geldende verzekeringsovereenkomst.
3. De werknemer kan geen aanspraak maken op vergoeding van de in lid 1 onder a en b genoemde kosten indien:
  - a. hij zich ter zake van die kosten niet of in onvoldoende mate verzekerd heeft;
  - b. hij door eigen schuld of toedoen geen aanspraken kan ontlenen aan de voor hem geldende verzekering.
4. Indien de werknemer die in de omstandigheden verkeert als omschreven in de aanhef van lid 1, zich in levensgevaar bevindt, kan hij ten behoeve van zijn bloedverwanten in de eerste graad alsmede zijn echtgeno(o)t(e) aanspraak maken op vergoeding van:
  - a. de noodzakelijke kosten van vervoer van hun woonplaats naar zijn verblijfplaats en terug;
  - b. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat het levensgevaar geweken is.

## **HOOFDSTUK 11: SLOTBEPALINGEN**

### Artikel 63

#### **Controle op de naleving van de CAO**

De werkgever is te allen tijde verplicht de Stichting voor Informatie en Ordening van de bedrijfstak Besloten Busvervoer (STO) op een nader door deze Stichting te bepalen wijze aan te tonen dat hij de bepalingen van de CAO getrouw naleeft. Hiertoe dient de werkgever een deugdelijke loon- en arbeidstijdadministratie te voeren, waaronder mede wordt begrepen de verstrekking van de loonspecificatie, genoemd in artikel 13.

### Artikel 64

#### **Fusie en reorganisatie**

1. Onverminderd de verplichtingen, voortvloeiende uit het SER-besluit "fusiegedragsregels" is de overnemende werkgever verplicht om bij fusies, surséances van betaling, faillissementsaanvragen, bedrijfssluitingen, reorganisaties, concentraties, overnames en dergelijke, zo spoedig mogelijk de werkgevers- en werknemersorganisaties alsmede de STO daarvan in kennis te stellen, indien één van de betrokken bedrijven ten minste 20 werknemers in dienst heeft.
2. Indien een werknemer tengevolge van een fusie, reorganisatie, overname van een bedrijf of bedrijfsonderdelen, formeel of feitelijk in dienst komt van een bij deze fusie, reorganisatie of overname betrokken bedrijf, moeten de dienstjaren doorgebracht in het vorige bedrijf in aanmerking worden genomen ten behoeve van de vaststelling van het loon in de desbetreffende loonschaal, dit met inachtneming van artikel 4 lid 1.

### Artikel 65

#### **Opzegging CAO-overeenkomst**

1. Wanneer geen van partijen uiterlijk 3 maanden voor het einde van deze overeenkomst schriftelijk aan haar wederpartij te kennen heeft gegeven dat zij deze overeenkomst niet wenst te verlengen, wordt de overeenkomst geacht stilzwijgend voor de tijd van een jaar te zijn verlengd. Deze wijze van verlengen geldt voor elke volgende periode van een jaar.
2. Indien één der partijen uiterlijk 3 maanden voor het einde van deze overeenkomst per aangetekend schrijven aan haar wederpartij te kennen heeft gegeven dat zij deze overeenkomst niet wenst te verlengen, verplichten partijen zich in overleg te treden teneinde een nieuwe CAO aan te gaan.
3. Tijdens het overleg als bedoeld in lid 2 blijft de overeenkomst volledig van kracht.

## Artikel 66

### **Dispensatie**

Partijen bij deze CAO kunnen een werkgever die daarom verzoekt dispensatie verlenen van één of meerdere bepalingen uit deze CAO. Aan een dispensatie worden de volgende voorwaarden verbonden:

- Dispensatie kan slechts worden afgegeven voor de looptijd van de CAO;
- Verzoeken tot dispensatie worden alleen in behandeling genomen na instemming van de OR (bij afwezigheid van een OR de personeelsvertegenwoordiging of het gehele personeel) en na advisering door de STO;
- Aan de dispensatie kunnen overige voorwaarden worden verbonden.

## Artikel 67

### **Uitsluiting en werkstaking**

1. Partij ter ene zijde is verplicht te bevorderen in de mate als de goede trouw meebrengt, dat haar leden de bepalingen nakomen, die bij de overeenkomst te hunnen aanzien zijn gesteld.  
In het bijzonder verplicht zij zich om tijdens de duur van de overeenkomst geen uitsluiting, ten doel hebbende wijziging te brengen in het bij deze overeenkomst bepaalde, op werknemers toe te passen.
2. Partij ter andere zijde verplicht zich evenzeer, in dezelfde mate te bevorderen dat haar leden de bepalingen nakomen die bij deze overeenkomst te hunnen aanzien zijn gesteld.  
In het bijzonder verplicht zij zich om geen steun te geven aan een werkstaking, die ten doel heeft wijzigingen te brengen in hetgeen bij deze overeenkomst is bepaald.

## Artikel 68

### **Stichting voor Informatie en Ordening van de bedrijfstak Besloten Busvervoer**

I

1. Om een goed sociaal en economisch klimaat in de bedrijfstak te bevorderen is ingesteld de Stichting voor Informatie en Ordening van de bedrijfstak Besloten Busvervoer (STO).
2. De onder 1 genoemde Stichting dient erop toe te zien, dat de bepalingen van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst algemeen en volledig worden nageleefd en is door de bij deze CAO betrokken partijen gemachtigd al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn.

3. De Statuten en reglementen van de STO, alsook de door de STO met betrekking tot de uitvoering en toepassing van de bepalingen van deze CAO vast te stellen reglementen en voorschriften, worden geacht onderdeel uit te maken van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Fonds Scholing en Ordening (bijlage 8).
4. Waar in deze CAO sprake is van bevoegdheid van de STO tot het nemen van beslissingen, geldt dat de desbetreffende uitspraken schriftelijk ter kennis worden gebracht van de betrokkenen.
5. Tot de bevoegdheid van de STO behoort in het bijzonder het opvragen van gegevens met betrekking tot de wijze waarop de werkgever de CAO naleeft. De werkgever is verplicht de door de STO gevraagde gegevens binnen de door de STO gestelde termijn te verstrekken. Blijft de werkgever, na daartoe door de STO te zijn gesommeerd, in gebreke of blijkt uit de verstrekte gegevens dat de CAO niet (volledig) wordt nageleefd en/of volhardt de werkgever bij de niet-naleving van de CAO op de door de STO bij sommatie vermelde punten dan is de STO bevoegd, namens partijen bij de CAO in en buiten rechte op te treden, ter verkrijging van maatregelen tegen de werkgever, waaronder mede wordt begrepen het vorderen van vergoeding van de schade, die de STO dan wel partijen lijden.

## II

1. Partijen bij de CAO dragen hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3, vierde lid, van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten met inachtneming van het gestelde onder III over aan de STO voor zover het betreft de vorderingen ter zake van de schade die zij zelf lijden.
2. Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens de STO gedurende ten minste 14 dagen nalatig blijft de vanwege de STO verzochte gegevens met betrekking tot de wijze waarop hij de CAO naleeft te verstrekken, dan wel onjuiste gegevens verstrekt, is hij verplicht door dat enkele feit aan de STO een forfaitaire schadevergoeding te betalen. De STO kan besluiten geheel of gedeeltelijk af te zien van het innen van deze schadevergoeding indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.
3. Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens de STO gedurende ten minste 14 dagen volhardt bij het niet naleven van de CAO op de in de ingebrekestelling vermelde punten, is hij - onverminderd het gestelde onder 2 - verplicht aan de STO een door deze Stichting te bepalen schadevergoeding te betalen. Bij het bepalen van de schadevergoeding wordt in ieder geval rekening gehouden met de aard, de omvang en de duur van de niet-naleving, alsmede met de loonsom van de onderneming van de betrokken werkgever. Daarnaast kan rekening gehouden worden met de mate waarin die werkgever alsnog achterstallige verplichtingen jegens zijn personeel nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de CAO.

7. De STO handelt bij de toepassing van de leden 2 en 3 - de vaststelling van de schadevergoeding daaronder begrepen - overeenkomstig het in sub IV van dit artikel gestelde.
5. De door de STO verkregen bedragen uit hoofde van toepassing van de leden 2 en 3, worden toegevoegd aan de geldmiddelen van de STO.

### III

1. De bevoegdheid tot het instellen van een schadevergoedingsactie (als bedoeld in de Wet AVV en de Wet CAO) is in beginsel gedelegeerd aan de STO.
2. Voordat de STO een ingebrekestelling aan een bepaalde werkgever stuurt inzake een niet-naleving van materiële CAO-bepalingen stelt zij hiervan partijen in kennis.
3. Elk der partijen kan afzonderlijk binnen veertien dagen kenbaar maken dat zij ten aanzien van de betreffende werkgever zelf het recht op vordering van schadevergoeding wenst te hanteren, waardoor de delegatie bedoeld in II lid 1 ten aanzien van desbetreffende vordering vervalt voordat de STO zelf de actie reeds in gang heeft gezet.
4. Als partijen niet binnen veertien dagen reageren, is de STO nog steeds bevoegd de actie in te stellen, zonder dat partijen dat dan nog kunnen doorkruisen.
5. Indien één of meerdere van de partijen besluiten zelfstandig een vordering in te stellen, dienen zij de STO te melden dat ten aanzien van de betreffende werkgever een actie wordt ingesteld, waardoor de delegatie als bedoeld in II lid 1 ten aanzien van de desbetreffende vordering vervalt.
6. De STO behoeft ten aanzien van het voornemen een ingebrekestelling te doen uitgaan ter zake van de verplichting van de werkgever om informatie te verschaffen niet vooraf melding te doen aan partijen. De melding aan partijen als bedoeld onder lid 2, ziet aldus uitdrukkelijk op in de onderneming, of bij gebreke daarvan een door de STO forfaitair vast te stellen bedrag, gebaseerd op een schatting van de laatstelijk voor de betrokken werkgever vooronderstelde premieafdracht FSO-fonds, met dien verstande dat A ten minste 122,72 EURO zal bedragen.  
W = is het aantal weken dat de werkgever in gebreke blijft.

2. De schadevergoeding als bedoeld in artikel 67 sub II lid 3 CAO wordt berekend op de wijze als hierboven onder lid 1 vermeld. Tot aanpassing van de schadevergoeding kan door de STO worden besloten aan de hand van de factoren genoemd in artikel 67 II lid 3 CAO, dit ter beoordeling van de STO.
3. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten die de STO maakt en de te dezer zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van de STO (als bedoeld in artikel 9 van de Statuten, bijlage 1 van de CAO FSO), tot dekking van de kosten die de STO moet maken als gevolg van haar toezichthoudende taak ten aanzien van de wijze waarop de CAO wordt nageleefd.

De STO behoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.een vordering tot naleving van de materiële CAO-bepalingen.

### IV

1. De forfaitaire schadevergoeding (S) genoemd in artikel 66 sub II lid 2 CAO wordt als volgt berekend:

$$S = A \times W \times \text{€}1,- \text{ waarin}$$

A = de laatste voor de betrokken werkgever vastgestelde jaarlijkse premieafdracht FSO (werkgevers- en werknemersdeel), of bij gebreke daarvan 1,45% van de jaarlijkse loonsom

Artikel 69

### **Bijdrage Stichting Fonds Scholing en Ordening**

Er is een Stichting Fonds Scholing en Ordening (FSO). Doel en werkwijze zijn in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegd (zie bijlage 5).

Artikel 70

### **Toelichting op de cao**

Partijen hebben een toelichting op de CAO opgesteld. Deze toelichting maakt onverbreeklijk deel uit van de CAO.

Artikel 71

### **Duur van de overeenkomst**

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2006. Zij eindigt op 30 juni 2006. Aldus overeengekomen en getekend in negenvoud te 's-Gravenhage.

Partij ter ene zijde:

Partij ter andere zijde:

Busvervoer Nederland

FNV Bondgenoten

CNV Bedrijvenbond

A. Fassbender  
(voorzitter)

B. Paas  
(bestuurder)

B. Bruggeman  
(voorzitter)

J. Stokman  
(secretaris)

J. van der Kamp  
(algemeen secretaris)

## **BIJLAGE 1**

### **LONEN VOOR HET NIET-RIJDEND EN TECHNISCH PERSONEEL PER 1-4-2004**

#### **Maandlonen in euro's**

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	1322,46	1392,65	1468,43	1542,69	1620,52	1697,83	1774,63	2008,09	2242,06
1	1360,60	1438,93	1514,72	1591,02	1666,29	1744,11	1836,69	2070,15	2305,65
2	1407,39	1483,69	1559,99	1636,79	1712,07	1791,41	1899,75	2133,23	2368,21
3	1452,67	1527,94	1605,26	1682,57	1759,88	1836,69	1960,28	2195,27	2430,26
4	1498,44	1576,26	1650,02	1727,84	1806,17	1883,48	2023,36	2258,86	2490,28
5	-----	1620,52	1697,83	1774,63	1851,43	1930,27	2086,42	2320,90	2553,36

#### **Uurlonen in euro's**

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	7,63	8,04	8,47	8,91	9,35	9,80	10,24	11,59	12,94
1	7,85	8,30	8,74	9,18	9,61	10,07	10,60	11,94	13,31
2	8,12	8,56	9,01	9,45	9,87	10,33	10,95	12,31	13,66
3	8,39	8,81	9,26	9,71	10,16	10,60	11,31	12,67	14,02
4	8,65	9,10	9,51	9,97	10,42	10,86	11,68	13,03	14,37
5	-----	9,35	9,80	10,24	10,68	11,14	12,02	13,39	14,73

Tredeverhoging vindt jaarlijks plaats op de datum van indiensttreding indien het dienstverband is ingegaan op de 1e van de maand of, indien het dienstverband is ingegaan op enig andere dag van de maand, op de 1e van de maand volgend op de datum van indiensttreding.

## **BIJLAGE 2**

### **LONEN VOOR HET RIJDEND PERSONEEL M.I.V. 1-4-2004**

#### **Maandloon en uurloon in euro's**

Minimum	1539,64	Minimum	8,89
Na 1 jaar	1614,92	na 1 jaar	9,31
Na 2 jaar	1698,85	na 2 jaar	9,80
Na 3 jaar	1798,03	na 3 jaar	10,37
Na 4 jaar	1860,59	na 4 jaar	10,73
Na 5 jaar	1922,14	na 5 jaar	11,09
Na 7 jaar	1951,13	na 7 jaar	11,26
Na 9 jaar	1979,61	na 9 jaar	11,42
Na 11 jaar	2040,65	na 11 jaar	11,77
Na 13 jaar	2101,69	na 13 jaar	12,13
Na 15 jaar	2101,69	na 15 jaar	12,13



## BIJLAGE 3

### VOORWAARDEN AFGIFTE GENEESKUNDIGE VERKLARING VAN MEDIBUS

Wanneer een werknemer werkzaam in het besloten busvervoer in het bezit wil komen van een geneeskundige verklaring van Medibus, dan dient hij zich te laten keuren door een arts van een gecertificeerde Arbodienst.

Op verzoek van iedere gecertificeerde Arbodienst zal Medibus aan die Arbodienst door de Arbodienst op naam te stellen passen toesturen wanneer de Arbodienst zich aan de volgende voorwaarden houdt:

- A De Arbodienst moet aan Medibus aantonen dat zij gecertificeerd is;
- B De Arbodienst moet schriftelijk aan Medibus toezeggen dat:
1. tenminste wordt voldaan aan de door Medibus vastgestelde minimum keuringseisen, zijnde:  
Keuring voor rijdend personeel, onderzoek t.b.v. geneeskundige verklaring:  
De periodiciteit van de keuring is 1 x per 5 jaar.  
Inhoud onderzoek:
    - **Vragenlijst:**
      - persoonsgegevens;
      - toekomstige werkzaamheden (groepsvervoer, lijndienst, buitenlandse reizen);
      - arbeid in vorige bedrijven;
      - eerdere ondergane keuringen, afwijkingen, zo ja welke, fysieke/psychische klachten, handicaps, aandoeningen zoals oogafwijkingen, hoge bloeddruk, suikerziekte, epilepsie, etc.;
      - ziekenhuisopnames, behandelingen;
      - verzuimindicatie gedurende de laatste twee jaar.
    - **Biometrie:**
      - lichaamslengte en gewicht (overgewicht ja/nee);
      - RR pols;
      - visus en blikveld;
      - gehoorfunctie.
    - **Evaluatie:**
      - bespreking onderzoeksresultaten met de werknemer, advies aan betrokken werknemer;
      - eventueel afgifte geneeskundige verklaring.

Optioneel, wanneer de arts naar aanleiding van het voorafgaande onderzoek daartoe aanleiding ziet: - laboratoriumonderzoek: HDL, LDL; Triglyceriden en cholesterol.

2. Aan Medibus binnen een maand na afgifte van de pas, de volgende gegevens worden doorgegeven: het nummer van de pas, de naam (voor- en achternamen) en geboortedatum van de werknemer aan wie de pas wordt afgegeven
3. Medibus passen alleen afgegeven zullen worden aan werknemers die ten aanzien van de keuringseisen genoemd onder 1 voldoen aan de normen die door het CBR in de regeling eisen geschiktheid 2000 (vastgesteld 18 mei 2000) voldoen. (voor regeling eisen geschiktheid CBR: zie bijlage)

## **BIJLAGE 4**

### **FUNCTIE- EN WERKOMSCHRIJVING TECHNISCH PERSONEEL**

Loonschaal II

#### **Hulp-automonteur II**

Werkomschrijving:

Het onder toezicht demonteren, reinigen, zo nodig repareren en weer monteren van eenvoudige onderdelen van motor en onderstel.

Het demonteren, herstellen en weer monteren van de meest voorkomende banden. Het verrichten van eenvoudig zacht soldeerwerk, zo nodig onder toezicht.

Het behulpzaam zijn bij de werkzaamheden van de monteurs.

Het kunnen verrichten van eenvoudig bankwerk (vijlen, boren, draadsnijden en tappen).

Loonschaal III

#### **Hulp-automonteur I**

Werkomschrijving:

Het demonteren, reinigen, respectievelijk repareren en monteren van eenvoudige auto-organen, zoals wielen, velgen, veren, assen en knaldempers en het kunnen kiezen van het daarvoor benodigde materiaal en gereedschap.

Het onder toezicht opklinken van remvoering.

Het gedeeltelijk zelfstandig, gedeeltelijk onder toezicht eenvoudige werkzaamheden verrichten, zoals aan motorassen, koppeling, versnellingsbak.

Het verrichten van eenvoudig autogeen laswerk en andere werkzaamheden, zoals genoemd bij hulpmonteur II.

#### **Automonteur II**

Werkomschrijving:

Het demonteren, reinigen, herstellen en het gedeeltelijk zelfstandig of onder toezicht monteren van de in het bedrijf voorkomende benzine- en/of dieselmotoren en van de eenvoudige organen van het onderstel.

Het systematisch opsporen, zonodig zelf rijdend, en mogelijk verhelpen van normaal voorkomende storingen. Het onder toezicht afstellen van de meest voorkomende verschillende bedieningsorganen, zoals koppeling, remsysteem, stuurinrichting enzovoorts.

Zelfstandig verrichte werkzaamheden zijn onder andere:

- kleppen schuren en stellen;
- carburateur reinigen en afstellen;
- inspuitsstukken controleren en eventueel verwisselen;
- remvoering vernieuwen, reparaties aan remsysteem verrichten, remmen stellen en ontluchten;
- wielen balanceren;
- veren vernieuwen;
- schokbrekers vernieuwen en/of afstellen;

- eenvoudig las-, soldeer-, bank- en richtwerk, eventueel aan de hand van eenvoudige werktekeningen;
- eenvoudige reparatie verrichten aan de elektrische installatie en koplampen stellen.

Loonschaal IV

### **Automonteur I**

Werkomschrijving:

Het zelfstandig demonteren, herstellen, monteren en controleren van verschillende soorten benzine- en dieselmotoren en van alle organen van het onderstel. Het lokaliseren, zo nodig rijdend, en verhelpen van de meeste normaal voorkomende motorische, mechanische en elektrische storingen, bijvoorbeeld:

- controleren en nastellen van motor en stroomverdeler en brandstofpomp;
- controleren en nastellen van koppeling, remmen en stuurinrichting;
- reviseren van de dynamo en startmotor.

Het verrichten van eenvoudig draaiwerk en van voorkomend slijp-, soldeer-, las-, klink- en plaatwerk bij reparatie aan het onderstel of aan de carrosserie.

### **Hoofdautomonteur II**

Werkomschrijving:

Het zelfstandig demonteren, herstellen en monteren van verschillende soorten benzine- en dieselmotoren en van alle organen van het onderstel. Het lokaliseren, zonodig rijdend, en verhelpen van alle normaal voorkomende motorische en elektrische storingen, voorkomend bij:

- de stuurinrichting;
- transmissie-organen;
- het schakelmechanisme;
- de stroomverdeler;
- de dynamo;
- dieselbrandstofapparatuur.

Het verrichten van een complete motorrevisie, uitgezonderd fijnboren en krukas slijpen.

Het gebruiken van testapparaten, beanbrug, wielbalanceerapparatuur en van precisie-meetinstrumenten.

Het uitlijnen van het onderstel en het daarbij voorkomende bankwerk, alsmede las-, plaat-, klink-, slijp-, soldeer- en draaiwerk.

Het lezen van alle voorkomende werktekeningen en het maken van eenvoudige werktekeningen. Het geven van leiding aan monteurs.

## **Hoofd-automonteur I**

### Werkomschrijving:

Het zelfstandig verrichten van alle voorkomende revisie- en reparatiewerkzaamheden aan alle soorten bedrijfsautomobielen.

Het zelfstandig verrichten van alle werkzaamheden, voorkomend bij om- en nieuwbouw van bedrijfsautomobielen, opleggers en aanhangwagens, kraanmaterieel en dergelijke.

Het lokaliseren, zonodig rijdend, en verhelpen van alle voorkomende motorische, mechanische en elektrische storingen zowel bij bedrijfsautomobielen, opleggers en aanhangwagens als bij elektrische apparaten in de werkplaats.

Het gebruiken van gereedschapswerktuigen zoals draaibank, fraisbank, kleppenslijpmachine en dergelijke. Het geven van leiding aan monteurs, alsmede zorgen voor de werkregeling met de bijbehorende administratie en de materiaal- en gereedschapsuitgifte.

Het eventueel optreden als plaatsvervanger van de chef van de werkplaats. Het lezen van alle voorkomende werktekeningen en het maken van eenvoudige werktekeningen.

## **BIJLAGE 5**

### **STICHTING FONDS SCHOLING EN ORDENING VOOR HET BESLOTEN BUSVERVOER**

#### **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST FONDS SCHOLING EN ORDENING (FSO)**

Tussen:

1. Busvervoer Nederland, gevestigd te 's Gravenhage

partij ter ene zijde; en

2. a. FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht;

b. CNV Bedrijvenbond, gevestigd te Houten;

partij ter andere zijde;

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten;

#### **ARTIKEL 1**

##### **Werkingsfeer**

Deze overeenkomst is van toepassing op:

De werkgevers en de werknemers van elke in Nederland gevestigde onderneming, die besloten busvervoer verricht in de zin van de Wet Personenvervoer (Staatsblad 2000, 314).

Uitgezonderd zijn:

- de ondernemingen op welke de collectieve arbeidsovereenkomst Openbaar Vervoer van toepassing is, voor zover in de betrokken arbeidsvoorwaarden het salaris en de salarisberekening met inbegrip van de vakantietoeslag voor chauffeurs die besloten busvervoer verrichten, zodanig is geregeld dat het niveau ervan overeenkomt met de desbetreffende regelingen in de CAO Besloten Busvervoer.

#### **ARTIKEL 2**

##### **Stichting F.S.O.**

Er is een Stichting Fonds Scholing & Ordening voor het Besloten Busvervoer, afgekort F.S.O., welke is opgericht door partijen bij deze CAO en waarvan de statuten en het reglement aan deze overeenkomst zijn gehecht en geacht worden daarvan deel uit te maken.

#### **ARTIKEL 3**

##### **Verplichtingen werkgever**

De werkgever is aan de Stichting Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer een jaarlijkse bijdrage verschuldigd van 1,45% van het premieplichtig loon ingevolge de

Werkloosheidswet van het lopende jaar, zoals dit door het Uitvoeringinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) voor zijn onderneming is vastgesteld.

#### ARTIKEL 4

##### Vaststelling en betaling bijdrage

1. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de stichting bepaald, de gegevens te verstrekken die de stichting nodig heeft om de door de werkgever volgens artikel 3 verschuldigde bijdrage vast te stellen.
2. De werkgever is verplicht de over een kalenderjaar verschuldigde bijdrage te voldoen binnen 4 weken na dagtekening van de desbetreffende nota van de stichting.
3. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of het van hem gevorderde voorschot is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. De stichting is dan bevoegd te vorderen:
  - rente over het verschuldigde bedrag van de dag af dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;
  - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten zoals bedoeld in de artikelen 96, tweede lid, onder c, van boek 6 van het Burgerlijk Wetboek, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet.

De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente als bedoeld in de artikelen 119 en 120 van boek 6 van het Burgerlijk Wetboek, dat geldt op de datum waarop de rente door het fonds wordt gevorderd. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden vastgesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van €50,-.

#### ARTIKEL 5

##### Inhoudingsplicht, inning en administratie en kosten gerechtelijke invordering

1. De werkgever houdt bij elke loonbetaling 0,5% van het premieplichtige loon ingevolge de Werkloosheidswet van het lopende jaar, zoals dit door de desbetreffende bedrijfsvereniging voor zijn onderneming is vastgesteld, in op het loon van de werknemer.
2. Het geldelijke en administratief beheer van de stichting en het secretariaat zijn, onder verantwoordelijkheid van het bestuur, opgedragen aan PVF Nederland nv.

#### ARTIKEL 6

##### Besteding ontvangen gelden

1. De op grond van artikel 3 ter beschikking komende gelden worden aangewend ter (mede)financiering, dan wel subsidiëring van:
  - a. de werkzaamheden van de Stichting Opleidingen voor het Besloten Busvervoer (STOBB), die ten doel heeft de vakbekwaamheid van de (toekomstige) werknemers in het besloten busvervoer te bevorderen.  
Het betreft de volgende activiteiten:
    1. het erkennen van opleidingsinstituten voor het verzorgen van door de stichting gesubsidieerde vakken of totaalopleidingen;
    2. het verlenen van bijdragen aan werknemers- of werkgevers en/of opleidingsinstituten voor het (doen) opleiden van werknemers in het besloten busvervoer;
    3. het (doen) verrichten en publiceren van onderzoek ter bevordering van een goede vakbekwaamheid bij het personeel in de sector besloten busvervoer;
    4. het samenwerken met instanties die de vakbekwaamheid van de werknemers in de sector besloten busvervoer mede tot stand brengen;
    5. het geven van voorlichting over een goede vakbekwaamheid in de sector besloten busvervoer;

6. het verwerven van gelden bij derden ter stimulans van de vakbekwaamheid van de werknemers in het besloten busvervoer;
  7. het promoten van de beroepen van rijdend, niet-rijdend en technisch personeel in- en buiten de bedrijfstak.
- b. de kosten ter zake van:
1. het in stand houden van het fonds;
  2. het bijeenkomen van sociale partners van de sector besloten busvervoer waarin dispensatieverzoeken en vragen over de inhoud van de CAO voor het besloten busvervoer worden besproken en beantwoord;
  3. gezamenlijke voorlichting ter zake van arbeidsvoorwaarden, te weten:
    - het nemen van maatregelen ter bevordering van de kennis van de arbeidsvoorwaarden onder de gebruikers van de arbeidsvoorwaarden;
    - het telefonisch en schriftelijk informatie verstrekken over de inhoud van de CAO voor het Besloten Busvervoer aan de hele bedrijfstak;
    - het verzorgen van algemene publiciteit aangaande de arbeidsvoorwaarden in het besloten busvervoer;
  4. het beantwoorden van vragen inzake de interpretatie van de CAO voor het Besloten Busvervoer;
  5. het (doen) verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van bij het CAO-overleg gemaakte afspraken, met het doel de belangen te dienen van alle werkgevers en werknemers in het besloten busvervoer;
  6. het ontwikkelen en beheren van een functiewaarderingssysteem en het (doen) verrichten van onderzoek en publicatie op het gebied van functiewaardering.
- c. de werkzaamheden van de Stichting voor informatie en ordening van de bedrijfstak besloten busvervoer (STO). Het betreft de volgende activiteiten:
1. het houden van toezicht op de naleving van de kernbepalingen van de CAO voor het Besloten Busvervoer in samenhang met andere wettelijke bepalingen en in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties;
  2. het geven van voorlichting en uitleg over de kernbepalingen van de CAO voor het Besloten Busvervoer gericht op toezicht en naleving;
  3. het verzamelen van feitelijke gegevens over de lonen op bedrijfstakniveau;
  4. het registreren van dienstverbanden van rijdend personeel van vervoerders in het besloten busvervoer;
  5. het geven van advies aan de Arbeidsinspectie met betrekking tot door werkgevers ingediende verzoeken aangaande tijdelijke arbeidstijdverkortingen;
  6. het (doen) verrichten van onderzoek en publicatie, hetzij rechtstreeks, hetzij door middel van enquêtes, gericht op de naleving van de CAO voor het Besloten Busvervoer in individuele bedrijven, dan wel sectorbreed;
  7. het optreden in en buiten rechte, zonedig ter verkrijging van maatregelen tegen hen die de bepalingen der CAO voor het Besloten busvervoer niet getrouw naleven.
- d. de ten laste van de werkgevers- en werknemersorganisaties komende kosten, in de verdeling van FNV (2/3) en CNV (1/3), terzake van:
1. vorming, scholing, opleiding en onderwijs. Het betreft de volgende activiteiten van de werknemers- en werkgeversorganisaties:
    - het verzorgen van voorlichting met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden en relevante sociale wetgeving aan werkgevers en werknemers in de bedrijfstak besloten busvervoer;
    - het bevorderen en implementeren van bedrijfstakopleidingen gericht op de employability van werknemers ter verbetering van de arbeidsmarktpositie;



- het bevorderen en implementeren van opleidingen voor bedrijven met betrekking tot medezeggenschap en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau ter verbetering van de bedrijfsvoering;
  - het bevorderen en implementeren van vakopleidingen met betrekking tot de internationale en nationale rijtijdenwetgeving ter verbetering van de naleving;
  - het (doen) verrichten en publiceren van onderzoek naar de arbeidsmarkt en arbeidsmarktontwikkelingen.
2. het beoordelen van arbeidsreglementen;
  3. de ontwikkeling en instandhouding van activiteiten op het gebied van het bevorderen van de naleving van wet- en regelgeving en relevante ontwikkelingen met betrekking tot arbeidsrecht, sociale zekerheid en pensioenen.
- e. de kosten verbonden aan de bedrijfsgezondheidszorg. Het betreft de volgende activiteiten: het geven van voorlichting over het terugdringen van ziekteverzuim en over het voldoen aan wettelijke verplichtingen ten aanzien van arbeidsomstandigheden en gezondheid;
1. het aanbieden van diensten gericht op het bevorderen van de veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden;
  2. het (doen) verrichten van onderzoek en publicatie gericht op het bevorderen van de veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden;
  3. het verder inhoud geven aan wettelijke bepalingen met betrekking tot de vijfjaarlijkse geneeskundige verklaringen genoemd in de Wet Personenvervoer;
  4. het samenwerken met instanties die de gezondheid en de arbeidsomstandigheden van werknemers in de sector besloten busvervoer bevorderen.
- f. de werkzaamheden van de Stichting Bus. Het betreft de volgende activiteiten;
1. het woord voeren, adviseren en begeleiden met betrekking tot de afhandeling van calamiteiten waarbij touringcarchauffeurs zijn betrokken;
  2. het ontwikkelen en verstrekken van instrumenten, als handleidingen, voorlichting(smateriaal) en hulpmiddelen, ter preventie van calamiteiten en ter verbetering van de veiligheid van werknemers tijdens de beroepsuitoefening;
  3. het doen van publicaties gericht op verbetering van de veiligheid en kwaliteit van de beroepen van rijdend, niet-rijdend en technisch personeel;
  4. het promoten van het beroep van touringcarchauffeur;
2. Alle activiteiten die door de stichting bekostigd worden geschieden ten behoeve van alle werkgevers en werknemers die besloten busvervoer verrichten in de zin van de Wet Personenvervoer (2000).

#### ARTIKEL 7

##### Toerekening kosten

1. De kosten verbonden aan de medefinanciering van de werkzaamheden van de Stichting Bus wordt doorberekend in de jaarlijkse bijdrage van werkgevers, als bedoeld in artikel 3.
2. De kosten verbonden aan de werkzaamheden van de vijfde controleur van de STO worden doorberekend middels inhouden op het loon van werknemers, als bedoeld in artikel 5, lid 1.

#### ARTIKEL 8

##### Stichting voor Informatie en Ordening van de bedrijfstak Besloten Busvervoer

1. Om een goed sociaal en economisch klimaat in de bedrijfstak te bevorderen is ingesteld de Stichting voor Informatie en Ordening van de bedrijfstak Besloten Busvervoer (STO).
2. De onder 1 genoemde Stichting dient er op toe te zien, dat de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Besloten Busvervoer algemeen en volledig worden nageleefd en is door de bij deze CAO betrokken partijen gemachtigd al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en

noodzakelijk kan zijn.

3. De Statuten en reglementen van de STO, alsook de door de STO met betrekking tot de uitvoering en toepassing van de bepalingen van de CAO Besloten Busvervoer vast te stellen reglementen en voorschriften, worden geacht onderdeel uit te maken van deze Collectieve arbeidsovereenkomst.
4. Waar in deze CAO sprake is van bevoegdheid van de STO tot het nemen van beslissingen, geldt dat de desbetreffende uitspraken schriftelijk ter kennis worden gebracht van de betrokkenen.
5. Tot de bevoegdheid van de STO behoort in het bijzonder het opvragen van gegevens met betrekking tot de wijze waarop de werkgever de CAO Besloten Busvervoer naleeft. De werkgever is verplicht de door de STO gevraagde gegevens binnen de door de STO gestelde termijn te verstrekken. Blijft de werkgever, na daartoe door de STO te zijn gesommeerd, in gebreke of blijkt uit de verstrekte gegevens dat de CAO Besloten Busvervoer niet (volledig) wordt nageleefd en/of volhardt de werkgever bij de niet-naleving van de CAO Besloten Busvervoer, op de door de STO bij sommatie vermelde punten dan is de STO bevoegd, namens partijen bij de CAO in en buiten rechte op te treden, ter verkrijging van maatregelen tegen de werkgever, waaronder mede wordt begrepen het vorderen van vergoeding van de schade, die de STO dan wel partijen lijden.

## II

1. Partijen bij de CAO dragen hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3, vierde lid, van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten met inachtneming van het gestelde onder III over aan de STO voor zover het betreft de vorderingen ter zake van de schade die zij zelf lijden.
2. Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens de STO gedurende ten minste 14 dagen nalatig blijft de vanwege de STO verzochte gegevens met betrekking tot de wijze waarop hij de CAO Besloten Busvervoer naleeft te verstrekken, dan wel onjuiste gegevens verstrekt, is hij verplicht door dat enkele feit aan de STO een forfaitaire schadevergoeding te betalen. De STO kan besluiten geheel of gedeeltelijk af te zien van het innen van deze schadevergoeding indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.
3. Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens de STO gedurende ten minste 14 dagen volhardt in het niet naleven van de CAO Besloten Busvervoer op de in de ingebrekestelling vermelde punten, is hij – onverminderd het gestelde onder 2 – verplicht aan de STO een door deze Stichting te bepalen schadevergoeding te betalen. Bij het bepalen van de schadevergoeding wordt in ieder geval rekening gehouden met de aard, de omvang en de duur van de niet-naleving, alsmede met de loonsom van de onderneming van de betrokken werkgever. Daarnaast kan rekening gehouden worden met de mate waarin die werkgever alsnog achterstallige verplichtingen jegens zijn personeel nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de CAO Besloten Busvervoer.
4. De STO handelt bij de toepassing van de leden 2 en 3 – de vaststelling van de schadevergoeding daaronder begrepen – overeenkomstig het in sub IV van dit artikel gestelde.
5. De door de STO verkregen bedragen uit hoofde van de toepassing van de leden 2 en 3, worden toegevoegd aan de geldmiddelen van de STO.

## III

1. De bevoegdheid tot het vaststellen van een schadevergoedingsactie (als bedoeld in de Wet AVV en de Wet CAO) is in beginsel gedelegeerd aan de STO.
2. Voordat de STO een ingebrekestelling aan een bepaalde werkgever stuurt inzake een niet-naleving van materiële CAO Besloten Busvervoer-bepalingen stelt zij hiervan partijen in kennis.
3. Elk der partijen kan afzonderlijk binnen veertien dagen kenbaar maken dat zij ten aanzien van de betreffende werkgever zelf het recht op vordering van schadevergoeding wenst te hanteren, waardoor de delegatie bedoeld in II lid 1 ten aanzien van desbetreffende vordering vervalt voordat de STO zelf de actie reeds in gang heeft gezet.
4. Als partijen niet binnen veertien dagen reageren, is de STO nog steeds bevoegd de actie in te stellen, zonder dat partijen dat nog kunnen doorkruisen.
5. Indien één of meer van de partijen besluiten zelfstandig een vordering in te stellen, dienen zij de STO te melden dat ten aanzien van de desbetreffende werkgever een actie wordt ingesteld, waardoor de delegatie als bedoeld in II lid 1 ten aanzien van de desbetreffende vordering vervalt.
6. De STO behoeft ten aanzien van het voornemen een ingebrekestelling te doen uitgaan ter zake van de verplichting van de werkgever om informatie te verschaffen niet vooraf melding te doen aan partijen. De melding als bedoeld onder lid 2, ziet aldus uitdrukkelijk op een vordering tot naleving van de materiële CAO Besloten Busvervoer-bepalingen.

#### IV

1. De forfaitaire schadevergoeding (S) genoemd in artikel 7 sub II lid 2 CAO Fonds Scholing en Ordening wordt als volgt berekend:  

$$S = A \times W \times \text{€}1,00$$
 waarin  
 A = de laatste voor de betrokken werkgever vastgestelde jaarlijkse premieafdracht FSO (werkgevers- en werknemersdeel), of bij gebreke daarvan 1,45% van de jaarlijkse loonsom in de onderneming, of bij gebreke daarvan een door de STO forfaitair vast te stellen bedrag, gebaseerd op een schatting van de laatstelijk voor de betrokken werkgever vooronderstelde premieafdracht FSO-fonds, met dien verstande dat A ten minste 113,45 euro (f 250,-) zal bedragen.  
 W = is het aantal weken dat de werkgever in gebreke blijft.
2. De schadevergoeding als bedoeld in artikel 7 sub II lid 3 CAO Fonds Scholing en Ordening wordt berekend op de wijze als hierboven onder lid 1 vermeld. Tot aanpassing van de schadevergoeding kan door de STO worden besloten aan de hand van de factoren bedoeld in artikel 7 sub II lid 3 CAO Fonds Scholing en Ordening, dit ter beoordeling van de STO.
3. De schade vergoeding dient ter dekking van de kosten die de STO maakt en de te dezer zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van de STO (als bedoeld in artikel 9 van de Statuten), tot dekking van de kosten die de STO moet maken als gevolg van haar toezichthoudende taak ten aanzien van de wijze waarop de CAO Besloten Busvervoer wordt nageleefd.  
 De STO behoeft niet aan te tonen dat, dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.

#### **ARTIKEL 9**

### Opzegging overeenkomst

1. Wanneer geen der partijen uiterlijk drie maanden voor het einde van deze overeenkomst per aangetekend schrijven aan alle andere partijen te kennen heeft gegeven dat zij deze overeenkomst wenst te beëindigen, wordt deze overeenkomst geacht stilzwijgend voor de tijd van één jaar te zijn verlengd; indien de overeenkomst stilzwijgend wordt verlengd, wordt dit aangemeld bij de Arbeidsinspectie, ex artikel 4 van de Wet op de loonvorming. Deze wijze van verlenging geldt voor elke volgende periode van een jaar.
2. Ingeval een der partijen uiterlijk drie maanden voor het einde van deze overeenkomst bij aangetekend schrijven aan haar wederpartij te kennen heeft gegeven, dat zij deze overeenkomst niet wenst te verlengen, verplichten de partijen zich in overleg te treden teneinde een nieuwe cao aan te gaan.

Artikel 10

**Duur van de overeenkomst**

Deze overeenkomst is aangegaan voor de duur van vijf jaar, ingaande 1 april 2004 en eindigende 31 maart 2009.

Aldus overeengekomen en getekend in negenvoud te 's-Gravenhage.

Partij ter ene zijde:

Partij ter andere zijde:

Busvervoer Nederland

FNV Bondgenoten

CNV Bedrijvenbond

A.A.T.M. Fassbender  
(voorzitter)

R. Mast  
(bestuurder)

B. Bruggeman  
(voorzitter)

J.J. Stokman  
(secretaris)

J. van der Kamp  
(algemeen secretaris)

## **BIJLAGE 6**

### **MELDINGSFORMULIER EIS VAN DIENSTBETREKKING ALS BEDOELD IN DE CAO BESLOTEN BUSVERVOER**

Deze aanvraag kan uitsluitend door of namens de vervoerder besloten busvervoer worden ingediend.

#### **1. Het werknemersdeel.**

Naam + alle voorletters: .....  man /  vrouw

Adres, postcode en woonplaats: .....

Geboortedatum: .....

Functie: ..... Wilt u hier uw fiscaal nummer invullen? \*) .....

**Overige vragen**, voor een toelichting zie ommezijde

Geneeskundige verklaring geldig tot:.....

Hebt u een chauffeursdiploma **zie de toelichting op de achterzijde**

zo ja, welk diploma: 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6

Nummer van het diploma:..... of hebt u een ontheffing:  ja /  neen

En hebt u daarnaast nog een ander diploma of certificaat?

zo ja welke en wat zijn daarvan de nummers: .....

.....

In welk jaar bent u als chauffeur in het besloten busvervoer gaan werken: ..

Naar waarheid ingevuld:

Plaats: ..... Datum: .....

Handtekening werknemer:

\*) U bent hiertoe niet verplicht. De STO zal van dit nummer ook gebruik maken bij de controle op de naleving van de CAO in het bedrijf waarin u werkzaam bent. Het is niet uitgesloten dat in bijzondere gevallen informatie-uitwisseling met de IVW, het GAK, het Bedrijfspensioenfonds, het FSO en de belastingdienst plaatsvindt. Indien door u het fiscaal nummer **niet** wordt vermeld, krijgt u van de STO een uniek nummer toegewezen, dat dezelfde controlemogelijkheden biedt.

#### **2. Het werkgeversdeel.**

Naam van de onderneming: .....  
(zoals deze staat vermeld op het vergunningbewijs)

Naam contactpersoon: .....

Adres, postcode en vestigingsplaats van de onderneming: .....

.....

Telefoon: ..... Fax: ..... E-mail: .....

Bovenvermelde werknemer werkt in uw onderneming:

voor onbepaalde tijd  fulltime  parttime

voor bepaalde tijd  fulltime  parttime

MUP-krachten  uitzendkracht  gedetacheerd

Nieuwe melding / Herhalingsmelding / Uitdienstmelding/ Wijziging bestaand dienstverband  
(doorhalen wat niet verlangd wordt)

#### **Bijvoegen:**

- een kopie van de met de werknemer afgesloten arbeidsovereenkomst (de arbeidsovereenkomst moet gedateerd en door werkgever en werknemer ondertekend zijn).

Naar waarheid door de vervoerder ingevuld,

Plaats: ..... Datum: .....

Handtekening werkgever:

Bij de STO is het BESLUIT GEGEVENSBEWAKING EN INFORMATIEVERSTREKKING van kracht. Alle STO-bestanden

zijn aangemeld bij de Registratiekamer te 's-Gravenhage. Belanghebbenden kunnen kosteloos navraag naar de registratie van hun persoonlijke gegevens doen bij de STO, Postbus 1693, 3600 BR Maarssen.

## 1. VOORWAARDEN MELDING EIS VAN DIENSTBETREKKING

### ARTIKEL 1

De melding 'Eis van Dienstbetrekking' kan, met inachtneming van deze door het STO-bestuur opgestelde voorwaarden, uitsluitend plaatsvinden bij het bureau van de STO.

### ARTIKEL 2

De melding blijft gehandhaafd totdat door de werkgever schriftelijk wordt meegedeeld dat het dienstverband resp. de uitzend- of detachingsperiode is beëindigd.

### ARTIKEL 3

De melding 'Eis van Dienstbetrekking' kan uitsluitend door de vervoerder worden gedaan voor de werknemers die voor hem werkzaamheden als rijdend personeel in het besloten busvervoer verrichten.

### ARTIKEL 4

De melding dient te geschieden op een door de STO te verstrekken formulier. Het formulier dient gedeeltelijk door de werknemer en gedeeltelijk door de vervoerder te worden ingevuld. Beiden moeten het formulier ondertekenen.

De volgende gegevens moeten ten minste door de werknemer verstrekt worden:

1. Volledige naam en alle voorletters;
2. De geboortedatum;
3. Het volledige adres en de woonplaats;
4. Het fiscaalnummer.

De volgende gegevens moeten door de vervoerder of de werkgever van de MUP-kracht resp. gedetacheerde werknemer verstrekt worden:

- Volledige naam en adres van de vervoerder, zoals dit op het vergunningbewijs is vermeld cq. volledige naam van de uitzend- of detachingsorganisatie.

Bij de aanvraag dient te worden bijgesloten:

1. Eén kopie van de ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst met de werknemer, waaruit de duur en de aard van de dienstbetrekking duidelijk blijkt, als bedoeld in de CAO voor het Besloten Busvervoer, resp. een kopie van de overeenkomst met het uitzendbureau resp. detacherende organisatie.
2. Voor chauffeurs met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die opnieuw voor bepaalde tijd in dienst treden, kan volstaan worden met een herhalingsmelding met bijgesloten de nieuwe arbeidsovereenkomst.

### ARTIKEL 5

1. De STO zendt ten minste tweemaal per jaar een controlelijst met daarop alle geregistreerde werknemers aan de vervoerder. De vervoerder kan correcties op de controlelijst aanbrengen en deze terugzenden. Na verwerking door de STO ontvangt de vervoerder een nieuwe controlelijst.
2. De vervoerder kan altijd om toezending van een controlelijst vragen. De STO zal binnen 5 werkdagen de controlelijst toesturen.
3. Controlelijsten geven uitsluitend de gegevens van de dag van productie weer, er kan geen lijst met een eerdere datum uitgegeven worden.

### ARTIKEL 6

Aanvragen welke niet compleet ingevuld en/of niet voorzien van de vereiste bijlagen worden aangeleverd, worden ter verbetering aan de aanvrager retour gezonden.

### ARTIKEL 7

De melding 'Eis van Dienstbetrekking' wordt op het bureau van de STO bewaard. De gegevens van uit dienst getreden werknemers worden tot 5 jaar na de melding van de uitdiensttreding bewaard.

### ARTIKEL 8

De werknemer kan de STO verzoeken om hem schriftelijk te tonen hoe hij/zij bij de STO staat geregistreerd. Een dergelijke aanvraag wordt kosteloos afgehandeld.

## 2. Toelichting op de vragen aan de werknemer.

Het meldingsformulier Eis van dienstbetrekking heeft een nog bredere bestemming. Er wordt u gevraagd om daar aan mee te werken. U bent dat niet verplicht.

### **Vakopleiding in het personenvervoer.**

De bedrijfstak Besloten Busvervoer wil weten hoeveel chauffeurs in het bezit zijn van een wettelijk erkend vakdiploma voor het personenvervoer of daar ontheffing voor hebben. De wettelijke erkende vakdiploma's zijn:

1. **het CCV B-diploma Personenvervoer;**
2. **het CCV B-diploma Personenvervoer met de aantekening Toerwagenchauffeur;**
3. **het diploma van de Vakopleiding Transport en Logistiek (voorheen genoemd: Stichting Vakopleiding Wegvervoer);**
4. **het SOET-diploma; of;**
5. **u bent vóór 30 juni 1955 geboren waardoor u ontheffing hebt van de wettelijke diplomaplicht en hebt geen van bovengenoemde diploma's behaald;**
6. **het diploma Sociale vaardigheden.**

Behalve deze hierboven genoemde diploma's zijn of komen er ook nog andere, al dan niet in certificaatvorm. U wordt verzocht om het soort diploma of certificaat en het nummer daarvan in te vullen. U hoeft geen kopie van de diploma's mee te zenden.

Het is van belang om te weten hoeveel ervaringsjaren er door de toerwagenchauffeurs zijn opgebouwd. Met meer kennis over ervaring en opleiding wordt het voor de bedrijfstak gemakkelijker om een passend pakket opleidingen aan te bieden. Wij vragen u daarom in te vullen in welk jaar u als toerwagenchauffeur bent gaan werken.

Als u daar bezwaar tegen hebt, hoeft u deze gegevens niet in te vullen. Deze informatie dient uitsluitend voor het verkrijgen van inzicht in het aantal gediplomeerde chauffeurs en het afstemmen van het aanbod aan opleidingsmogelijkheden. Aan bedrijfstakorganen of vakopleidingsinstituten zullen slechts aantallen gediplomeerden, mogelijk gesorteerd naar leeftijd en/of geslacht worden aangeleverd. Er worden geen persoonsgebonden gegevens meegeleverd. Wel zullen de diplomagegevens op de controlelijst van de geregistreerde dienstverbanden per bedrijf worden opgenomen.



## **BIJLAGE 7**

### **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR WERKNEMERS DIE TEVENS LEERLING ZIJN IN HET KADER VAN DE BEROEPSBEGELEIDENDE LEERWEG CHAUFFEUR TOURINGCAR REISLEIDER.**

1 april 2001 - 31 maart 2003

Tussen:

1. Busvervoer Nederland gevestigd te 's-Gravenhage

partij ter ene zijde; en

2. a. FNV Bondgenoten gevestigd te Utrecht;  
b. CNV Bedrijvenbond gevestigd te Houten;

partij ter andere zijde;

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:

## **Artikel 1      Werkingsfeer**

Deze overeenkomst is van toepassing op alle leerlingen die een onderwijsovereenkomst hebben ten behoeve van de beroepsbegeleidende leerweg Chauffeur Touringcar Reisleider (CTR) met een daartoe bevoegde onderwijsinstelling en een praktijkovereenkomst hebben met een vergunninghouder in het besloten busvervoer welke mede is ondertekend door het LOB Transport en Logistiek in het kader van de opleiding CTR.

## **Artikel 2      Algemeen**

De bepalingen van de CAO voor het besloten busvervoer zijn op de werknemer in het kader van deze overeenkomst van toepassing, met inachtneming van de hier navolgende artikelen.

## **Artikel 3      Arbeidsovereenkomst**

- 1      Het is alleen mogelijk een werknemer op grond van deze arbeidsvoorwaarden in dienst te nemen, indien de werknemer beschikt over een geldige onderwijsovereenkomst met een daartoe bevoegde onderwijsinstelling en een praktijkovereenkomst welke mede is ondertekend door het LOB Transport en Logistiek in het kader van de CTR-opleiding.
- 2      Bij aanstelling van een werknemer dient de arbeidsovereenkomst schriftelijk te worden aangegaan. De arbeidsovereenkomst dient ten minste de volgende punten te omvatten:
  - naam, adres, woonplaats en geboortedatum van de werknemer;
  - de aanvangsdatum van het dienstverband;
  - de einddatum van het dienstverband;
  - de functie: leerling in het kader van de leerlingstelselopleiding CTR;
  - het functieloon;
  - het aantal uren per betalingsperiode waarvoor de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, alsmede het gemiddeld aantal dagen per week dat arbeid zal worden verricht;
  - de betalingstermijn van het loon;
  - de proeftijd (indien overeengekomen);
  - de standplaats;
  - de voorwaarden voor tussentijdse opzegging.
- 3      Het aantal arbeidsuren wordt in onderling overleg vastgesteld, met een minimum van 20 en een maximum van 32 uur per betalingsperiode per week.
- 4      Het functieloon wordt overeenkomstig de loonschaal in artikel 9, naar rato van het aantal contractueel overeengekomen uren vastgesteld.
- 5      Geen proeftijd kan worden overeengekomen indien direct voorafgaand aan het dienstverband de werknemer gedurende minimaal 2,5 maand stage heeft gelopen bij het leerbedrijf.
- 6      De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor de duur dat de werknemer beschikt over een onderwijsovereenkomst in het kader van de CTR-opleiding en over een praktijkovereenkomst welke mede ondertekend is door het LOB Transport en Logistiek in het kader van de CTR-opleiding.

## **Artikel 4      Overuren**

- 1      Overuren zijn uren waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 32 uur wordt overschreden. Overuren dienen per betalingsperiode van een kalendermaand of 4 weken

berekend te worden, met inachtneming van de tijd voor tijd regeling zoals in artikel 5 vastgelegd.

- 2 Voor ieder overuur wordt vergoed het uurloon vermeerderd met 35%.

## **Artikel 5 Tijd voor tijd**

- 1 Een werknemer in het kader van deze overeenkomst kan geen min-uren opbouwen.
- 2 Een werknemer in het kader van deze overeenkomst kan op enig moment niet meer spaaruren hebben opgebouwd dan 4 maal het aantal contractueel overeengekomen uren.
- 3 Een werknemer in het kader van deze overeenkomst mag niet meer dan 150% van het aantal in zijn contract overeengekomen uren arbeid verrichten.
- 4 Op verzoek van een werknemer in het kader van deze overeenkomst kunnen aan het einde van een betalingsperiode reeds opgebouwde spaaruren uren a 135 % worden uitbetaald tot een maximum van 40 per maand.
- 5 Voor het overige is de tijd voor tijd regeling genoemd in artikel 30 van de CAO besloten busvervoer van toepassing.

## **Artikel 6 Beëindiging dienstverband**

De arbeidsovereenkomst eindigt:

- wanneer de leerling niet langer beschikt over een onderwijsovereenkomst en een praktijkovereenkomst in het kader van de CTR-opleiding;
- op de datum waarop het tweede schooljaar van de werknemer eindigt;
- door tussentijdse opzegging, waarbij geldt dat deze schriftelijk geschiedt, met inachtneming van de wettelijke regels en met inachtneming van een opzegtermijn van één maand.

## **Artikel 7 Werkweek**

Voor werknemers in het kader van deze overeenkomst met een dienstverband van 32 uur geldt gemiddeld een vierdaagse werkweek, in die zin dat zij elke kalenderweek recht hebben op twee vrije dagen en gemiddeld één dag in de week naar school gaan. Alleen bij contracten vanaf 20 uur en tot en met 24 uur kan een werkweek van gemiddeld 3 dagen worden overeengekomen.

## Artikel 8 School- en examendagen

- 1 De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid de school- en examendagen bij te wonen.
- 2 Minimaal 12 uren voorafgaand aan de aanvang van een school- respectievelijk examendag dient de werknemer op standplaats vrij over zijn tijd te kunnen beschikken.

## Artikel 8 School- en examendagen

- 1 De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid de school- en examendagen bij te wonen.
- 2 Minimaal 12 uren voorafgaand aan de aanvang van een school- respectievelijk examendag dient de werknemer op standplaats vrij over zijn tijd te kunnen beschikken.

## Artikel 9 Beloning

- 1 De volgende beloning is van toepassing op basis van een dienstverband voor 32 uur per week wanneer de leerling nog niet beschikt over een rijbewijs D

Per 1-4-2003

Leeftijd	Uurloon in €	Maandloon in €
17 jaar	4,11	568,15
18 jaar	4,66	645,45
19 jaar	5,38	746,17
20 jaar	6,27	868,75
21 jaar	7,22	1002,01
22 jaar en ouder	8,03	1113,40

- 2 De volgende beloning is van toepassing op basis van een dienstverband voor 32 uur per week, wanneer de leerling beschikt over het rijbewijs D.

Per 1-4-2003

Leeftijd	Uurloon in €	Maandloon in €
18 jaar	4,94	660,92
19 jaar	5,71	790,43
20 jaar	6,64	921,15
21 jaar	7,66	1062,03
22 jaar en ouder	8,51	1180,55

- 3 Indien de leerling geslaagd is voor het CTR examen, zal hij vanaf de dag na zijn laatste examenvak, met terugwerkende kracht worden ingeschaald conform de CAO voor het besloten busvervoer (bijlage 2 behorende bij artikel 16 van de CAO voor het besloten busvervoer). Inschaling geschiedt alsdan op basis van 0 (nul) ervaringsjaren.

## **Artikel 10 Toeslagen**

Alle toeslagen genoemd in de CAO besloten busvervoer zijn op de werknemer in het kader van deze overeenkomst van toepassing.

## **Artikel 11 Reiskosten**

Ter tegemoetkoming in de reiskosten die gemaakt moeten worden voor woon-werkverkeer heeft de leerling recht op een reiskostenvergoeding. Voor het berekenen van de reiskostenvergoeding wordt uitgegaan van de werkelijk afgelegde afstand in kilometers *enkele reis* via de meest gebruikelijke weg.

Bij vier of meer dagen per week worden de volgende bedragen vergoed:

Aantal kilometers (enkele reis)	Vergoeding
Per dag	Per maand
0 - 25 km	€ 0,00
26 - 30 km	€ 52,23
31 - 40 km	€ 61,27
41 km of meer	€ 84,00

## **Artikel 12 Vakantie**

- 1 Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.  
Het verlofsaldo van werknemers die later aan de opleiding beginnen of eerder met de opleiding stoppen wordt aangepast.
- 2 De werknemer met een dienstverband op basis van 32 uur per week heeft recht op 21 vakantiedagen per jaar. Bij een contract voor minder dan 32 uur per week, bouwt de werknemer naar rato vakantiedagen op.
- 3 De leerling is verplicht ten minste 2 weken vakantie op te nemen in de zomermaanden van de school.

## **Artikel 13 Rijopleiding**

De rijopleiding voor het rijbewijs D maakt deel uit van de opleiding, uitgezonderd voor die werknemers die al in het bezit zijn van de benodigde rijbewijzen.

Er bestaat een spaar-/financieringsregeling voor werknemers in het kader van deze overeenkomst via de Stichting opleidingen voor het besloten busvervoer (STOBB). Deze regeling is opgezet om de leerling-werknemer te ondersteunen bij het financieren van het rijbewijs D. Er geldt altijd ten minste een eigen bijdrage van €226,89.

## **Artikel 14 Duur der overeenkomst**

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 april 2003. Zij eindigt op 31 maart 2004. Aldus overeengekomen en getekend in negenvoud te 's-Gravenhage.

Partij ter ene zijde:

Partij ter andere zijde:

Busvervoer Nederland FNV Bondgenoten

CNV Bedrijvenbond

A. Fassbender  
(voorzitter)

C. Bos  
(bestuurder)

B. Bruggeman  
(voorzitter)

J. Stokman  
(secretaris)

R. Mast  
(bestuurder)

J. van der Kamp  
(algemeen secretaris)

## **BIJLAGE 8**

### **RICHTLIJN FINANCIËLE BIJDRAGE OPLEIDINGSKOSTEN**

De CAO Partijen voor het besloten busvervoer stimuleren

- De beroeps begeleidende leerweg Chauffeur Touringcar Reisleider (CTR)
- Het scholingstraject voor (langdurige) werklozen voor het beroep van Touringcarchauffeur/reisleider.

Beide opleidingen worden namens de CAO Partijen door de Stichting opleidingen voor het besloten busvervoer (de STOB) financieel ondersteund, met het doel de kosten van de opleiding voor (toekomstig) werknemers en werkgevers in de sector te beperken en de instroom van vakbekwaam personeel te bevorderen.

Ten aanzien van deze opleidingen hebben de CAO Partijen het volgende bepaald:

#### **Overwegende I**

Dat de werkgever als bedoeld in artikel 11 van de CAO voor het besloten busvervoer een arbeidsovereenkomst afsluit met

- een werknemer die in het kader van een scholingstraject voor (langdurig) werklozen een opleiding volgt voor het beroep Touringcarchauffeur/reisleider;
- een werknemer die de opleiding Chauffeur Touringcar Reisleider volgt in het kader van de beroeps begeleidende leerweg;

#### **Overwegende II**

Dat de overheid de Wet Verminderde Afdracht loonbelasting en premies handhaaft, waarbij werkgevers een voordeel van €2041,00 op jaarbasis kunnen verkrijgen bij een dienstbetrekking van 32 uur per week en een voordeel van €2296,13,- bij een dienstbetrekking van 36 uur per week met een werknemer die een opleiding volgt in het kader van een beroeps begeleidende leerweg of een opleiding heeft gevolgd in het kader van een scholingstraject voor werklozen;

#### **Artikel 1**

1. De werknemer die in het kader van een scholingstraject voor (langdurig) werklozen een opleiding heeft gevolgd voor het beroep Touringcarchauffeur/reisleider ontvangt van de werkgever salaris conform de Cao voor het besloten busvervoer. Inschaling vindt plaats in de tabel rijdend personeel trede 0.
2. De werknemer die de opleiding Chauffeur Touringcar Reisleider volgt in het kader van de beroeps begeleidende leerweg ontvangt van de werkgever salaris conform de Cao voor werknemers die tevens leerling zijn in het kader van de beroeps begeleidende leerweg Chauffeur Touringcar Reisleider.

#### **Artikel 2**

De werkgever dient per werknemer als bedoeld in artikel 1, maandelijks €184,54 af te dragen gedurende de looptijd van de praktijkovereenkomst van de werknemer die de beroepsbegeleidende

leerweg volgt, of gedurende de arbeidsovereenkomst met een werknemer die een scholingstraject voor werklozen volgt.

### **Artikel 3**

Het bedrag genoemd in artikel 2 dient te worden betaald aan de Stichting Opleidingen voor het Besloten Busvervoer, die per kwartaal int, bij voorkeur door middel van automatische incasso.

### **Artikel 4**

Bij voortijdige beëindiging van het arbeidscontract meldt de werkgever dit schriftelijk en aangetekend zowel aan het opleidingsinstituut alswel aan de Stichting Opleidingen voor het Besloten Busvervoer onder vermelding van de reden van de beëindiging en de laatste bekende gegevens omtrent het woonadres van de werknemer.

### **Artikel 5**

De werkgever is gevrijwaard van het betalen van het bedrag als genoemd in artikel 2 vanaf het moment van ontvangst van de in artikel 4 vermelde gegevens.

Zowel het opleidingsinstituut als wel de Stichting Opleidingen voor het Besloten Busvervoer dienen de werkgever een ontvangstbevestiging van de gegevens als genoemd in artikel 4 te sturen.

### **Artikel 6**

De STOBBS wendt de gelden aan ter dekking van de collectieve uitgaven voor de beroeps begeleidende leerweg Chauffeur Touringcar Reisleider of voor omscholingstrajecten van werklozen tot Touringcarchauffeur/Reisleider.



**BIJLAGE 9****ADMINISTRATIEFORMULIER**

Maand - ----- -----	Aantal uren		Bruto toeslagen/vergoedingen			Netto vergoeding	Aantal km voor reiskosten	Niet gewerkt wegens
	A	B	C	D	E	F	G	H
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								
22								
23								
24								
25								
26								
27								
28								
29								
30								
31								
Totaal			€	€	€		km	
	X 5/6	X 6/6						
Netto								

## **Betekenis kolommen**

A:	diensttijd x 5/6	
B:	diensttijd x 6/6	
C:	onregelmatigheidstoeslag (artikel 33 en 42)	
D:	onderbrekingstoeslag (artikel 21, 32 en 41)	
E:	bruto kostenvergoeding (artikel 34)	
F:	netto kostenvergoeding (artikel 34)	
G:	vergoeding kilometers woon/werkverkeer (artikel 35.3)	
H:	<u>niet gewerkt wegens:</u>	<u>in kolom B</u>
c	compensatie rustdag	4/8 uur
f	feestdag	8 uur
g	compensatie feestdag	4/8 uur
r	rustdag	0 uur
t	spaaruren	4/8 uur
v	vakantiedag	4/8 uur
w	werkgelegenheidsdag	8 uur
z	ziek	8 uur

## **Berekening tekort rustdagen en overuren**

Totaal uren (A + B)	[.....]
Af: tekort rustdagen ..... x 8 uur *	[.....]
	-----
Saldo	[.....]
	-----
af: contractueel vastgelegd aantal uren	[ 173,3 ]
	-----
Saldo	[.....]
Af: deze periode betaalde overuren	[.....]
	-----
Spaaruren **	[.....]

## Tegoeden:

1)	saldo <b>compensatierustdagen</b> vorige periode	[.....]
	bij: tekort rustdagen deze periode (zie *)	[.....]
		-----
	Saldo	[.....]
	Af: deze periode gecompenseerd	[.....]
		-----
	nieuw tegoed	[.....]
2)	saldo ( <b>spaaruren</b> ) vorige periode	[.....]
	bij: resultaat deze periode (zie **)	[.....]
		-----
	saldo	[.....]
	af: gecompenseerd deze periode	[.....]
		-----
	nieuw tegoed	[.....]
3)	saldo <b>vakantiedagen</b> vorige periode	[.....]
	bij: deze periode	[.....]
		-----
	saldo	[.....]
	af: deze periode genoten	[.....]
		-----
	nieuw tegoed	[.....]
4)	saldo <b>werkgelegenhedsdagen</b> vorige periode	[.....]
	bij: werkgelegenhedsdagen deze periode	[.....]
		-----
	saldo	[.....]
	af: deze periode genoten	[.....]
		-----
	nieuw tegoed	[.....]
5)	saldo <b>compensatiefeestdagen</b> vorige periode	[.....]
	bij: compensatiefeestdagen deze periode	[.....]
		-----
	saldo	[.....]
	af: deze periode genoten	[.....]
		-----
	nieuw tegoed	[.....]

## Toelichting op het registratieformulier:

Het registratieformulier dient **per** chauffeur, **per** maand (of per 4 weken) ingevuld te worden. Het formulier bestaat uit een schema met 9 kolommen en daarnaast een toelichting op de verschillende kolommen alsmede de mogelijkheid om bepaalde saldi bij te houden voor verschillende soorten vrije dagen die een chauffeur nog tegoed heeft.

- In de eerste kolom van het schema, onder maand, vult men het nummer van de maand in waarop de registratie betrekking heeft; 1 voor januari, 2 voor februari enz. tot en met 12 voor december.  
Direct achter de dagen van de maand, reeds genummerd van 1 tot en met 31, geeft men met een "z" de zaterdagen en zondagen en de feestdagen die eventueel in de maand voorkomen aan.
- In de tweede kolom onder A dienen de bruto uren (de werkelijk gewerkte uren) ingevuld te worden die zijn besteed aan de soorten vervoer die onder de 5/6 regeling vallen. Dit zijn: toerwagenritten, ongeregeld vervoer, pendelvervoer, de eerste en de laatste dag van een meerdaagse reis (Let op: minimaal 8 uur **netto** !!) en de overige werkzaamheden als het schoonmaken en klein onderhoud aan de eigen bus voor zover voorafgaand of na afloop van een rit die onder de 5/6 regeling valt.  
Onder aan de kolom komt het totaal aantal bruto uren te staan. Dit aantal moet vermenigvuldigd worden met 5/6. Het netto aantal uren is het resultaat.
- In de derde kolom onder B dienen de uren ingevuld te worden die zijn besteed aan werkzaamheden die onder de 6/6 regeling vallen. Het gaat hierbij om uren besteed aan: groepsvervoer, openbaar vervoer, de tussenliggende dagen van een meerdaagse reis à 8 uur en overige werkzaamheden (als het schoonmaken en klein onderhoud aan de eigen bus gekoppeld aan een rit die onder de 6/6 regeling valt, of bijvoorbeeld een garagedienst, schoonmaken van meerdere bussen en dergelijke)
- In de vierde kolom onder C dienen de van toepassing zijnde onregelmatigheidstoeslagen uit artikel 33 of artikel 42 ingevuld te worden. Let op de toeslagen voor het toervervoer. Deze worden per uur berekend, maar moeten vergeleken worden met de hele (meer dan 4 uur netto) of halve (4 uur netto of minder) toeslagen uit het verleden.
- In de vijfde kolom onder D moet de eventueel van toepassing zijnde onderbrekingstoeslag voor groepsvervoer, gecombineerd vervoer of openbaar vervoer (artikel 32 en artikel 41) worden ingevuld. In artikel 21 C is na te lezen wanneer een onderbrekingstoeslag van toepassing is. Dit artikel wordt in de toelichting met voorbeelden verduidelijkt.
- In de kolom onder E dient de geldende bruto kostenvergoedingen aangegeven te worden. Het bedrag dat hier moet worden ingevuld is €2.84 bij een meerdaagse reis zonder reisleader bij één chauffeur.
- In de kolom onder F dienen de geldende netto kostenvergoedingen aangegeven te worden. De bedragen die hier kunnen worden ingevuld zijn:
  - € 8,51 bij meerdaagse reis zonder reisleader, één chauffeur
  - € 5,67 bij meerdaagse reis zonder reisleader, twee chauffeurs
  - € 4,54 bij meerdaagse reis met reisleader, één of twee chauffeurs
  - € 4,54 bij pendelvervoer, per chauffeur, per **dienst**
- In de kolom onder G dient het aantal kilometers dat in aanmerking komt voor een vergoeding van de kosten van woon/werkverkeer in het kader van artikel 35 lid 3 genoteerd te worden.

- In de laatste kolom onder H dient aangegeven te worden, als er niet of slechts een halve dag gewerkt is, wat de reden daarvan is. Er zijn verschillende lettercodes mogelijk:
  - c = compensatie rustdag. Als in het verleden in enige maand te weinig rustdagen genoten zijn en er wordt een niet genoten rustdag gecompenseerd, moet een c ingevuld worden in de laatste kolom en onder kolom B 8 uur worden ingevuld (Bij een halve compensatie rustdag 4 uur).
  - f = feestdag. Als op een feestdag niet door de chauffeur wordt gewerkt moet in de laatste kolom een f en onder kolom B 8 uur ingevuld worden. Wordt op een feestdag wel gewerkt, dan ontstaat een compensatie feestdag en mag **geen** f in de laatste kolom ingevuld worden !! In dat geval moet het aantal gewerkte uren onder kolom A of kolom B ingevuld worden, en het dient het saldo compensatie feestdagen aangepast te worden.
  - g = compensatie feestdag. Als in het verleden op een feestdag is gewerkt is een compensatie feestdag opgebouwd. Wanneer deze aan de chauffeur wordt teruggegeven in vrije tijd dient in de laatste kolom een g en onder kolom B 8 uur ingevuld te worden (Bij een halve compensatie feestdag 4 uur).
  - r = rustdag. Per maand heeft een chauffeur recht op  $8 \frac{2}{3}$  rustdag. Wordt een rustdag genoten, dan moet in de laatste kolom een R ingevuld worden. De andere kolommen blijven leeg, er wordt nergens 8 uur ingevuld.
  - t = Spaarurddag, indien vrijaf wordt gegeven in het kader opgebouwde spaaruren moet in de laatste kolom een t ingevuld worden en onder kolom B 4 of 8 uur.
  - v = vakantiedag. Indien vrijaf wordt gegeven in het kader van vakantie of bijvoorbeeld een snipperdag, moet in de laatste kolom een v en in de kolom onder B 4 of 8 uur ingevuld worden.
  - w = werkgelegenheidsdag. Wanneer de werknemer vrijaf geniet in het kader van een werkgelegenheidsdag dan dient in de laatste kolom een w en in de kolom onder B 8 uur ingevuld te worden.
  - Z = ziek. Indien de werknemer ziek is, dient in de laatste kolom een z en in de kolom onder B 8 uur ingevuld te worden. Is een werknemer ziek op een eerder overeengekomen werkgelegenheidsdag, dan komt in de laatste kolom naast een z ook een w te staan. Wanneer de werknemer ziek is op een rustdag, dient naast een z ook een r in de laatste kolom ingevuld te worden. In dat geval dient onder kolom B geen 8 uur ingevuld te worden.

Het is mogelijk om compensatiedagen, compensatie feestdagen, tijd voor tijd dagen/ spaarurdagen en vakantiedagen in halve dagen op te nemen. Wordt een halve dag vrijaf gegeven, dan dient in de laatste kolom een 1/2 c, 1/2 g, 1/2 t of een 1/2 v ingevuld te worden, afhankelijk van het soort dag dat het betreft.

**Het is niet mogelijk om halve rustdagen, halve werkgelegenhedsdagen, of halve feestdagen terug te geven aan de chauffeur!!**

Een halve vrije dag kan alleen gegeven worden als niet meer dan 5 uur groepsvervoer, of 6 uur toervervoer (5 uur netto arbeidstijd) is verricht op dezelfde dag.

Naast het invullen van het schema, moeten er in de arbeidstijdadministratie verschillende saldi aan tegoed vrije dagen bijgehouden worden. Het gaat daarbij om:

- 1) het tegoed compensatierustdagen
- 2) het tegoed spaaruren (in uren!!)
- 3) het tegoed vakantiedagen,
- 4) het tegoed werkgelegenhedsdagen,
- 5) het tegoed compensatie feestdagen,

**BIJLAGE 10**

**ONTVANGSTBEWIJS**

(hierlangs afscheuren)

.....

**ONTVANGSTBEWIJS**

Werkgever .....

De ondergetekende:

Naam: .....

Voorletters: .....

Adres: .....

Postcode: ..... Woonplaats: .....

Verklaart hiermee van zijn bovengenoemde werkgever te hebben ontvangen, één exemplaar van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het besloten busvervoer (**1 april 2003 - 31 december 2005**), waarmee deze voldaan heeft aan het bepaalde in artikel 4 lid 3 van de CAO;

Datum: ..... Handtekening: .....

## **Reglement Ongewenst Gedrag van de sector Besloten Busvervoer**

### **Inleiding**

Het reglement Ongewenst Gedrag maakt deel uit van een beleid dat is gericht op het voorkomen en bestrijden van alle vormen van ongewenst gedrag op of in verband met het werk. Dit beleid bestaat uit de volgende aspecten: een gedragscode inzake ongewenst gedrag, preventie op de werkplek, voorlichting over ongewenst gedrag en het voorkomen daarvan, een vertrouwenspersonen en een klachtencommissie en een reglement. Het reglement geeft aan wat onder ongewenst gedrag op het werk moet worden verstaan. De regeling bevat voorts de procedure die bij het indienen van een klacht moet worden gevolgd. Tevens bevat zij een omschrijving van de taken en bevoegdheden van de klachtencommissie, de vertrouwenspersoon en de bemiddelaar.

### **Reglement**

Overwegende dat het wenselijk is een regeling te treffen inzake het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag op het werk in de sector besloten busvervoer;

Besluit het bestuur van de stichting Medibus (bestaande uit de organisaties FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en KNV Busvervoer):

### **Artikel 1**

In de sector besloten busvervoer wordt een reglement ongewenst gedrag ingevoerd.

Het werkingsgebied betreft:

De werkgever en werknemers van elke in Nederland gevestigde onderneming, die besloten busvervoer verricht in de zin van de Wet Personenvervoer (2000).

Uitgezonderd zijn:

De ondernemingen op welke de collectieve arbeidsovereenkomst Openbaar Vervoer van toepassing is.

### **Artikel 2**

Definities:

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Ongewenst gedrag: al het gedrag waarbij de persoonlijke integriteit van werknemers en werkgevers in de sector niet wordt gerespecteerd. Te denken valt daarbij met name aan:
  - \* discriminatie op grond van ras, huidskleur, levensovertuiging, geslacht of seksuele geaardheid.
  - \* verbaal of fysiek agressief gedrag, waaronder pesten
  - \* seksuele intimidatie: ongewenst lichamelijk, verbaal of non-verbaal gedrag van seksuele aard of anderszins op geslacht gebaseerd gedrag, dat afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.
- b. Werkgever: iedere natuurlijke- of rechtspersoon, wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst;
- c. Werknemer: ieder, die in dienst is van een werkgever voor bepaalde of onbepaalde tijd;
- d. Uitzendkracht: iedereen die in een gezagsverhouding voor een werkgever werkzaamheden verricht hoewel er geen sprake is van een dienstverband tussen betrokkene en die werkgever
- e. Leerling/stagiaire: ieder die leer- en of werkervaring opdoet bij een werkgever zonder dat er



- sprake is van een dienstverband met die werkgever
- f. Sollicitant: ieder die solliciteert naar een functie bij een werkgever.
  - g. Vertrouwenspersoon: de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag als zodanig aangewezen door het bestuur van Medibus
  - h. Bemiddelaar: persoon die door de vertrouwenspersoon of door de klachtencommissie als zodanig wordt verzocht op te treden. De bemiddelaar streeft naar een informele oplossing in overleg met alle bij de kwestie betrokken personen. Er wordt geen bemiddelaar ingeschakeld indien sprake is van een terugkerend probleem.
  - i. Melding: het wenden van een persoon als genoemd onder c tot en met f van dit artikel ter zake van ongewenst gedrag tot de vertrouwenspersoon.
  - j. Klacht: een bij de klachtencommissie schriftelijk ingediende gemotiveerde klacht van een persoon als genoemd onder c tot en met f van dit artikel, tegen één of meer andere personen betreffende ongewenst gedrag;
  - k. Melder: de persoon als genoemd onder c tot en met f van dit artikel die zich ter zake van door hem of haar ervaren ongewenst gedrag heeft gewend tot de vertrouwenspersoon.
  - l. Klager: de persoon als genoemd onder c tot en met f van dit artikel die een klacht indient of heeft ingediend bij de klachtencommissie;
  - m. Beklaagde: persoon tegen wie de klacht is gericht;
  - n. Medibus: de Stichting arbeidsomstandigheden in het besloten busvervoer

### **Artikel 3**

De persoon als genoemd in artikel 2 c tot en met f die met ongewenst gedrag is geconfronteerd kan zich ter zake wenden tot de vertrouwenspersoon dan wel een klacht indienen bij de klachtencommissie. Een klacht dient uiterlijk binnen twee jaar na de (laatste) confrontatie met ongewenst gedrag ingediend te zijn, tenzij er sprake is van zeer ernstige feiten, het een en ander ter beoordeling door de klachtencommissie.

### **Artikel 4**

1. Het bestuur van Medibus is bevoegd tot benoeming en ontslag van één of meer vertrouwenspersonen.
2. De vertrouwenspersonen kunnen te allen tijde hun functie neerleggen. Zij delen dit schriftelijk mee aan het bestuur van Medibus en aan de klachtencommissie.
3. De vertrouwensperso(o)n(en) legt/leggen jaarlijks achteraf over de verrichtte werkzaamheden verantwoording af aan het bestuur van Medibus en sturen het verslag tevens toe aan de klachtencommissie.

### **Artikel 5**

Een vertrouwenspersoon heeft in ieder geval de volgende taken;

- a. Het fungeren als aanspreekpunt voor personen die op het werk met ongewenst gedrag worden geconfronteerd;
- b. Het opvangen van en het verlenen van nazorg aan die personen;
- c. Het informeren van die personen over de mogelijkheden om een klacht in te dienen;
- d. Het op verzoek begeleiden van personen die overwegen een klacht in te dienen bij de klachtencommissie;
- e. Het adviseren van melders en klagers over eventueel verder te nemen stappen;
- f. Het op verzoek van melder ondernemen van stappen gericht op het zoeken naar een oplossing;
- g. Het in overleg met melder benaderen van een bemiddelaar om te proberen via informele weg een oplossing te zoeken;
- h. Het hulp bieden aan de klager bij het indienen van klachten en of bij het doen van aangifte bij de politie
- i. Het in alle gevallen zorgvuldigheid betrachten met het oog op de belangen van de direct

- betrokkenen en van alle andere eventueel bij het ongewenst gedrag betrokken personen;
- j. Alleen met schriftelijke toestemming van degenen die zich tot hem wenden, actie ondernemen in concrete gevallen van het beweerde ongewenste gedrag;
  - k. Het nemen van andere stappen die nodig zijn ter bestrijding van ongewenst gedrag;
  - l. Het signaleren van probleemgebieden of tendensen die kunnen leiden tot problemen;
  - m. Het leveren van een bijdrage aan het algemene beleid ter bestrijding van ongewenst gedrag in zijn algemeenheid;
  - n. Het bijhouden van een registratie van de meldingen en de behandeling ervan, ten behoeve van het archief. De gegevens worden na 5 jaar vernietigd;
  - o. Het verzorgen van een jaarverslag;
  - p. Het jaarlijks voeren van een evaluatiegesprek met de klachtencommissie
2. De vertrouwenspersoon heeft de bevoegdheid om op eigen initiatief in- en externe deskundigen te raadplegen, voor zover dit voor de opvang van belang is.
  3. De vertrouwenspersoon kan zich desgewenst tegenover een klager beroepen op verschoning
  4. Het bestuur van Medibus kan nadere instructies omtrent de taken of werkwijze van een vertrouwenspersoon geven.

### **Artikel 6**

1. Alvorens een klacht in te dienen bij de klachtencommissie wordt door de vertrouwenspersoon, in overleg met de klager, bezien of en in hoeverre er bemiddeling mogelijk of gewenst is. Het is de klager die hiertoe uiteindelijk beslist.
2. Bemiddeling vindt plaats door een persoon, in wie zowel klager als beklagde vertrouwen stelt, en geschiedt voorts op basis van vrijwilligheid.
3. De bemiddelaar streeft naar een informele oplossing, waarbij hij met inachtneming van de nodige vertrouwelijkheid bevoegd is die personen te horen en die informatie in te winnen, die hij noodzakelijk acht.
4. Indien de bemiddeling slaagt, dan worden het bemiddelingsresultaat en de in verband daarmee gemaakte afspraken op schrift gesteld.
5. Indien de bemiddeling mislukt, dan is klager alsnog bevoegd tot het indienen van een klacht bij de klachtencommissie.

### **Artikel 7**

1. Er is een klachtencommissie ongewenst gedrag
2. Het bestuur van Medibus is bevoegd tot het benoemen en ontslaan van de leden van de klachtencommissie.
3. De klachtencommissie is belast met het onderzoek van een bij haar ingediende formele klacht en het daaromtrent uitbrengen van een advies aan de werkgever van de beklagde.

### **Artikel 8**

1. De klachtencommissie bestaat uit een voorzitter en twee leden alsmede twee plaatsvervangende leden.
2. De voorzitter en de leden worden benoemd en ontslagen door het bestuur van Medibus.
3. De leden van de klachtencommissie worden benoemd voor een periode van 4 jaar en zijn terstond herkiesbaar.
4. Leden van de klachtencommissie kunnen te allen tijde hun functie neerleggen. Zij delen dit schriftelijk mee aan het bestuur van Medibus en aan de klachtencommissie.
5. Ten minste één vrouw maakt deel uit van de commissie.
6. Een lid van de klachtencommissie wordt in ieder geval vervangen, indien deze direct of indirect betrokken is geweest bij het ongewenste gedrag waarover een klacht is ingediend.

### **Artikel 9**

1. Het bestuur van Medibus voegt aan de klachtencommissie een ambtelijk secretaris toe.

2. De secretaris van de klachtencommissie is belast met het bijeenroepen van de klachtencommissie, het opstellen van de agenda, het verslag en het jaarverslag, het voeren van de correspondentie van en aan de commissie, alsmede met de voorbereidende werkzaamheden met betrekking tot het ontvankelijk verklaren van een klacht.

#### **Artikel 10**

1. Een klacht wordt schriftelijk door klager, eventueel door tussenkomst van een vertrouwenspersoon, ingediend bij de klachtencommissie en bevat:
  - a. de omschrijving van de klacht;
  - b. de naam van de beklaagde(n);
  - c. de beschrijving van de door de klager ondernomen stappen;
  - d. een dagtekening en ondertekening door de klager.
2. De schriftelijke stukken die betrekking hebben op de ondernomen stappen worden aan de klachtencommissie overlegd.
3. Anonieme klachten worden niet in behandeling genomen.

#### **Artikel 11**

1. Per klacht komt de voorzitter met twee (plaatsvervangende) leden bijeen.
2. De klachtencommissie beslist binnen twee weken nadat de klacht is ingediend of de klacht ontvankelijk is en doet daaromtrent mededeling aan klager.
3. Indien de klacht ontvankelijk wordt verklaard zendt de klachtencommissie een afschrift van de klacht alsmede de aan haar overlegde stukken aan beklaagde.
4. De klachtencommissie stelt tevens de werkgever van de klager en beklaagde in kennis van het feit dat er een klacht is ingediend en wie de klager en beklaagde is. De klachtencommissie vertrekt geen informatie over de concrete inhoud van de klacht.

#### **Artikel 12**

1. Nadat de klacht ontvankelijk is verklaard worden de klager en de beklaagde door de klachtencommissie gehoord.
2. Van het horen wordt een verslag gemaakt.
3. Klager en beklaagde kunnen zich tijdens het horen door een raadsman of –vrouw laten bijstaan. Klager kan zich ook doen bijstaan door een vertrouwenspersoon.
4. De klachtencommissie nodigt, indien zij dit in het belang van het onderzoek noodzakelijk acht, andere personen dan klager en beklaagde uit om te worden gehoord.
5. Bij de uitnodiging aan klager, beklaagde en eventuele andere personen wordt mededeling gedaan van de samenstelling van de klachtencommissie. Voorts wordt een kopie van het reglement meegestuurd.
6. De klager en de beklaagde worden buiten elkaars aanwezigheid gehoord, tenzij de klachtencommissie anders bepaalt.
7. Aan de klachtencommissie wordt op haar verzoek alle informatie ter beschikking gesteld welke van belang kan zijn voor het onderzoek, zulks ter beoordeling van de klachtencommissie.
8. De klachtencommissie stelt indien noodzakelijk een onderzoek ter plaatse in. Dit onderzoek kan worden opgedragen aan de voorzitter of aan een ander lid van de klachtencommissie. Van het onderzoek wordt een verslag van bevindingen gemaakt.
9. De klachtencommissie kan gebruik maken van in- en externe deskundigheid.
10. Een ieder die door de klachtencommissie wordt opgeroepen om te worden gehoord is verplicht hieraan gevolg te geven, tenzij er sprake is van een situatie van overmacht. Het laatste is ter beoordeling van de voorzitter van de klachtencommissie.
11. Een ieder die bij een onderzoek omtrent ongewenst gedrag betrokken is of wordt, is verplicht volstrekte geheimhouding te betrachten omtrent hetgeen met hem of haar is besproken c.q. aan de orde is gesteld.

12. De zittingen van de klachtencommissie zijn niet openbaar.

### **Artikel 13**

1. De klachtencommissie brengt binnen vier weken na ontvankelijkverklaring van een klacht een met redenen omkleed schriftelijk advies uit aan de werkgever van de beklagde, houdende de al dan niet gegrondverklaring van de klacht en de mogelijk te treffen maatregel of sanctie, zoals bijvoorbeeld berisping, waarschuwing, overplaatsing, ontzegging toegang gebouwen en terreinen, ontslag.
2. De klachtencommissie verklaart de klacht gegrond indien aannemelijk is gemaakt of geworden dat de door de klager gestelde feiten ook daadwerkelijk hebben plaatsgevonden.
3. Indien de termijn van vier weken niet haalbaar is maakt de klachtencommissie dit schriftelijk en met redenen omkleed kenbaar aan klager en beklagde en geeft tevens de termijn aan waarbinnen het advies zal worden uitgebracht.
4. De beslissing inzake het uit te brengen advies wordt genomen in voltallige samenstelling, als bedoeld in artikel 11, eerste lid van deze regeling.
5. Het advies wordt ondertekend door de voorzitter en de secretaris.

### **Artikel 14**

1. Binnen vier weken na ontvangst van het advies van de klachtencommissie neemt de werkgever van de beklagde een beslissing naar aanleiding van het advies.
2. Klager en beklagde worden door de werkgever van de beklagde binnen vier weken na ontvangst van het advies van de klachtencommissie schriftelijk in kennis gesteld van het met redenen omkleed besluit. Hetzelfde geldt voor de klachtencommissie. Tevens worden klager en beklagde in kennis gesteld van het advies van de klachtencommissie. Het een en ander geschiedt in vertrouwelijkheid.
3. Indien de werkgever van de beklagde afwijkt van het advies van de klachtencommissie dient dat in het besluit als genoemd in lid 2 uitdrukkelijk gemotiveerd te worden en derhalve kenbaar te worden gemaakt aan de klager, beklagde en de klachtencommissie.
4. Wanneer naar de mening van de klachtencommissie het advies ten onrechte niet wordt overgenomen zal de klachtencommissie daarvan in haar jaarverslag melding maken aan het bestuur van Medibus.

### **Artikel 15**

1. De klachtencommissie brengt jaarlijks aan het bestuur van Medibus geanonimiseerd verslag uit over het aantal behandelde klachten, de aard daarvan en de ter zake gegeven adviezen.
2. Dit verslag zal tevens aan de vertrouwenspersonen worden toegestuurd.  
Op basis van de verslagen als genoemd in artikel 4 lid 2 en artikel 15 lid 1 komen de klachtencommissie en de vertrouwensperso(n)en eenmaal per jaar bijeen ter evaluatie van het functioneren van de klachtenregeling. Van deze bijeenkomst zal verslag worden uitgebracht aan het bestuur van Medibus.

### **Artikel 16**

1. Klagers, vertrouwenspersonen, bemiddelaars, voorzitter en leden van de commissie mogen niet wegens het indienen van hun klacht of uit hoofde van hun functie als vertrouwenspersoon, bemiddelaar, voorzitter of lid van de commissie benadeeld worden in hun positie binnen de sector besloten busvervoer.
2. Tot beëindiging van het dienstverband van een vertrouwenspersoon, de bemiddelaar, de voorzitter of een lid van de klachtencommissie, anders dan op eigen verzoek, wordt niet eerder overgegaan dan nadat is vastgesteld dat het voorgenomen ontslag op generlei wijze in verband staat met het uitoefenen van de functie van vertrouwenspersoon, bemiddelaar, voorzitter of lid van de klachtencommissie.

**Artikel 17**

Het bestuur van Medibus biedt aan een vertrouwenspersoon, een bemiddelaar en de leden van de klachtencommissie de faciliteiten die nodig zijn voor de uitvoering van de opgedragen taken.

**Artikel 18**

Alle betrokkenen besteden de uiterste zorg aan de vertrouwelijke behandeling van de gegevens die bij de behandeling van de klacht ter kennis komen.

**Artikel 19**

Beklaagde en of klager is ten alle tijden bevoegd een civiele procedure te starten bij de burgerlijke rechter.

**Artikel 20**

Deze regeling kan worden aangehaald als de Klachtenregeling Ongewenst Gedrag Besloten Busvervoer.