

CAO Openbaar Vervoer

2005/2006

Alle rechten voorbehouden.

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

INHOUDSOPGAVE

art. pag.

HOOFDSTUK I: DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Partijen.....		7
Werkings sfeer.....	1	7
Looptijd.....	2	8
Definities.....	3	8
VCSA.....	4	9
Naleving CAO en geschillenregeling.....	4A	10
OSV-fonds.....	5	10
Reorganisatie.....	6	10

HOOFDSTUK II: DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Indiensttreding/arbeidsovereenkomst.....	7	12
Proeftijd.....	8	12
Parttimers.....	9	12
Hay-werknemers.....	10	14
Dagcontractanten.....	11	14
Uitzendkrachten.....	12	15
Standplaats.....	13	15
Erkenning samenlevingsverband/partner.....	14	15
VUT tot 1 januari 2006.....	15	16
VUT vanaf 1 januari 2006.....	15A	16
Prepensioen vanaf 1 januari 2006.....	15B	17
Beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....	16	17
Beheersverantwoording bij einde arbeidsovereenkomst.....	17	18
Pensioen.....	18	18

HOOFDSTUK III: WERKTIJDEN

Dienstregeling/dienstrooster/werktijdregeling.....	19	19
Werkijdregeling technisch personeel.....	19A	20
Variabele werktijden.....	19B	21
Arbeidstijdenregeling ouderen.....	20	21

HOOFDSTUK IV: LOONSCHALEN/ SALARISSEN/ FUNCTIEWAARDERING

Loonschalen, instructietoelage, rijdiensttoelage.....	21	24
Functiewaardering.....	22	24
Salaris bij indiensttreding.....	23	25
Verhoging functieloon.....	24	25
Verlaging functieloon.....	24A	26
Bevordering.....	25	26
Bezwaar en beroep.....	26	26
Brochure.....	27	27
Verhoging functieloon bij verrichten van een andere functie.....	28	27

	art.	pag.
Wijze van betaling van het inkomen	29	27
Salaris bij afwezigheid.....	30	27
Looncessie	31	28

HOOFDSTUK V: TOELAGEN/ TOESLAGEN/ VERGOEDINGEN

Indexatie	32	29
Toelage voor onregelmatige arbeid	33	29
Toelage voor onregelmatige arbeid voor technisch personeel.....	33A	29
Toelage voor gebroken diensten.....	34	29
Arbeidstijden/ATV	35	30
Meer- en minuren voor niet-technisch personeel	36A	31
Overuren voor niet-technisch personeel.....	36B	31
Overuren voor technisch personeel	37	32
Consignatietoelage.....	38	32
Afbouwtoelage.....	39	33
Feestdag en vervangende vrije dag/uitruil bij andere geloofsovertuiging	40	33
Toelage voor dienstdoen op vrije dagen.....	41	34
Diplomatoeslagen	42	35
Persoonlijke toeslag.....	43	36
Bijzondere beloningen.....	44	36
Vergoeding bij verhuizing ter gelegenheid van overplaatsing	45	37
Vergoeding reis- en verblijfkosten	46	37
Forenzenvergoeding	47	38
Kosten uit de dienst voortvloeiend	48	40
Dienstkleding.....	49	40
Studiefaciliteiten.....	50	40

HOOFDSTUK VI: ZIEKTE/ ONGEVAL/ OVERLIJDEN

Bedrijfsgezondheidszorg	51	42
Ziekteverzuimbestrijding.....	52	42
Keuringen	53	42
Ziekmelding.....	54	43
Ziekte/ongeval in buitenland	55	43
Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid en second opinion.. ..	56	43
WIA reservering	57	45
Ziektekosten en -vergoedingsregelingen	58	45
Ongevallenverzekering.....	59	46
Uitkering bij overlijden	60	46

HOOFDSTUK VII: VAKANTIE- EN VERLOFAANSPRAKEN

Vakantie en verkoop ATV-dagen.....	61	48
Vakantiebijslag	62	49
Afwezigheid met behoud van salaris.....	63	50
Afwezigheid zonder behoud van salaris/ouderschapsverlof.....	64	52
Organisatieverlof	65	53

HOOFDSTUK VIII: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	art.	pag.
Naleving voorschriften	66	54
Dienstuitvoering	67	54
Vakbekwaamheid	68	55
Gedragingen.....	69	55
Geheimhouding	70	55
Bekendmakingen	71	56
Giften en beloften	72	56
Voertuigen, werktuigen en gereedschappen	73	56
Verrekening afrekenverschillen.....	74	56
Particuliere diensten	75	56
Nevenbetrekkingen.....	76	57
Verschijnings- en verklaringsplicht.....	77	57
Onderzoek aan/van kleding en zaken	78	57
Gebruik van alcohol, drugs en medicijnen	79	57
Roken.....	80	57
Regeling boetes verkeersovertredingen.....	81	58
HOOFDSTUK IX: PLICHTSVERZUIM EN DISCIPLINAIRE MAATREGELEN		

Plichtsverzuim	82	59
Disciplinaire maatregelen	83	59
Onderzoek en verantwoording.....	84	59
Instellen van beroep op het scheidsgerecht	85	60

HOOFDSTUK X: OVERIGE BEPALINGEN

Spaarloonregeling en levensloopregeling.....	86	61
Vakbondswerk in de onderneming/ontslag vakbondskaderlid en vakbondscontributie.....	87	61
Informatie	88	62
Arbeidsomstandigheden	89	62
REA	90	62
Afwijkende bepalingen.....	91	63
Ontheffing CAO-bepalingen	92	63
Vrijwillig verrichten besloten busvervoer	93	63
Verplicht verrichten besloten busvervoer en taxiwerk	94	63
Seksuele intimidatie en discriminatie	95	63
Positieve actie/baangarantie.....	96	63
Privacyreglement	97	64
Technologische ontwikkeling.....	98	64
Kinderopvang	99	64
Maatregelen tijdens contractsduur.....	100	64
Internationale solidariteit.....	101	66
Eindejaaruitering	102	66

HOOFDSTUK XI: CHAUFFEUR PERSONENAUTO	art.	pag.
Aanstelling.....	103	67
Toepasselijke CAO-bepalingen.....	104	67
Lonen en arbeidstijd.....	105	67
Overuren.....	106	71
Vergoeding overuren.....	107	71
Verrichten openbaar vervoer.....	108	71
Feestdagen.....	109	72
Dienstdoen op vrije dagen.....	110	72
Onregelmatigheidstoeslag.....	111	72
Dienstrooster.....	112	72
Parttimers.....	113	72
Loonbetaling bij ziekte	114	72
Afwezigheid met behoud van salaris.....	115	74
Afwezigheid zonder behoud van salaris.....	116	75
Vakantie- en ATV-dagen.....	117	75
Wijziging CAO Taxivervoer	118	76

OVERZICHT BIJLAGEN

bijlage	Omschrijving	pag.
1	Afkortingen- en adressenlijst	78
2	Naleving CAO en geschillenregeling	80
3	Arbeidsovereenkomst A (onbepaalde tijd).....	82
4	Arbeidsovereenkomst B (onbepaalde tijd + dienstwoning)	83
5	Arbeidsovereenkomst C (bepaalde tijd).....	84
6	Arbeidsovereenkomst D (parttime arbeidsovereenkomst)	85
7	Overeenkomst E (dagcontractant).....	86
8	Premiespaarregeling.....	87
9	Verlofspaarregeling.....	88
10	WAO-aanvullingsregeling	95
11	Dienstregeling/dienstrooster/werktijdregeling	97
12	Loonschalen	100
12A	Hay-schalen.....	104
12B	Salarisgroeitabel.....	105
13	Reorganisatie.....	106
14	Arbeidstijdverkorting ouderen	107
15	Vakbondswerk in de onderneming.....	108
16	Loonlijn volgens systeem functiewaardering.....	110
17	Seksuele intimidatie en discriminatie.....	111
18	Model privacyreglement	112
19	Model interne bezwaarprocedure functiewaardering ..	116
20	Reglement beroepscommissie functiewaardering.....	117
21	Bedrijfsgeneeskundige verklaring.....	119
22	Toelage gebroken dienst	120
23	Studiefaciliteiten	121
24	Regeling studiekosten	123
25	Regeling ziektekostenvergoeding	126
26	Reglement scheidsgerecht	128
27	Overzicht graden van bloed- en aanverwantschap	132
28	Samenlevingsverklaring.....	133
29	Ontvangstbewijs.....	134

HOOFDSTUK I: DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen:

Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer te Utrecht,
hierna te noemen partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Amsterdam en
CNV BedrijvenBond te Houten en
De Unie te Culemborg
hierna gezamenlijk te noemen partij ter andere zijde

is de navolgende CAO Openbaar Vervoer gesloten.

Artikel 1 (werkingsfeer)

1.
De bepalingen van deze CAO hebben een minimum karakter tenzij in de bepaling anders is vermeld.
Deze CAO, alsmede de bijlagen zijn van toepassing op:
 - a) Ondernemingen die lid zijn van de Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer te Utrecht, voor zover zij openbaar vervoer verrichten.
 - b) Andere in Nederland werkzame ondernemingen, die openbaar vervoer verrichten, op een daartoe aan de onderneming verstrekte vergunning, als bedoeld in de Wet Personenvervoer (Wet van 6 juli 2000, Stb. 2000, 314).
 - c) EMA Technische Bedrijven B.V.
Combonet B.V.
B.V. ZWN Delta Exploitatie
2.
 - a) Onder openbaar vervoer wordt verstaan voor een ieder openstaand personenvervoer volgens een dienstregeling met een auto, bus, trein, metro, tram of een via een geleidesysteem voortbewogen voertuig.
 - b) Een dienstregeling is een voor een ieder kenbaar schema van reismogelijkheden waarin zijn aangeduid de halteplaatsen waartussen en de tijdstippen waarop openbaar vervoer wordt verricht, zo nodig onder de | vermelding dat de halteplaatsen of tijdstippen door de reiziger kunnen worden beïnvloed.
3.
Deze CAO, alsmede de bijlagen zijn niet van toepassing op:
 - a) de gemeentelijke vervoerbedrijven van de gemeenten Amsterdam, Rotterdam en Utrecht, alsmede HTM personenvervoer N.V., Stadsvervoer Dordrecht (SVD BV), N.V. ARRIVA Groningen, Stadsbusgroep Maastricht N.V., N.V. NOVIO, Syntus B.V., NoordNed Personenvervoer B.V. en alle ondernemingen van N.V. Nederlandse Spoorwegen die zich bezighouden met vervoer van personen per trein.
 - b) de ondernemingen waarop op 31 december 1989 de CAO voor het Besloten Busvervoer van toepassing was en die op eigen concessie openbaar vervoer verrichten waarvoor minder dan 25 fulltime eenheden worden ingezet. Deze uitzondering geldt voor zover in die CAO het salaris (functieloon en toeslagen/toelagen) en de salarisberekening met inbegrip van de vakantietoelagen voor autobuschauffeurs die

openbaar vervoer verrichten, zodanig geregeld is dat het niveau ervan overeenkomt met de desbetreffende regelingen in de CAO Openbaar Vervoer.

- c) de onderneming, die per onderneming per jaar gedurende ten hoogste 30.000 uur openbaar vervoer verricht en waarop op 1 januari 1990 de CAO Taxivervoer van toepassing was, voor zover in die CAO een garantie-uurloon en onregelmatigheidstoeslag is opgenomen voor chauffeurs die openbaar vervoer verrichten met personenauto's en dit uurloon en deze toeslag zodanig geregeld zijn dat het niveau ervan overeenkomt met de desbetreffende regelingen in de CAO Openbaar Vervoer.

Artikel 2 (looptijd)

1. Deze CAO is gesloten voor de periode van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006, met dien verstande dat artikelen of leden waarbij een andere ingangsdatum vermeld wordt, van kracht worden op de daar aangegeven datum.
2. Indien één van de partijen uiterlijk drie maanden voor het einde van deze CAO via een aangetekende brief aan haar wederpartij te kennen heeft gegeven, dat zij deze CAO niet wil verlengen, verplichten partijen zich in overleg te treden met als doel het sluiten van een nieuwe CAO. Indien geen van de partijen deze CAO tijdig heeft opgezegd, wordt deze geacht stilzwijgend te zijn verlengd voor de duur van één jaar. Deze wijze van verlengen geldt voor elke volgende periode van één jaar.
3. Tijdens het overleg als bedoeld in lid 2 blijft deze CAO volledig van kracht. Zodra komt vast te staan dat tussen partijen geen volledige overeenstemming is bereikt, wordt deze CAO als beëindigd beschouwd.

Artikel 3 (definities)

In deze CAO verstaan onder:

1. Werkgever: ieder die hoofd of bestuurder is van een onderneming zoals bedoeld in artikel 1.
2. Werknemer: degene met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.
3. Fulltimer: de werknemer met wie is overeengekomen dat hij gedurende het normale aantal arbeidsuren, zoals bedoeld in deze CAO, arbeid verricht.
4. Parttimer: de werknemer met wie is overeengekomen dat hij gedurende een gedeelte van het normale aantal arbeidsuren, zoals bedoeld in deze CAO, arbeid verricht
5. Dagcontractant: ieder met wie de werkgever overeengekomen is dat voor bepaalde of onbepaalde tijd arbeid zal worden verricht op dagen of uren, welke in onderling overleg per dienst nader worden vastgesteld.
6. Ondernemingsraad: het orgaan bedoeld in artikel 2 van de WOR.
7. Uurloon: het functieloon per maand gedeeld door 162.
8. Dagloon: 7,48 maal het uurloon.
9. Functieloon: het loon zoals dit is opgenomen in de tabellen geldend voor een bepaalde functie.
10. Toeslag: een vaste financiële vergoeding op grond van persoonlijke prestaties of omstandigheden.

11. Toelage: een vergoeding in geld of tijd die verband houdt met de werkomstandigheden waaronder, of met de tijd gedurende welke arbeid moet worden verricht.
12. Salaris: het functieloon vermeerderd met de toeslagen en toelagen.
13. Inkomen: alle financiële verdiensten die uit de arbeidsovereenkomst worden genoten.
14. Kalenderweek: de dagen van zondag tot en met zaterdag.
15. Werkdag: iedere dag van de kalenderweek waarop volgens dienstrooster/werktijdregeling arbeid wordt verricht.
16. Vrije dag: iedere dag van de kalenderweek waarop volgens dienstrooster/werktijdregeling geen arbeid wordt verricht.
17. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2^e Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koninginnedag en de dagen waarop krachtens aanwijzing van de overheid extra vrijaf met behoud van loon mag worden gegeven.
18. Kostwinner: de werknemer wiens normale inkomsten tenminste 2/3 deel vormen van de totale inkomsten - waaronder begrepen uitkeringen ingevolge de sociale voorzieningen - van het gezin respectievelijk het alternatieve samenlevingsverband, waartoe hij behoort.
19. Standplaats: de vaste plaats waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht.
20. Vakvereniging: een vereniging behorende tot de partij ter andere zijde.
21. Beroepscommissie functiewaardering: de beroepscommissie samengesteld volgens artikel 26 in samenhang met het reglement beroepscommissie functiewaardering, opgenomen in bijlage 20.
22. Scheidsgerecht: het scheidsgerecht samengesteld volgens artikel 85 in samenhang met het reglement scheidsgerecht, opgenomen in bijlage 26.
23. Onderneming: de arbeidsorganisatorische eenheid in de zin van de WOR.

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

Artikel 4 (VCSA)

1. De VCSA is belast met de behandeling van alle vraagstukken aangaande de uitleg, de toepassing of nakoming van deze CAO en waarover betrokkenen bij deze CAO ingelicht willen worden. Voorwaarde daarbij is dat de feiten die aan het CAO vraagstuk ten grondslag liggen voor de betrokken partijen vaststaan.
2. Vraagstukken met betrekking tot deze CAO kunnen alleen aan de VCSA worden voorgelegd door de werkgever, (een) vakvereniging(en), de werkgeversvereniging of de ondernemingsraad van een onderneming die valt onder de werkings sfeer van deze CAO.
3. De VCSA acht zich niet bevoegd te oordelen over vraagstukken waarin de feiten en/of omstandigheden hetzij onduidelijk zijn, danwel de feiten door betrokken partijen worden betwist.

Artikel 4A (naleving CAO en geschillenregeling)

1. Partijen verplichten zich de naleving van deze CAO zoveel mogelijk te bevorderen.
2. Geschillen over de uitleg, toepassing of nakoming van deze CAO waarover binnen de VCSA geen eensluidend standpunt is bereikt, kunnen door (één van) de contractsluitende partijen worden voorgelegd aan de geschillencommissie. Deze commissie bestaat uit 4 leden en 5 plaatsvervangende leden. Partijen benoemen gezamenlijk een onpartijdige voorzitter.
3. De geschillencommissie regelt haar werkzaamheden volgens een reglement, dat als bijlage 2 bij deze overeenkomst is gevoegd.
4. De geschillencommissie doet zo mogelijk binnen 2 maanden uitspraak. Deze uitspraak heeft de kracht van een bindend advies.

Artikel 5 (OSV-fonds)

1. De werkgever stort jaarlijks 2 pro mille van de loonsom in het OSV-fonds. Hiervan komt 1½ pro mille ten goede aan de vakverenigingen. Het resterend gedeelte is bestemd voor het dekken van de kosten van het sociaal overleg. Onder loon wordt verstaan het premieplichtig loon als bedoeld in de Werkloosheidswet. Op dit premieplichtig loon wordt geen franchise in mindering gebracht.
2. Het OSV-fonds wordt beheerd door een stichting. Het stichtingsbestuur bestaat uit vertegenwoordigers van partijen.
3. Er zijn statuten van de stichting; indien door het bestuur wijzigingen in de statuten worden aangebracht, behoeven deze goedkeuring van partijen.

Artikel 6 (reorganisatie)

1. In geval van een voornemen tot reorganisatie, inkrimping, fusie, beëindiging van de onderneming, wijziging van vestigingsplaats(en) van de onderneming of andere structurele wijzigingen of overdracht van de zeggenschap over de onderneming, is de werkgever verplicht daarover op een zodanig tijdstip advies in te winnen van de ondernemingsraad en overleg te voeren met vakorganisaties, dat nog wezenlijk invloed op de beslissing kan worden uitgeoefend.
2.
 - a) Wanneer het onder lid 1 genoemde leidt tot een vermindering van het personeelsbestand, die ontslag tot gevolg heeft, zal ten behoeve van de betrokken werknemers een wachtgeldregeling worden getroffen, die voor wat betreft de materiële consequenties zoveel mogelijk gelijk is aan het Rijkswachtgeldbesluit 1955 (Besluit van 31 augustus 1959, Stb. 1959, 319).
 - b) Al hetgeen op grond van het onder a gestelde door de werkgever wordt toegezegd, zal het karakter dragen van suppletie op uitkeringen, waarop de werknemer ingevolge sociale verzekering/voorziening aanspraak kan maken. De werknemer is dan ook verplicht zich zo te gedragen als nodig is voor het verkrijgen en behouden van uitkeringen op grond van bovengenoemde verzekering/uitkering.
3.
 - a) Indien de onder lid 1 bedoelde maatregelen moeten leiden tot overplaatsing van werknemers, zal de werkgever over de daartoe te treffen regels advies inwinnen van de ondernemingsraad en overleg voeren met vakorganisaties.

- b) Indien geen sprake is van de verplichting tot verhuizing zoals bedoeld in artikel 45, zal aan financiële vergoedingen de VCSA-verplaatsingskostenregeling ten grondslag worden gelegd, zoals opgenomen in bijlage 13.
4. In afwijking van het bepaalde in lid 2 geldt dat werknemers, die in het kader van de hierna te noemen reorganisaties boventallig worden, uitsluitend rechten kunnen doen gelden op de aanspraken uit het tussen desbetreffende partijen gesloten en voor de betrokken werknemers geldend sociaal plan:
- reorganisatie Transformer 2002: van toepassing is sociaal plan “Van werk naar werk” d.d. 1 mei 1998;
 - reorganisatie BBA Plus: van toepassing is het sociaal plan BBA;
 - reorganisatie Connexxion: van toepassing is sociaal plan “Van werk naar werk” d.d. 25 april 2001.

HOOFDSTUK II: DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 7 (indiensttreding/arbeidsovereenkomst)

1. Bij indiensttreding verstrekt de werkgever aan de werknemer een arbeidsovereenkomst, waaruit blijkt welke (arbeids)voorwaarden van toepassing zijn. Voorbeelden van arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen in de bijlagen 3 tot en met 6. Tevens wordt een exemplaar verstrekt van deze CAO.
2. Indien de arbeidsovereenkomst en/of deze CAO wordt gewijzigd en/of aangevuld, verstrekt de werkgever aan de werknemer een exemplaar van die wijziging en/of aanvulling.
3. Een regeling met betrekking tot het aantrekken van parttimers en dagcontractanten wordt niet vastgesteld, dan nadat de ondernemingsraad in de gelegenheid is gesteld daarover advies uit te brengen.

Artikel 8 (proeftijd)

In afwijking van artikel 7:652 BW geldt bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de volgende proeftijd:

- één maand indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van maximaal één jaar.
- twee maanden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode langer dan één jaar.
- twee maanden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van een project of wegens vervanging bij ziekte waarbij geen einddatum is afgesproken.

Artikel 9 (parttimers)

De bepalingen van deze CAO en de bijlagen zijn van toepassing op parttimers, met inachtneming van het gestelde in dit artikel.

1. De arbeidstijd per dienst(deel) bedraagt minimaal 2 uur.
2. Op verzoek van de parttimer zal telkens na verloop van een kwartaal het deeltijdpercentage van de parttimer in de arbeidsovereenkomst worden verhoogd tot de feitelijk over het achterliggende kwartaal gemiddeld verrichte arbeidstijd.
3. Een parttimer krijgt voorrang bij uitbreiding van het overeengekomen aantal arbeidsuren of het vervullen van een opengevallen fulltime baan in dezelfde functie, mits hij aan de functie-eisen voldoet.
4. Ten aanzien van de parttimer dienen de navolgende artikelen op de hierna aangegeven wijze te worden toegepast:

Artikel 20 (arbeidstijdenregeling ouderen)

Artikel 20 is op parttimers pro rata van toepassing.

Artikel 21 (loonschalen en dergelijke)

Het functieloon wordt vastgesteld overeenkomstig de bij de functie behorende schaal, naar rato van het aantal overeengekomen uren per week, waarbij wordt afgerond op hele euro's.

Artikel 30 (salaris bij afwezigheid)

Bij toepassing geschiedt een en ander naar rato overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 21, 33, 34 en 39.

Artikel 33 (toelage voor onregelmatige arbeid)

De toelage wordt toegekend over de werkelijk gewerkte uren. De middeling, zoals bedoeld in artikel 29 lid 3, is niet van toepassing.

Artikel 35 (arbeidstijden/ATV)

a) Artikel 35 is op parttimers pro rata van toepassing.

Parttimers met een arbeidsduur van minimaal 28 uren per werkweek kunnen jaarlijks voor 1 september kenbaar maken of de ATV-rechten in de nieuwe dienstregeling, doch uiterlijk 31 december van dat jaar, in tijd zullen worden genoten dan wel in geld zullen worden uitbetaald.

Aan parttimers met een arbeidsduur van minder dan 28 uur per week wordt het recht op ATV uitbetaald.

b) In geval van uitbetaling wordt het functieloon vastgesteld door het tabelloon te vermenigvuldigen met $y/37,38$ waarbij y het contractueel overeengekomen aantal uren per week bedraagt.

c) In geval van opname in tijd wordt het functieloon vastgesteld door het tabelloon te vermenigvuldigen met $y/40$, waarbij y het contractueel overeengekomen aantal uren per week bedraagt.

d) Aan parttimers die zijn ingedeeld in een van de Hay-schalen wordt geen ATV toegekend.

Artikel 36 (meeruren en overuren voor niet-technisch personeel)

a) Artikel 36 lid 1 (meeruren) is niet van toepassing op parttimers.

b) Overuren zijn uren waarmee de voor fulltimers geldende arbeidstijd per kalenderweek wordt overschreden.

Artikel 39 (afbouwtoelage)

Het onder lid 2 bedoelde bedrag wordt naar rato toegepast.

Artikel 41 (toelage voor dienstdoen op vrije dagen)

Het gestelde in lid 3 sub b is niet van toepassing voor de parttimers, die normaliter gedurende 4 uur of minder gewerkt zouden hebben.

Onder het in dit artikel genoemde dagloon wordt verstaan het voor het betreffende werknemer geldende uurloon vermenigvuldigd met het aantal uren dat die dag gewerkt zou worden.

Artikel 47 (forenzenvergoeding)

Het gestelde in lid 4 is naar rato van het aantal gewerkte dagen van toepassing.

Artikel 61 (vakantie)

a) De vakantie-aanspraken worden uitgedrukt in uren. Het aantal uren wordt vastgesteld door het aantal dagen waarop conform artikel 61 aanspraak bestaat te vermenigvuldigen met 8 en de uitkomst daarvan te vermenigvuldigen met een breuk waarvan de teller wordt gevormd door het gemiddeld aantal overeengekomen arbeidsuren per week en de noemer 40.

b) Vakantie kan worden opgenomen per dag, waarbij op de aanspraken het aantal uren in mindering wordt gebracht dat de werknemer die dag gewerkt zou hebben.

c) Voor parttimers die zijn ingedeeld in een van de Hay-schalen geldt dat de omrekeningsfactor in sub a 8 bedraagt en de omrekeningsfactor in sub b 40.

Artikel 62 (vakantiebijslag)

De vastgestelde bedragen worden naar rato aangepast.

Artikel 63 (afwezigheid met behoud van salaris)

Ten aanzien van de aanspraken wordt het aantal naar rato vastgesteld en naar boven afgerond op een halve dag.

Artikel 65 (organisatieverlof)

Voor het deelnemen aan overleg wordt als dienstdtijd aangemerkt de duur van de dienst welke op die dag verricht had moeten worden met een maximum van acht uur. Vrije uren worden gecompenseerd.

Artikel 10 (Hay-werknemers)

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

1. Het functieloon geldt voor een arbeidstijd van 40 uur per week.
2. Het uurloon is het functieloon per maand gedeeld door 173,3.
3. Aan Hay-werknemers wordt geen ATV toegekend.
4. Tenzij uitdrukkelijk een hoger aantal is overeengekomen, bedraagt de normale vakantie per vakantiejaar voor werknemers met een leeftijd:
 - t/m 29 jaar: 27 dagen
 - van 30 t/m 44 jaar: 32 dagen
 - van 45 jaar en ouder: 35 dagen
5. Voor Hay-werknemers met een parttime arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar artikel 9.
6. Het bepaalde in artikel 28 geldt niet voor Hay-werknemers.
7.
 - a) De werkgever kan aan werknemers die zijn ingedeeld in een Hay-schaal een variabele beloning toekennen. Deze beloning wordt niet toegekend dan na een beoordeling van de in het kader van contractmanagement behaalde resultaten.
 - b) Indien een variabele beloning wordt toegekend bedraagt deze:
 - voor werknemers ingedeeld in de schalen A, B en C.... 7-12%
 - voor werknemers ingedeeld in de schalen D, E en F..... 9-15%

Artikel 11 (dagcontractanten)

1. Voor dagcontractanten met wie een overeenkomst is afgesloten zoals bedoeld in bijlage 7, gelden slechts de bepalingen die worden overeengekomen, met dien verstande dat het functieloon wordt vastgesteld overeenkomstig de bij de functie behorende loonschaal, naar rato van het aantal gewerkte uren.
2. Naast het in lid 1 bedoelde functieloon bestaat aanspraak op de toelage voor onregelmatige arbeid als bedoeld in artikel 33.
3. De vakantie-aanspraken en vakantiebijslag ontstaan naar rato van het aantal gewerkte uren danwel dagen.

Artikel 12 (uitzendkrachten)

1. De artikelen 3, 9 (voorzover van toepassing), 12, 19 en 19A, 20 (niet ATV, maar de uurloonwaarde), 21, 23, 32, 33 en 33A, 34, 35 (uurloonwaarde), 36 en 37, 38, 39, 40, 41, 42 en 68, als ook de bijlagen 11, 12 en 22 van deze CAO zijn van overeenkomstige toepassing op de uitzendkracht die als vakkracht en op de uitzendkracht die langer dan 26 weken werkzaam is bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van deze CAO, met dien verstande dat voor die vakkracht respectievelijk uitzendkracht de bij zijn functie behorende loonschaal geldt naar rato van het aantal gewerkte uren.
2. Als vakkracht wordt aangemerkt de uitzendkracht die als chauffeur wordt uitgezonden en in het bezit is van het vakdiploma CCV-B.
3. De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat aan vakkrachten/uitzendkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon en toe(s)lagen worden betaald overeenkomstig de bepalingen van deze CAO. De werkgever verstrekt desgevraagd toereikende informatie aan de uitzendonderneming over de voor de uitzendonderneming relevante beloningselementen van de met de vakkracht respectievelijk uitzendkracht vergelijkbare vaste medewerker .
4. Alle andere bepalingen uit deze CAO zijn niet van toepassing op vakkrachten/uitzendkrachten.

Artikel 13 (standplaats)

1. Bij indiensttreding wijst de werkgever de werknemer een standplaats aan.
2. Onverminderd het bepaalde in artikel 6 kan de werkgever indien het dienstbelang dat vordert, na overleg met de werknemer, tijdens het dienstverband een andere standplaats aanwijzen.
3. De werknemer is vrij in de keuze van zijn woonplaats, mits hij zich niet in de onmogelijkheid stelt zijn dienst naar behoren uit te voeren.
4. Indien de werknemer van de in lid 3 omschreven vrijheid gebruik maakt zonder dat overplaatsing heeft plaatsgevonden, is de werkgever, met uitzondering van het bepaalde in artikel 47 (forenzenvergoeding), op geen enkele wijze tot vergoeding van kosten gehouden.

Artikel 14 (erkenning samenlevingsverband/partner)

1. Als partner wordt aangemerkt:
 - a) de wettelijk geregistreerde partner; of
 - b) hij die ongehuwd is en met de werknemer geen nauwere graad van bloed- of aanverwantschap heeft dan de derde graad - zoals bedoeld in het schema in bijlage 27 - en die gedurende minimaal één jaar met de werknemer een gemeenschappelijke huishouding vormt en de intentie heeft deze in de toekomst voort te zetten.
2. Om de intentie tot duurzame samenleving aan te tonen, dienen de navolgende bescheiden te worden overgelegd:
 - een door beiden ondertekende samenlevingsverklaring als bedoeld in bijlage 28; en
 - een uittreksel uit het bevolkingsregister van beiden, indien de werkgever dat verlangt.
3. De in deze overeenkomst opgenomen bepalingen op grond waarvan aanspraken kunnen worden gemaakt

als gevolg van een huwelijkse verbintenis, zijn naar letter en geest van toepassing op de in lid 1 bedoelde partner. Voor wat betreft pensioenaanspraken dient de werknemer via de onderneming de partner bij het SPOV aan te melden.

4. Lid 2 heeft eveneens betrekking op bedrijfsregelingen.
5. Leden 2 en 3 zijn niet van toepassing indien wettelijke bepalingen dat verbieden.
6. De werknemer is aansprakelijk bij misbruik van rechten uit deze regeling.
7. Wijzigingen in de situatie dienen door de werknemer schriftelijk te worden medegedeeld.
8. Overal waar partner staat kan ook echtgen(o)ot(e) worden gelezen.

Artikel 15 (VUT tot 1 januari 2006)

1. Dit artikel is van toepassing tot 1 januari 2006.
2. De werknemer kan op zijn verzoek gebruik maken van de VUT-regeling indien hij voldoet aan de voorwaarden die zijn opgenomen in de tussen partijen overeengekomen VUT-CAO. De arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt dan op de dag dat de VUT-regeling voor hem ingaat.
3. Indien de werknemer geen gebruik maakt van de VUT-regeling wordt de arbeidsovereenkomst op zijn verzoek beëindigd op de dag dat hij gebruik maakt van de regeling prepensioen SPOV, dan wel de FPU-regeling ABP of ouderdomspensioen.
4. Indien een werknemer aanspraak maakt op een uitkering krachtens de prepensioenregeling en daarbij tevens gebruik maakt van de garantieregeling volgens welke ontbrekende prepensioenjaren worden ingekocht, eindigt diens arbeidsovereenkomst van rechtswege op de dag dat hij gebruik maakt van de regeling prepensioen SPOV.
5. Werknemers die gebruik maken van de VUT-regeling of met prepensioen gaan kunnen samen met hun echtgeno(o)t(e) een cursus volgen ter voorbereiding op de VUT of het prepensioen. De kosten van deze cursus komen voor rekening van de onderneming.

Artikel 15A (VUT vanaf 1 januari 2006)

1. Dit artikel is van toepassing vanaf 1 januari 2006.
2. De werknemer geboren vóór 1 januari 1950 kan op zijn verzoek gebruik maken van de VUT-regeling indien hij voldoet aan de voorwaarden die zijn opgenomen in de tussen partijen overeengekomen VUT-CAO met ingangsdatum 1 januari 2006. Daarbij zijn de volgende combinaties mogelijk:
 - volledige VUT-uitkering en gelijktijdige beëindiging van het dienstverband
 - uitstel van de VUT-uitkering en voortzetting van het dienstverband bij volledige arbeidsduur
 - gedeeltelijke VUT-uitkering en voortzetting van het dienstverband bij volledige arbeidsduur
 - volledige VUT-uitkering en voortzetting van het dienstverband bij verminderde arbeidsduur
 - gedeeltelijke VUT-uitkering en voortzetting van het dienstverband bij verminderde arbeidsduur
3. De werknemer die aanspraak maakt op een VUT-uitkering en vermindering van de arbeidsduur wenst, dient daarvoor een beroep te doen op de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

4. Werknemers die gebruik maken van de VUT-regeling kunnen samen met hun echtgeno(o)t(e) een cursus volgen ter voorbereiding op de VUT. De kosten van deze cursus komen voor rekening van de onderneming.
5. Werkgevers financieren de afbouwregeling van de VUT samen met het overgangsrecht van de pensioenafspraken op de door SVUOV en SPOV afgesproken wijze. Per 1 januari 2006 is deze voorzien door middel van een premie voor VUT- en pensioenovergangsrecht van 5,7% van het pensioengevend inkomen gedurende 15 jaar.

Artikel 15B (Prepensioen vanaf 1 januari 2006)

1. Dit artikel is van toepassing vanaf 1 januari 2006.
2. De werknemer die aanspraak maakt op een prepensioenuitkering van SPOV of een FPU-uitkering van ABP en vermindering van de arbeidsduur wenst, dient daarvoor een beroep te doen op de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
3. Werknemers die met prepensioen gaan kunnen samen met hun echtgeno(o)t(e) een cursus volgen ter voorbereiding op het prepensioen. De kosten van deze cursus komen voor rekening van de onderneming.

Artikel 16 (beëindiging van de arbeidsovereenkomst)

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat de werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt.
2. Indien de werknemer gedurende 2 achtereenvolgende jaren arbeidsongeschikt is geweest, kan de overeenkomst worden opgezegd, met inachtneming van de daarvoor geldende wettelijke bepalingen.
3. Mocht de arbeidsongeschiktheid zich in gunstige zin wijzigen, dan heeft de gewezen werknemer tot 5 jaar na de ontslagdatum recht op bedrijfsgeneeskundige begeleiding als bedoeld in artikel 51.
4.
 - a) De begeleiding zal er, mits dit op medische gronden mogelijk is, op gericht zijn de gewezen werknemer - bij vacatures – geheel of gedeeltelijk te plaatsen in de eigen functie of in een functie die zo dicht mogelijk daarbij aansluit.
 - b) Indien plaatsing als bedoeld in sub a niet mogelijk is - en de gewezen werknemer is bereid daaraan mee te werken - zal getracht worden de plaatsing van de gewezen werknemer in een passende volledige of gedeeltelijke functie binnen, dan wel buiten de onderneming tot stand te brengen.
 - c) Richtlijnen met betrekking tot uitgangspunten zoals herplaatsing, aangepast werk, revalidatie, financiële afwerking en dergelijke worden in de VCSA vastgesteld.
5. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst ingevolge lid 2 wordt met inachtneming van het bepaalde in artikel 61, lid 8 een aantal vakantiedagen verzilverd, dat overeenkomt met de in de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid opgebouwde, doch niet genoten vakantie-aanspraken. De uitkering wordt berekend naar het salarisniveau van de dag voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
6. Werknemers die voor het eerst in aanmerking komen voor een gehele of gedeeltelijke WAO-uitkering ontvangen gedurende het eerste en het tweede jaar waarin zij deze uitkering ontvangen een maandelijkse aanvulling daarop van hun werkgever, zoals bedoeld in bijlage 10. Voor ABP-werknemers geldt een

gelijkwaardige regeling, zie bijlage 10.

Deze regeling is beperkt tot ziektegevallen die ontstaan zijn onder het regime van de 'oude' WAO.

Artikel 17 (beheersverantwoording bij einde arbeidsovereenkomst)

1. Het eindigen van de arbeidsovereenkomst ontslaat de werknemer niet van zijn verantwoordelijkheid voor het gehouden beheer, noch van zijn verplichting tot aanzuivering van een tekort dat in zijn geldelijke verantwoording mocht worden ontdekt.
2. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst is de werknemer verplicht de hem verstrekte reglementen, dienst- en werkkleding en alle overige eigendommen van de werkgever op een door de werkgever te bepalen plaats en tijd in goede staat in te leveren.

Artikel 18 (pensioen)

1. Voor de werkgever en de werknemer zijn de bepalingen uit de voor de onderneming geldende pensioenregeling van toepassing, inclusief de eventueel door het pensioenfonds in een afzonderlijke regeling opgenomen daarmee samenhangende pre- vroeg- of flexibele pensioenregeling.
2. De werkgever meldt elke werknemer bij indiensttreding aan als deelnemer bij SPOV, tenzij lid 4 van toepassing is.
3. De werkgever draagt de volgens de pensioenregeling(en) verschuldigde premie af aan SPOV.
4. Indien de werknemer ABP-deelnemer is, vindt geen aanmelding als deelnemer bij SPOV plaats en gelden in plaats van lid 3 het door het ABP hieromtrent bepaalde.
- 5a. Voor deelnemers aan de regeling van de Stichting Pensioenfonds Openbaar Vervoer stellen CAO-partijen jaarlijks de verdeling van het werkgevers- en het werknemersdeel in de pensioenpremie vast. Dat betreft zowel het te hanteren inhoudingspercentage als de hoogte van de franchise. De werkgever draagt voor SPOV-deelnemers totaal 22,1 % van het pensioengevend inkomen als premie af. Dat is inclusief de premie voor afbouw van de VUT-regeling. De werkgever is bevoegd om op het loon van de werknemer in te houden:
 - 6% van de pensioengrondslag, na aftrek van een franchise van € 1081,41 per maand of € 12.977,- per jaar;
 - 0,70% van de pensioengrondslag zonder aftrek van een franchise.Met pensioengrondslag wordt hier bedoeld de pensioengrondslag zoals opgenomen in het pensioenreglement van SPOV. Dit bestaat uit het vaste salaris plus vaste toeslagen, vermeerderd met de voor die maand geldende variabele pensioengrondslag. Aldus wordt iedere maand een afzonderlijke pensioengrondslag vastgesteld waarop de af te dragen en in te houden pensioenpremie wordt berekend.
- b. Indien de werknemer ABP-deelnemer is, is het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP van toepassing.

HOOFDSTUK III: WERKTIJDEN

Artikel 19 (dienstregeling/dienstrooster/werktijdregeling)

1. Veranderingen in de dienstregeling worden vooraf met de ondernemingsraad besproken. Bij aanvraag van goedkeuring van de dienstregeling of verandering daarvan zal melding worden gemaakt van het standpunt van de ondernemingsraad terzake.
2. Er wordt geen dienstrooster/werktijdregeling van kracht dan nadat de ondernemingsraad daarmee heeft ingestemd.
3. De dienstdienst in de dienstroosters wordt niet hoger vastgesteld dan 12 uur.
4.
 - a) De maximale arbeidstijd per dienst bedraagt 8,5 uur.
 - b) Het aantal overschrijdingen van de onder a genoemde arbeidstijd van 8,5 uur tot een maximum van 9 uur wordt - met inachtneming van de richtlijnen hieromtrent in bijlage 11 - vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.
5. De werkgever is verplicht tot het instellen van zogenaamde deeltijdroosters voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten ter voorkoming van volledige arbeidsongeschiktheid en voor revalidatie na een periode van arbeidsongeschiktheid. Waar dit bij kleinere vestigingen praktische bezwaren oplevert, dienen in samenhang met stallingen van grotere vestigingen oplossingen te worden aangedragen.
6. Pauzeregeling voor rijdend personeel
 - a) In elke dienst of dienstdeel met een arbeidstijd langer dan 4 uur wordt tenminste een pauze van 15 minuten of meer ingebouwd die op een redelijk tijdstip in de dienst kan worden genoten. In elke dienst of dienstdeel met een arbeidstijd langer dan 5,5 uur wordt een pauze van 30 minuten aaneengesloten opgenomen, eventueel op te splitsen in twee maal 15 minuten.
 - b) De onder a bedoelde pauzes zijn netto pauzes, waarbij dus niet zijn opgenomen halterings- en/of afhandelingstijd en conform lokale afspraken looptijd en buswisseltijd.
 - c) Op de plaats waar de pauzes worden genoten, dient een voorziening te zijn bestaande uit een verwarmde ruimte met meubilair, koffievoorziening en toilet.
7. In bijlage 11 zijn richtlijnen en een tijdschema opgenomen voor de opzet van dienstroosters.
8.
 - a) Het overleg over het opstellen van dienstroosters wordt gevoerd met de ondernemingsraad of met een commissie die daartoe wordt benoemd door de ondernemingsraad, dan wel wordt gekozen volgens een door hem goedgekeurd reglement.
 - b) Bij gebrek aan tijdige overeenstemming in een commissie zoals bedoeld onder a, wordt het geschil aan de overlegvergadering ter beoordeling voorgelegd.
 - c) Wordt met de ondernemingsraad niet tijdig overeenstemming bereikt en heeft het geschil betrekking op de uitleg van dit artikel of van bijlage 11 van deze overeenkomst, dan wordt het geschil - onverlet de terzake in de WOR voorgeschreven procedure - door de werkgever en ondernemingsraad tevens

onverwijld aan de VCSA voorgelegd.

9. In overleg met de ondernemingsraad wordt per bedrijf een methode vastgesteld voor de berekening van de formatie van het rijdend personeel.
10. Van het voorgaande kan alleen worden afgeweken in overleg met de ondernemingsraad. Indien van dit artikel wordt afgeweken, wordt hiervan melding gemaakt aan de VCSA.

Artikel 19 A (werktijdregeling technisch personeel)

1.
 - a) Er wordt geen werktijdregeling van kracht dan nadat de ondernemingsraad daarmee heeft ingestemd.
 - b) Het overleg over het opstellen van de werktijdregeling wordt gevoerd met de ondernemingsraad, of met een commissie, die daartoe wordt benoemd door de ondernemingsraad, danwel wordt gekozen volgens een door hem goedgekeurd reglement.
 - c) Bij gebrek aan tijdige overeenstemming in een commissie, zoals bedoeld in sub b, wordt het geschil aan de overlegvergadering ter beoordeling voorgelegd.
2.
 - a) Als richtlijn geldt dat in de werktijdregeling de diensttijd, met uitzondering van de consignatiedienst, niet hoger wordt vastgesteld dan 12 uur.
 - b) In de werktijdregeling wordt uitgegaan van een maximale arbeidstijd van 8,5 uur per dag. De onderneming kan in overleg met de ondernemingsraad terzake anders beslissen.
3. De onderneming stelt in overleg met de ondernemingsraad een pauzeregeling vast. Deze regeling bevat op een werkdag van meer dan 5,5 uur na ten hoogste 4,5 uur in ieder geval één rusttijd van 30 minuten.
4.

A: Definities van in werktijdregelingen te hanteren begrippen:

 - 1) Werktijdregeling: onder een werktijdregeling wordt verstaan het schema waarin de voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd en de ATV zijn vastgelegd.
 - 2) Dienst: de geplande werktijd van een werknemer voor één dag, opgenomen in de werktijdregeling.
 - 3) Aanvang-/eindtijden van diensten:
 - Vroege dienst: een aaneengesloten dienst, die begint op of vóór 10.00 uur en eindigt op of vóór 16.30 uur.
 - Dagdienst: een aaneengesloten dienst, die uiterlijk eindigt om 18.00 uur.
 - Gebroken dienst: een dienst, die wordt onderbroken door tenminste één rusttijd van minimaal 1 uur en 30 minuten.
Deze dienst kan niet aanvangen vóór 06.00 uur, terwijl óf de rusttijd de periode omvat van 1.30 uur - 13.00 uur, óf het einde der dienst ligt tussen 16.30 uur en 18.00 uur.
 - Late dienst: een aaneengesloten dienst, die eindigt op of na 21.30 uur. In aansluiting op de late dienst zal overwerk na 01.30 uur niet verplichtend zijn.
 - Extra late dienst: een aaneengesloten dienst, die vóór 00.00 uur aanvangt, waarvan een gedeelte valt tussen 02.30 en 04.30 uur. In de werktijdregeling wordt na de extra late dienst een rustperiode opgenomen van tenminste 13,5 uur.

- 4) Diensttijd: de tijd gelegen tussen aanvang en einde van de dienst.
- 5) Arbeidstijd (= betaalde tijd): de diensttijd verminderd met de rusttijd.
- 6) Rusttijd: iedere periode in de diensttijd tijdens welke de werknemer 15 minuten of langer geen werkzaamheden behoeft te verrichten.

B: Samenstelling van de werktijdregeling:

- 1) Er kunnen één of meer werktijdregelingen per werkplaats zijn.
- 2) De voorgeschreven rusttijd en andere eventueel met het personeel overeengekomen rustperiodes worden ingebouwd.
 - Werktijdregeling: de verdeling van de vrije dagen in de werktijdregeling dient zodanig te zijn dat zoveel mogelijk niet meer dan 5 diensten na elkaar liggen.
 - De gemiddelde arbeidstijd in de werktijdregeling mag niet meer dan 38 uur per week zijn.
 - Indien zich in een werktijdregeling wijzigingen voordoen, moet het bedrijf ongeveer 8 weken van tevoren de te wijzigen werktijdregeling ter beoordeling voorleggen aan de ondernemingsraad of een commissie die daartoe wordt benoemd.
 - Een verandering van de dienst moet men op de dag ervoor bij einde dienst ontvangen hebben.
 - Een mededeling dat de dienst na een vrije dag wordt veranderd moet op de dag voorafgaande aan de vrije dag(en), vóór het eind van de dienst en uiterlijk vóór 18.00 uur gegeven worden.
 - Per werknemer wordt maximaal op 1 zondag per 3 weken gewerkt.

C: Volledige twee ploegdienst.

Bij een volledige twee ploegdienst waaronder wordt verstaan: het werken in vroege en late dienst en (tot 01.30 uur) op alle dagen van de week, wordt een minimale formatie van 12 werknemers per ploeg aangehouden.

D: Ontheffingsclausule.

Van vorenstaande richtlijnen kan slechts worden afgeweken, indien in overleg met de ondernemingsraad of de commissie is komen vast te staan dat dit tot (voor het personeel) betere werktijdregelingen leidt.

Artikel 19 B (variabele werktijden)

1. Indien het personeel daartoe de wens te kennen geeft, zal in de onderneming een variabele werktijdregeling worden toegepast, die de instemming behoeft van de ondernemingsraad.
2. Toepassing van een variabele werktijdregeling mag niet leiden tot het verkrijgen van een recht op onregelmatigheidstoelage en toelage gebroken diensten, indien dit recht niet zou zijn ontstaan als de variabele werktijd niet zou zijn toegepast.

Artikel 20 (arbeidstijdenregeling ouderen)

1. Voor de werknemer die in enig jaar de leeftijd van 50 jaar bereikt, geldt met ingang van de nieuwe dienstregeling, doch uiterlijk 1 juni van dat jaar, een werkweek van 36 uur, met behoud van het volle functieloon.

De werkweek van 36 uur ontstaat door, naast de 12 ATV-dagen en 10 halve ATV-dagen, jaarlijks 18 halve ATV-dagen in het dienstrooster of de werktijdregeling op te nemen, tenzij de werkgever in overleg met de groep betrokken ouderen en ondernemingsraad een andere verdeling van hele en halve ATV-dagen overeenkomt.

2. Deze werknemers kunnen ook kiezen voor een werkweek van 35 uur in de vorm van 5 dagen van 7 uur gemiddeld, met een minimum van 6 uur en een maximum van 7,5 uur.
3. In plaats van het bepaalde in de artikelen 33 en 34 heeft de werknemer van 50 jaar of ouder aan wie arbeidstijdverkorting is toegestaan recht op een vaste toeslag voor onregelmatige uren en gebroken diensten die gebaseerd is op het actuele dienstenpakket.

Deze toeslag wordt als volgt berekend:

- a) Indien het werkpakket van de werknemer van 50 jaar of ouder een afspiegeling is van het werkpakket van een werknemer jonger dan 50 jaar, wordt de toeslag berekend op basis van de gemiddelde toeslag van het totale dienstenpakket;
- b) Indien de werknemer van 50 jaar of ouder en de werknemer jonger dan 50 jaar binnen één roulering werkzaam zijn, wordt de toeslag berekend op basis van de gemiddelde toeslag van het eigen dienstenpakket;
- c) Indien het werkpakket van de werknemer van 50 jaar of ouder geen afspiegeling is van het werkpakket van een werknemer jonger dan 50 jaar, wordt de toeslag berekend op basis van de gemiddelde toeslag van de werknemer jonger dan 50 jaar (tenzij deze toeslag lager is dan de gemiddelde toeslag van de eigen roulering);
- d) Indien een werknemer heeft gekozen voor een 35-urige werkweek als bedoeld in lid 2, wordt de toeslag berekend als vermeld in sub c.

4. De vaste toeslag als bedoeld in lid 3 wordt opgenomen in de pensioen- en VUT-grondslag en in de berekening van de vakantiebijslag.

5. Voor deze groep werknemers zal desgewenst een apart rooster per vestiging worden opgesteld.

6.

- a) Rijdend personeel ouder dan 50 jaar kan niet verplicht worden overwerk te verrichten. De werkgever streeft er naar rijdend personeel dat de leeftijd van 50 jaar bereikt heeft, slechts bij uitzondering voor werk buiten het voor hen geldende rooster in te schakelen.
- b) Technisch personeel ouder dan 55 jaar kan niet verplicht worden overwerk te verrichten. De werkgever streeft er naar technisch personeel dat de leeftijd van 55 jaar bereikt heeft, slechts bij uitzondering voor werk buiten het voor hen geldende rooster in te schakelen.

7.

- a) Rijdend personeel van 50 jaar en ouder is niet verplicht extra late diensten te verrichten.
- b) Technisch personeel van 55 jaar en ouder is niet verplicht extra late diensten te verrichten.
- c) Overig personeel van 50 jaar en ouder wordt ontheven van de verplichting tot het verrichten van extra late diensten, tenzij het dienstbelang zich hiertegen verzet.

8. Het bepaalde in lid 3 is in de plaats gekomen van de regeling die opgenomen is in bijlage 14. De gewijzigde regeling geldt met ingang van de nieuwe dienstregeling 2000, doch uiterlijk 1 januari 2001. Werknemers die na de invoeringsdatum voor het eerst gebruik gaan maken van de arbeidstijdenregeling

ouderen, vallen per definitie onder de uitvoeringsbepaling zoals gesteld in lid 3 van dit artikel.

9. De werknemers die reeds vóór de invoeringsdatum zoals bedoeld in lid 8 gebruik maakten van de arbeidstijdenregeling ouderen vallen onder de regeling die is opgenomen in bijlage 14. Zij hebben echter het recht te opteren voor berekening van die toeslag volgens de in lid 3 beschreven methodiek met dien verstande dat in toekomstige jaren dan eveneens berekening volgens de in lid 3 beschreven methode zal plaatsvinden.

Indien werknemers kiezen voor berekening van de toeslagen volgens lid 3 van dit artikel, kunnen zij, indien deze berekeningswijze leidt tot financieel nadeel op het punt van de overwerkvergoeding, aanspraak maken op een afbouwregeling naar analogie van de regeling volgens artikel 39.

HOOFDSTUK IV: LOONSCHALEN/ SALARISSEN/ FUNCTIEWAARDERING

Artikel 21 (loonschalen, instructietoelage, rijdiensttoelage)

1. Als bijlage 12 bij deze overeenkomst zijn gevoegd de loonschalen, zoals deze van toepassing zijn vanaf 1 januari 2005 en 1 januari 2006.
De CAO-functielonen en de toeslagen ingevolge artikel 32 worden als volgt verhoogd:
per 1 januari 2005 met 1,25 %
per 1 januari 2006 met 2,00 %
2. De werknemer, die naast zijn functie werkzaamheden verricht als chauffeur instructeur en als zodanig wordt ingezet voor de instructie van nieuw rijdend personeel ontvangt bovendien voor elke dag dat hij daadwerkelijk instructie geeft een instructietoelage van (2005: € 3,24) € 3,30 per dag.
3.
 - a) De werknemer, niet ingedeeld als autobuschauffeur, die rijdienst als autobuschauffeur verricht en een uurloon heeft dat lager is dan het uurloon dat de autobuschauffeur in de chauffeursloonschaal met eenzelfde aantal dienstjaren geniet, wordt voor de uren waarop deze dienst wordt verricht een rijdiensttoelage toegekend.
 - b) De toelage bedraagt het verschil tussen enerzijds het uurloon van de werknemer en anderzijds het in sub a bedoelde uurloon van de autobuschauffeur met hetzelfde aantal dienstjaren. Diplomatoeslagen worden in de vergelijking niet meegenomen.

Artikel 22 (functiewaardering)

1. De werknemer wordt in één van de als bijlage 12 bij deze overeenkomst gevoegde loonschalen ingedeeld.
2. Inschaling vindt plaats op grond van het tussen partijen overeengekomen systeem van functiewaardering, in beginsel aan de hand van door partijen vastgestelde functietyperingen. De hier bedoelde inschaling vindt als regel plaats onmiddellijk bij indiensttreding of bij aanvaarding van een andere functie, maar in geen geval later dan 3 maanden daarna.
3. Een functietypering is een omschrijving van een functie waarin de hoofdelementen en de karakteristiek van die functie kort zijn beschreven. Daarbij is tevens aangegeven wat de waardering in punten is van die functie volgens het functiewaarderingssysteem.
4. Indien voor een functie geen typering bestaat of indien door vergelijking met typering van verwante functies geen inschaling mogelijk is, zal de werkgever over de inschaling advies vragen aan de bedrijfstakfunctiewaarderingsdeskundige(n). Het advies van de deskundige(n) kan worden uitgebracht in de vorm van een prognose op basis van een globale functiebeschrijving of in de vorm van puntenwaardering volgens het in lid 2 genoemde systeem.
5. Bij deze overeenkomst is een tabel opgenomen waarin is aangegeven welke aantallen functiewaarderingspunten overeenkomen met welke loonschaal. Indien het aantal punten hoger is dan de tabel aangeeft, wordt het salaris vastgesteld in overleg tussen werkgever en werknemer, echter met inschaling in één van de in deze overeenkomst opgenomen salarisschalen (Bijlage 16).
6. De werkgever kan functies aanwijzen die in plaats van boven omschreven systematiek volgens de Hay-systematiek worden gewaardeerd om een inkomensvergelijking met de markt mogelijk te maken. Indien op grond van deze waardering inschaling hoger dan in loonschaal 11 zou kunnen plaatsvinden kan de werkgever tevens inschalen in de Hay-schalen A tot en met F als in bijlage 12A weergegeven.

7. Werknemers die per 1 januari 1998 in schaal 12 of hoger ingedeeld waren, kunnen nimmer verplicht worden met indeling in een van de Hay-schalen in te stemmen.

Artikel 23 (salaris bij indiensttreding)

1. De loonschalen zijn verdeeld in treden.
2. Bij indiensttreding wordt de werknemer die jonger is dan 21 jaar ingedeeld in de bij de functie behorende loonschaal op de trede die wordt aangeduid met zijn leeftijd.
3. De werknemer van 21 jaar en ouder wordt ingedeeld in trede 0 van de bij zijn functie behorende loonschaal.
4. De werkgever kan een hogere anciënniteit (trede) toekennen dan in lid 2 en 3 aangegeven, indien hij daartoe termen aanwezig acht.
5. De autobuschauffeur van 21 jaar en ouder wordt bij indiensttreding ingedeeld als volgt:
 - leeftijd 21 jaar : chauffeursloonschaal, trede 0
 - leeftijd 22 jaar : chauffeursloonschaal, trede 1
 - leeftijd 23 jaar en ouder : chauffeursloonschaal, trede 2

Lid 4 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing.

6.
 - a) Indien de werknemer direct voorafgaand aan het dienstverband één of meerdere dienstjaren in dezelfde functie bij een ander openbaar vervoerbedrijf in Nederland werkzaam is geweest, worden ter bepaling van de anciënniteit die dienstjaren meegeteld.
 - b) In het kader van dit artikellid wordt tevens in aanmerking genomen openbaar vervoerervaring die de werknemer in dienst van een in Nederland gevestigd besloten busvervoerbedrijf heeft opgedaan.
7.
 - a) Gedurende maximaal één jaar kan indeling in een lagere dan de bij de functie behorende loonschaal plaatsvinden, echter op een niveau dat ook in die hogere schaal voorkomt. Een dergelijke inwerkperiode kan alleen worden toegepast, indien vaststaat dat de werknemer de functie niet onmiddellijk volledig of geheel zelfstandig zal kunnen vervullen. Bij het volledig of geheel zelfstandig vervullen van de functie volgt indeling op het gelijke of nagenoeg gelijke bedrag in de hogere loonschaal, onder handhaving van de aanvankelijke periodieke datum.
 - b) De in sub a bedoelde periode kan ten hoogste een lengte hebben van 3 jaar, indien het een functie betreft waarvan de beloning naar verwachting hoger uitkomt dan schaal 9 en de inhoud in belangrijke mate door de betrokkene wordt bepaald, of indien er sprake is van een vakopleiding. In die gevallen wordt periodiek, doch tenminste elk half jaar aan de hand van een beoordeling bepaald of er aanleiding is tot aanpassing van de inschaling. Voor een meerjarige vakopleiding, zal door de werkgever in overleg met de vakorganisaties een regeling worden getroffen.

Artikel 24 (verhoging functieloon)

1. De werknemer ontvangt bij een normale uitvoering van werkzaamheden telkens een periodieke verhoging van zijn loon overeenkomend met één trede van de loonschaal waarin hij is ingedeeld. Tenzij anders is

overeengekomen wordt tussen de periodieken een wachttijd in acht genomen die overeenkomt met het aantal jaren dat wordt aangeduid door de bij de treden in de loonschaal genoemde anciënniteitsnummers.

2. Vanaf 1 januari 1993 geldt dat werknemers slechts eenmaal (eventueel in delen) in hun loopbaan binnen één onderneming de wachttijd in de loonschalen doorlopen. Het doorlopen van een wachttijd betekent dat een werknemer daadwerkelijk 5 respectievelijk 6 jaar hetzelfde functieloon ontvangt (behoudens de algemene salarisverhoging).
3. Bij een uitvoering van de werkzaamheden die beter is dan normaal kan in voor de werknemer gunstige zin worden afgeweken van lid 1.
4. Bij toepassing van leeftijdslonen worden verhogingen toegepast met ingang van de eerste van de maand waarin de betrokken werknemer jarig is.
5. De periodieke verhoging als bedoeld in dit artikel geldt niet voor werknemers die in een van de Hay-schalen zijn ingedeeld. Voor deze werknemers kan verhoging van het functieloon plaatsvinden op grond van een door de werkgever gegeven beoordeling en volgens de salarisgroeitabel uit bijlage 12B.
6. Beoordeling als bedoeld in lid 5 vindt plaats op basis van contractmanagement.

Artikel 24 A (verlaging functieloon)

Het functieloon van een werknemer mag alleen worden verlaagd indien de werknemer schriftelijk instemt met de benoeming in een functie waarvoor is vastgesteld dat een lager functieloon van toepassing is, behoudens het gestelde in artikel 83.

Artikel 25 (bevordering)

1. Bij benoeming van de werknemer in een andere functie, wordt overeenkomstig de artikelen 22 en 23 lid 6 vastgesteld welke loonschaal voor deze functie van toepassing is.
2. Bij benoeming in een andere functie, waarvoor een hogere loonschaal van toepassing is of bij herinschaling op grond van functiewaardering, wordt overgeschaald in de volgende loonschaal naar het gelijke of - bij ontbreken hiervan - naast hogere bedrag plus tenminste één trede. De oorspronkelijke periodiekdatum wordt behouden.
Voorts wordt een afspraak gemaakt en vastgelegd over het verdere tredeverloop. Hierbij wordt rekening gehouden met hetgeen is bepaald in artikel 24 lid 1 (verhoging functieloon). Dit lid is niet van toepassing op werknemers die in een van de Hay-schalen zijn of worden ingedeeld.
3. Elke bevordering wordt schriftelijk aan de werknemer medegedeeld onder vermelding van het toegekende functieloon.

Artikel 26 (bezwaar en beroep)

1. Indien tussen werkgever en werknemer geen overeenstemming wordt bereikt over de op zijn functie van toepassing zijnde loonschaal en via de in het bedrijf geldende bezwaarregeling (een model is opgenomen in bijlage 19), eventueel na inwinning van advies van de bedrijfstaking-functiewaarderingsdeskundige(n), niet tot een oplossing wordt gekomen, kan de werknemer aan de werkgever een voor beroep vatbare verklaring van inschaling vragen.

2. Binnen één maand na ontvangst van de in lid 1 bedoelde verklaring kan de werknemer tegen zijn inschaling beroep aantekenen bij de beroepscommissie bedoeld in bijlage 20 van deze CAO. Het beroep wordt ingesteld door inzending van een gemotiveerd beroepsschrift.
3. De beroepscommissie doet een bindende uitspraak.

Artikel 27 (brochure)

1. Het door partijen overeengekomen systeem van functiewaardering is beschreven in de brochure “functiewaardering in het streekvervoer (uitgave 1988)”, die verkregen kan worden bij de werkgever. Daarnaast kan de werkgever aangeven welke functies in aanmerking komen voor de Hay-systematiek. Op verzoek zal de benodigde informatie aan de werknemer worden verstrekt.
2. De VCSA kan uitvoeringsmaatregelen treffen op het gebied van functiewaardering.
3. De ondernemingsraad heeft tot taak de juiste uitvoering van de functiewaarderingsprocedure binnen de onderneming te bewaken en te begeleiden.

Artikel 28 (verhoging van het functieloon bij verrichten van een andere functie)

1. Indien de werknemer gedurende tenminste één kalendermaand een functie volledig heeft waargenomen heeft hij over de maanden volgend op die waarin de waarneming is aangevangen, recht op één extra periodiek. Is de betrokken werknemer reeds ingedeeld op het maximum van die schaal, dan ontvangt hij het naast hogere bedrag uit de volgende schaal.
2. Indien geen sprake is van volledige waarneming zoals bedoeld in lid 1, heeft de werknemer recht op een gratificatie die lager ligt dan het bedrag dat hij op grond van het bepaalde in lid 1 bij volledige waarneming zou hebben gekregen.

Artikel 29 (wijze van betaling van het inkomen)

1. Maandelijks worden het salaris alsmede eventuele de toeslagen en toelagen betaald, zoals deze overeenkomstig deze CAO berekend worden.
2. De salarisspecificatie moet zodanig zijn opgesteld dat de werknemer kan nagaan hoe zijn salaris is opgebouwd.
3. In overleg met de ondernemingsraad kan besloten worden, dat toelagen - voor zover deze zich daarvoor lenen - worden gemiddeld.
4. Verschillen die bij de salarisbetalingen geconstateerd worden, dienen zo spoedig mogelijk in overleg met de betrokkene, doch uiterlijk binnen twee maanden, te worden verrekend. Indien gewenst zal door de werkgever binnen twee weken na constatering van het verschil vooruitlopend op de definitieve verrekening een voorschot worden betaald.

Artikel 30 (salaris bij afwezigheid)

Bij toepassing van de artikelen 61, 63 en 65 van deze overeenkomst zal in afwijking van artikel 3 lid 12 onder salaris worden begrepen:

- a) het functieloon.
- b) de onregelmatigheidstoelage en de toelage gebroken diensten. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad besluiten om de hier bedoelde toelagen te middelen. De grondslag voor de berekening van de gemiddelde toelage wordt gevormd door het bedrag dat aan toelagen voor onregelmatige en gebroken diensten dient te worden betaald.
- c) andere in deze overeenkomst omschreven toeslagen die door de werkgever aan de werknemer als vaste toeslagen worden uitbetaald.
- d) uitsluitend voor de toepassing van artikel 65 geldt in afwijking van lid b dat voor de berekening van de onregelmatigheidstoelage wordt uitgegaan van de dienst die volgens dienstrooster op de betreffende dag vervuld had moeten worden, tenzij op grond van artikel 29 lid 3 besloten is tot het middelen van deze toelage.

Artikel 31 (looncessie)

Het is de werknemer verboden zonder toestemming van de werkgever zijn rechten op salaris en dergelijke aan derden over te dragen als zekerheid voor de nakoming van verplichtingen die door hem zijn aangegaan.

HOOFDSTUK V: TOELAGEN/ TOESLAGEN/ VERGOEDINGEN

Artikel 32 (indexatie)

Bij iedere algehele verhoging van de functielonen worden de volgende van de in dit hoofdstuk genoemde toelagen en toeslagen dienovereenkomstig aangepast:

- het uurloon waarover de toelage voor onregelmatige arbeid wordt berekend (artikel 33, lid 2 en artikel 33A, lid 2);
- toelage voor gebroken diensten (artikel 34 in verband met bijlage 22);
- consignatietoelage (artikel 38);
- maximum bedrag voor de berekening van de afbouwtoelage (artikel 39, lid 1);
- diplomatoeslagen (artikel 42);
- instructietoelage (artikel 21, lid 2);
- minimum vakantiebijslag (artikel 62, lid 2).

Artikel 33 (toelage voor onregelmatige arbeid)

1. Aan de werknemer die is ingedeeld in een loonschaal lager dan 11 en arbeid verricht op de hierna te noemen dagdelen, wordt een onregelmatigheidstoelage toegekend voor arbeidsuren op:
 - maandag tot en met vrijdag van 06.00 uur tot 07.30 uur: 15% van het uurloon;
 - maandag tot en met vrijdag van 19.00 uur tot 24.00 uur en van 05.30 uur tot 06.00 uur: 30% van het uurloon;
 - zaterdag van 05.30 uur tot 24.00 uur: 30% van het uurloon;
 - maandag tot en met zaterdag van 00.00 uur tot 05.30 uur: 40% van het uurloon;
 - zon- en feestdagen en de uren van 00.00 uur tot 06.00 uur op werkdagen, indien het een dienst betreft die op een zon- of feestdag is aangevangen: 45% van het uurloon;
 - zon- en feestdagen tussen 00.00 uur en 05.30 uur: 55% van het uurloon.
2. Het in lid 1 bedoelde uurloon bedraagt (2005: € 11,88) € 12,12.

Artikel 33 A (toelage voor onregelmatige arbeid voor technisch personeel)

1. Aan technisch personeel dat in onregelmatige dienst arbeid verricht, wordt een onregelmatigheids-toelage toegekend voor arbeidsuren op:
 - maandag t/m zondag van 01.30 uur tot 05.00 uur: 40% van het uurloon;
 - maandag t/m zondag van 05.00 uur tot 07.30 uur: 30% van het uurloon;
 - zaterdag en zondag van 07.30 uur tot 17.30 uur: 30% van het uurloon;
 - maandag t/m zondag van 17.30 uur tot 01.30 uur: 30% van het uurloon.
2. Het in lid 1 bedoelde uurloon bedraagt (2005: € 11,88) € 12,12.

Artikel 34 (toelage voor gebroken diensten)

1. Aan de werknemer die een gebroken dienst verricht, wordt een toelage uitbetaald, genoemd in bijlage 22 van deze overeenkomst.
2. Onder een gebroken dienst wordt verstaan een dienst die:
 - a) hetzij voorkomt in een dienstrooster, danwel wordt verricht op advies van de bedrijfsgeneeskundige

- én
- b) onderbroken wordt door één ononderbroken rusttijd op standplaats van tenminste 1 uur en 31 minuten.
3. De halve ATV-dagen uit artikel 35 kunnen niet dienen als rusttijd tussen de dienstdelen van een gebroken dienst.

Artikel 35 (arbeidstijden/ATV)

Voor de in dit artikel gehanteerde definities wordt verwezen naar bijlage 11.

1.
 - a) Uitgangspunt is een vijfdaagse werkweek van 40 uur. De normale arbeidsduur per week bedraagt, na aftrek van ATV, 37,38 uur per week.
 - b) De arbeidstijd is gelijk aan de diensttijd, met dien verstande dat de op standplaats werkelijk genoten rusten van 30 minuten of langer op de diensttijd in mindering worden gebracht. Indien een werknemer door vertraging een in het voor hem geldende dienstrooster opgenomen rust op standplaats van 30 minuten of langer niet heeft kunnen genieten, wordt deze rust niet op de diensttijd in mindering gebracht, tenzij de vertraging aan zijn toedoen is te wijten.
2. Als vaste gedragslijn geldt, dat van een in een roulering opgenomen vaste dienst niet wordt afgeweken; Alleen indien het dienstbelang dit vordert kan met instemming van de werknemer - behoudens in situaties die niet aan de werkgever kunnen worden verweten of niet door hem waren te voorzien – van de werktijdregeling of de roulering worden afgeweken door het verschuiven van aanvang en of einde van de dagelijkse dienst.
3. Behoudens door werknemers die volgens dienstrooster aangewezen zijn voor werkzaamheden op zaterdag en zondag, wordt op zaterdag en zondag niet gewerkt.
4. De indeling van diensttijd, arbeidstijd en ATV geschiedt voor roostergebonden werknemers:
 - a) Volgens een roulering van onregelmatige diensten. De roulering wordt zo opgezet dat de gemiddelde arbeidstijd per week 37,38 uur en per dienst 8 uur bedraagt, beide gerekend over de rouleringsperiode. De roulering zal voorzien in 12 hele en 10 halve ATV-dagen per jaar, naast de gemiddeld 2 vrije dagen per week.
 - b) De halve ATV-dagen worden, in overleg met de ondernemingsraad, in blokken van gemiddeld 4 uur met een minimum van 3 uur en een maximum van 5 uur ingeroosterd.
 - c) De roulering wordt tevoren opgesteld en bekend gemaakt conform de bepalingen van artikel 19.
5. De indeling van diensttijd, arbeidstijd en ATV geschiedt voor niet-roostergebonden werknemers volgens een werktijdregeling, die voorziet in een vast patroon van dagelijkse diensten van gemiddeld 8 uur. Per week worden volgens dit patroon niet meer dan 5 diensten verricht. Per jaar worden 12 hele en 2 halve ATV-dagen in de werktijdregeling opgenomen.
6. Er is er een verlofspaarregeling met ingang van 1 oktober 2002. De verlofspaarregeling is opgenomen in bijlage 9. Rechten die zijn opgebouwd in het kader van artikel 35 lid 5 sub a tot en met sub e zoals omschreven in de CAO Openbaar Vervoer 2000/2001 zullen worden gegarandeerd.
7. Een ingeroosterde ATV dag komt bij arbeidsongeschiktheid op die dag te vervallen. Een ingeroosterde ATV dag komt bij arbeidsongeschiktheid niet te vervallen indien een werknemer in het kader van reïntegratie vervangend werk verricht met een arbeidsomvang die vergelijkbaar is met

zijn eigen functie.

Artikel 36 A (Meer- en minuren voor niet technisch personeel)

- 1a. Meeruren zijn uren die een werknemer in een kalenderkwartaal (13 weken, samenvallend met 3 betalingsperiodes) meer werkt dan het voor hem geldende dienstrooster voor dat kwartaal vooraf aangeeft en die uitsluitend een gevolg zijn van
 - a. uitloop van de reguliere dienst
 - b. toewijzing op een reservedienst van een dienst die langer is dan de betreffende reservedienst
 - c. onderlinge ruil van een korte voor een lange dienst op verzoek van de werkgever
 - b. Minuren zijn uren die een werknemer in een kalenderkwartaal (13 weken, samenvallend met 3 betalingsperiodes) minder werkt dan het voor hem geldende dienstrooster voor dat kwartaal vooraf aangeeft.
2. Plussen en minnen van uren
Meeruren zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel worden gestaffeld over een periode van telkens een kalenderkwartaal (13 weken samenvallend met 3 betalingsperiodes) zodat meeruren dienen als compensatie van minuren.
 3. Afrekening na een kalenderkwartaal:
Voor meeruren die overblijven na compensatie met minuren is een toelage van 35% verschuldigd, tenzij de meeruren het gevolg zijn van verschuiving van een vrije dag.

Indien het saldo van meer- en minuren als bedoeld in lid 1 sub a en sub b aan het einde van het kalenderkwartaal negatief is, zal geen verrekening in het nadeel van de werknemer plaatsvinden. Aan het begin van een nieuw kalenderkwartaal zal gestart worden met een 0-urensaldo.

4. Arbitragecommissie
Indien toepassing van lid 1 en 2 in een individueel geval tot een onbillijke situatie en/of onevenwichtig rooster leidt kan de werknemer een beroep doen op een paritair samengestelde arbitragecommissie. De commissie stelt haar eigen werkwijze vast.
Uiterlijk 1 januari 2008 wordt de functie van deze commissie geëvalueerd en zal beoordeeld worden of het voortbestaan van de commissie nodig is.

Artikel 36 B (Overuren voor niet technisch personeel)

1. Overuren zijn uren die een werknemer werkt in afwijking van het voor hem geldend dienstrooster die onder meer het gevolg zijn van:
 - a. een roulering die uitkomt op een langere dienst dan 8 uur per dag gemiddeld
 - b. gewerkte uren als gevolg van extra (rij)werkzaamheden.
2. Vergoeding overuren:
 - a. Indien een werknemer overuren maakt, ontvangt hij zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval in de betalingsperiode volgend op die waarin de overuren zijn gemaakt, eenzelfde hoeveelheid vrije tijd terug en een toelage van 35% van het uurloon voor de gemaakte overuren.
 - b. Indien overuren niet in de volgende betalingsperiode in vrije tijd kunnen worden vergoed, vindt vergoeding in geld plaats, waarbij voor elk overuur een uurloon wordt betaald, vermeerderd met een toelage van 35%.
 - c. In overleg met de werknemer of volgens een regeling, die de instemming behoeft van de ondernemingsraad kan de toelage van 35% behalve in geld ook in vrije tijd worden toegekend.

3. Beperking overwerk
 - a Er zal alleen worden overgewerkt indien het dienstbelang dit vordert en de werknemer daarmee behoudens in situaties die niet aan de werkgever kunnen worden verweten of niet door hem waren te voorzien na overleg heeft ingestemd.
 - b Wanneer in een bepaald bedrijfsonderdeel overwerk van belangrijke omvang hetzij naar het aantal daarbij betrokken personen, hetzij naar de te verwachten tijdsduur noodzakelijk is, zal de werkgever hieromtrent overleg plegen met de ondernemingsraad.
4. Niet als overwerk ingevolge dit artikel wordt beschouwd het dienstdoen op een vrije dag, bedoeld in artikel 41.

Artikel 37 (overuren voor technisch personeel)

1. Onder overuren (overwerk) worden verstaan: uren waarmee de dagelijkse arbeidstijd volgens de werktijdregeling wordt overschreden.
2.
 - a) Overuren op een werkdag volgens de werktijdregeling worden vergoed met het uurloon vermeerderd met een toelage van 35%.
 - b) Overuren op een roostervrije dag worden vergoed met het uurloon vermeerderd met een toelage van 50%.
 - c) Indien de roostervrije dag een zon- of feestdag is geldt een toelage van 85%.
3. Indien overwerk aansluitend aan de dagelijkse arbeidstijd minder dan 30 minuten bedraagt wordt deze tijd niet als overwerk beschouwd, doch ontvangt de werknemer zo spoedig mogelijk eenzelfde hoeveelheid vrije tijd terug. Hiervoor geldt niet de toelage van 35% van het uurloon.
4. Voor zover van toepassing wordt naast de toelage voor overuren de toelage voor onregelmatige arbeid toegekend.
5. In overleg met de werknemer kan de vergoeding voor overuren in plaats van in geld, in vrije tijd worden toegekend.
6. Indien de uitvoering van het werk dit noodzakelijk maakt, kan de werktijdregeling voor de werknemer zodanig worden aangepast, dat op een roostervrije dag arbeid moet worden verricht. Indien de inzet op een roostervrije dag niet valt onder artikel 38 en een volledige dagdienst wordt vervuld, is voor deze arbeid artikel 41 van toepassing. De op deze dag gewerkte uren worden niet beschouwd als overuren, met uitzondering van de uren, waarmee eventueel de dagelijkse arbeidstijd van 8 uur wordt overschreden.

Artikel 38 (consignatietoelage)

1. De werkgever kan voor één of meer bedrijfsonderdelen een regeling treffen die erin voorziet dat werknemers buiten de voor hen geldende arbeidstijd bereikbaar zijn en beschikbaar voor onvoorziene doch noodzakelijke werkzaamheden. De regeling behoeft de instemming van de ondernemingsraad.
2. De werknemer die uit hoofde van de consignatieregeling bereikbaar dient te zijn, ontvangt een toelage ter grootte van:
 - (2005: € 1,29) € 1,31 per uur voor uren op maandag tot en met vrijdag;
 - (2005: € 1,95) € 1,99 per uur voor uren op zaterdag, zondag of een feestdag.

In roulerende diensten gelden in afwijking van in lid 2 genoemde toelageregeling andere dagen. De toelage bedraagt:

- (2005: € 1,29) € 1,31 per uur op werkdagen;
- (2005: € 1,95) € 1,99 per uur op roostervrije dagen (inclusief vervangende feestdagen).

3. Indien de werknemer tijdens een consignatiedienst wordt opgeroepen om daadwerkelijk arbeid te verrichten, geldt de volgende vergoeding (naast de consignatietoelage):
 - 135% van het uurloon, met een minimum van 1 uur voor uren op maandag tot en met vrijdag;
 - 200% van het uurloon, met een minimum van 2 uur voor uren op zaterdag, zondag of een feestdag.

In roulerende diensten geldt in afwijking van het hierboven in lid 3 gestelde:

- 135% van het uurloon met een minimum van 1 uur op werkdagen;
- 200% van het uurloon, met een minimum van 2 uur; op roostervrije dagen (inclusief vervangende feestdagen).

4. Naast de vergoeding als bedoeld in lid 2 wordt voor consignatiediensten op zaterdag, zondag en feestdagen of bij roulerende diensten op een roostervrije dag per dag een compensatie in tijd toegekend van 2 uur, zodat voor consignatie gedurende een heel weekend een halve vrije dag wordt toegekend, die wordt ingeroosterd.

Artikel 39 (afbouwtoelage)

1. Wanneer voor een werknemer de omstandigheden, die tot toekenning van onregelmatigheidstoelage en toelage gebroken diensten hebben geleid, zich wijzigen of worden herzien, zal aan die werknemer een tijdelijke toelage worden toegekend, overeenkomstig het bepaalde in lid 3, indien de vermindering van inkomsten meer dan (2005: € 14,51) € 14,80 per maand bedraagt.
2. Indien met betrekking tot (een) bepaalde categorie(ën) werknemers ten gevolge van reorganisatie, inkrimping of fusie van het bedrijf de dienstregeling zodanig wordt gewijzigd, dat een vermindering van onregelmatigheidstoelage of toelage gebroken diensten optreedt die voor die werknemers leidt tot een gemiddelde inkomstenvermindering van meer dan (2005: € 14,51) € 14,80 per maand, wordt aan hen een tijdelijke toelage toegekend overeenkomstig het bepaalde in lid 3. Voor de berekening van de gemiddelde inkomstenvermindering dient te worden uitgegaan van het aantal onregelmatige uren en gebroken diensten dat, gemiddeld per werknemer van de categorie (eventueel per standplaats) waartoe hij behoort in vergelijking met de voorgaande dienstroosters, basis is geweest voor de berekening van de geldende toelagen.
3. De in lid 1 en lid 2 bedoelde toelage bedraagt gedurende de eerste 3 maanden nadat is komen vast te staan dat de wijziging of herziening heeft plaatsgevonden 80% van het verschil tussen het bedrag aan onregelmatigheidstoelage en toelage gebroken diensten dat gemiddeld in het jaar daaraan voorafgaand is ontvangen en het bedrag dat na de wijziging wordt ontvangen. Telkens na elk kwartaal zal dit percentage met 20% worden verminderd.

Artikel 40 (feestdag en vervangende vrije dag/uitruil bij andere geloofsovertuiging)

1. Op feestdagen wordt geen arbeid verricht, tenzij de aard of het belang van de onderneming dit noodzakelijk maakt.
2. De fulltimer of parttimer, beiden met een 5 daagse werkweek van maandag tot en met vrijdag, die op een doordeweekse feestdag werkt, heeft recht op compensatie in de vorm van een betaalde

vervangende vrije dag.

De fulltimer of parttimer, beiden met een 5 daagse roulerende werkweek, die volgens dienstrooster op een doordeweekse feestdag werkt of op die dag onbetaald roostervrij is, heeft recht op compensatie in de vorm van een betaalde vervangende vrije dag.

De parttimer die minder dan 5 dagen per week volgens een vast patroon werkt en die op een doordeweekse feestdag werk verricht, heeft recht op compensatie in de vorm van een betaalde vervangende vrije dag.

Voor de parttimer die minder dan 5 dagen per week werkt met een roulerende werkweek geldt de volgende regeling.

Per kalenderjaar wordt het aantal in dat jaar niet op zaterdag of zondag vallende betaalde feestdagen vastgesteld. Naar verhouding van de omvang van het dienstverband wordt het recht op betaalde feestdagen berekend. Dit pro rata recht wordt bijgeschreven op het compensatiedagentegoed. Daarmee is werken of roostervrij op doordeweekse feestdagen gecompenseerd.

De in dit lid bedoelde parttimer kan niet worden verplicht om meer feestdagen te werken dan het aantal dagen dat is berekend naar verhouding van de omvang van zijn dienstverband.

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een andere materieel gelijkwaardige regeling voor de hierbedoelde parttimer vaststellen.

3. De werkgever stelt na overleg met de werknemer vast op welk moment de vervangende vrije dag zal worden opgenomen.
4. De voor de vrije dag te compenseren arbeidstijd wordt berekend door het aantal arbeidsuren per week volgens de individuele arbeidsovereenkomst van de betreffende werknemer te delen door het aantal te werken dagen. Deze werkwijze geldt zowel voor fulltimers als voor parttimers.
5. Indien een werknemer ziek is op een roostervrijedag die valt op een doordeweekse feestdag, vervalt de aanspraak op een compensatievrijedag.
6. De werknemer met een andere dan de Christelijke geloofsovertuiging kan feestdagen van zijn geloofsovertuiging inruilen voor de in deze CAO genoemde Christelijke feestdagen. De werkgever zal daartoe in overleg met de ondernemingsraad een regeling uitwerken.

Artikel 41 (toelage voor dienstdoen op vrije dagen)

1.
 - a) Het intrekken van een vrije dag vindt plaats volgens richtlijnen die zijn vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad.
 - b) Voor het intrekken van een vrije dag is - behoudens in situaties die niet aan de werkgever kunnen worden verweten of niet door hem waren te voorzien - de instemming van het betrokken werknemer vereist.
2.
 - a) Indien de werknemer die normaliter gemiddeld vijf dagen per werkweek arbeid verricht, arbeid verricht op een vrije dag waarop hij volgens het/de voor hem geldende dienstrooster/werktijdregeling vrij van dienst was, wordt hem daarvoor in de plaats terstond een andere vrije dag aangewezen, die binnen 21 kalenderdagen na de oorspronkelijke dag moet worden genoten.
 - b) Indien de aanzegging om dienst te doen op een vrije dag plaatsvindt binnen 8 dagen voorafgaand aan die vrije dag, ontvangt de werknemer een toelage van 35% van het dagloon wegens verschuiving van

- een vrije dag.
- c) Vindt binnen 8 dagen na een aanzegging als bedoeld in sub b opnieuw een wijziging plaats, dan is niettemin de toelage van 35% verschuldigd, ook al geniet de werknemer alsnog de oorspronkelijk geplande vrije dag.
- d) Geen toelage wordt gegeven indien de verschuiving van de vrije dag plaatsvindt op verzoek van de werknemer.
- 3.
- a) Kan uit hoofde van het dienstbelang binnen 21 dagen geen vervangende vrije dag worden aangewezen, dan wordt het werken op de dag vergoed door een beloning ter grootte van het uurloon, vermeerderd met een toelage van 100% voor elk op die dag gewerkt uur, zonder dat de gewerkte uren voor de overurenberekening als bedoeld in artikel 36 lid 3 in aanmerking mogen worden genomen.
- b) Indien op de vrije dag gedurende minder dan vier uur arbeid werd verricht, zal niettemin een beloning ter grootte van vier maal het uurloon, vermeerderd met een toelage van 100% worden toegekend.
- c) De in sub a en sub b genoemde beloning kan ook worden toegekend in vrije tijd, waarbij voor elk gewerkt uur op de ingetrokken vrije dagen, twee uren vrijaf met behoud van loon worden toegekend.

Artikel 42 (diplomatoeslagen)

- 1.
- a) De chauffeur die in het bezit is van het diploma CCV-B, danwel in het bezit is van het praktisch getuigschrift busvervoer van de stichting VTL, ontvangt een toeslag van (2005: € 34,66) € 35,36 per maand.
- b) Overige werknemers van de vervoersdienst die voortkomen uit de chauffeursrangen en zogenaamde geüniformeerde diensten verrichten, ontvangen de in sub a bedoelde toeslag, indien zij in het bezit zijn van het diploma CCV-B en bij voortdurend beschikbaar, bereid en in staat zijn rijdiensten te verrichten, indien zij niet zijn ingedeeld in een loonschaal hoger dan 7.
- 2.
- a) De werknemer die in het bezit is van een geldig EHBO-diploma ontvangt een toeslag van (2005: € 9,05) € 9,23 per maand.
- b) De werknemer die door de werkgever is aangewezen tot het verrichten van EHBO-diensten op grond van de verplichting ingevolge artikel 178 lid 1 van het Veiligheidsbesluit 1938, dan wel zonder deze verplichting maar naar analogie daarvan, omdat dit noodzakelijk wordt geacht in het belang van de dienst, krijgt de kosten van het jaarlijks verlengen van het diploma en het lidmaatschap van de EHBO-vereniging door de onderneming vergoed, terwijl overige kosten worden vergoed overeenkomstig de bepaling van het reglement studiekosten (categorie I), zie bijlage 24.
3. De monteur in het bezit van het APK keurmeesterdiploma, die ten behoeve van de onderneming voorbereidende werkzaamheden verricht ten behoeve van periodieke keuringen, alsmede de monteur in de functie van keurmeester, heeft recht op een toeslag van (2005: € 34,66) € 35,36 per maand.
4. Voor het behalen van de volgende technische diploma's wordt aan de betreffende monteur een éénmalige uitkering van (2005: € 96,56) € 98,49 netto toegekend:
- eerste monteur motorvoertuigen (INNOVAM), na het behalen van de tweede module;
 - eerste carrosseriebouwer (Vakopleiding Stichting Carrosseriebedrijf);
 - eerste autospuiter (Vakopleiding Stichting Carrosseriebedrijf).
 - eerste auto-elektriciën (INNOVAM);
 - auto-elektriciën (Dirksen), na het behalen van alle modules;

- STEK-diploma, mits de monteur dat diploma op verzoek van de onderneming behaalt.

Artikel 43 (persoonlijke toeslag)

1. Wanneer de werknemer in een andere functie wordt geplaatst met een lager functieloon, zal een overbruggingstoelage worden toegekend.
2. Het regime waaronder deze toeslag wordt toegekend, wordt schriftelijk aan betrokkene medegedeeld, waarbij wordt aangegeven of het bedrag ongewijzigd blijft, trendmatig wordt aangepast, danwel allengs verminderd wordt of afgeschaft. Zonodig wordt aangegeven dat een en ander tijdgebonden is, danwel afhankelijk wordt gesteld van gewijzigde omstandigheden.
3. Van de grootte en aard van de toeslag doet de werkgever schriftelijk mededeling aan de werknemer.

Artikel 44 (bijzondere beloningen)

1. Een bijzondere beloning kan worden toegekend aan een werknemer die zich onderscheiden heeft door:
 - het betonen van buitengewone dienstijver;
 - het bewijzen van diensten in buitengewone omstandigheden;
 - het voorkomen of verminderen van een gevaar door bijzondere oplettendheid, tegenwoordigheid van geest of persoonlijke moed;
 - het voorstellen van verbeteringen, die naar het oordeel van de werkgever praktische waarde voor het bedrijf hebben.
2. Deze beloningen bestaan uit:
 - een geschenk van geldelijke of andere aard;
 - buitengewone salarisverhoging.
3. Aan een medewerker van de technische dienst, ingedeeld in de loonschalen 1 tot en met 6, die in de garage/werkplaats werkzaamheden verricht aan autobussen of onderdelen daarvan, danwel werkzaamheden verricht aan bedrijfsgebouwen, kan een toeslag tot een maximum van 5% van het functieloon worden toegekend. Deze toeslag wordt individueel toegekend binnen een door de VCSA vast te stellen kader.
4.
 - a) De werknemer ontvangt met ingang van 1 januari 1977 bij het bereiken van een diensttijd van 25, 40 of 50 jaar een gratificatie ter grootte van 50% van het functieloon per maand bij een 25-jarig dienstverband en ter grootte van het volle functieloon per maand bij een 40- of 50-jarig dienstverband. Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid om de VUT- of prepensioenuitkering te combineren met werken in deeltijd, kan als grondslag voor de berekening van de jubileumuitkering niet zonder meer het laatste functieloon per maand worden gehanteerd. In dat geval zal de grondslag zo moeten worden berekend dat deze een reële afspiegeling vormt van het functieloon en het aantal dienstjaren gelegen vóór het moment van arbeidsduurvermindering en het functieloon en de dienstjaren gelegen ná de arbeidsduurvermindering.
 - b) Voor de bepaling van het aantal dienstjaren dat een werknemer in dienst is van de werkgever, komt eveneens in aanmerking:
 - het aantal jaren doorgebracht bij een ander openbaar vervoerbedrijf in Nederland;
 - het aantal jaren in de eerste periode doorgebracht, indien een werknemer voor de tweede maal in dienst is.

Voor de vaststelling van een dienstjubileum dient het laatste dienstverband tenminste 10 jaar onafgebroken te hebben geduurd.

- c) De werknemer die als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een WAO/ABP-uitkering ontvangt en aangepaste werkzaamheden verricht, wordt ter bepaling van de hoogte van de gratificatie geacht te ontvangen een bedrag dat gelijk is aan het volle functieloon van de oorspronkelijke functie (trendmatig aangepast) welke geldt vóór toekenning van de WAO/ABP-uitkering, waarin hij 100% werkzaam was bij de werkgever. Eventuele anciënniteiten worden meegeteld.
- d) Voor werknemers die op 1 januari 1977 reeds werkzaam waren in het streekvervoer zal een eventueel bestaande gunstiger regeling worden geëerbiedigd, met dien verstande dat het in sub b gestelde, indien voorheen niet gebruikelijk, niet van toepassing kan zijn.
- 5.
- a) Aan de werknemer die ontslag wordt verleend teneinde gebruik te kunnen gaan maken van de VUT-regeling of een voor hem geldende vroegpensioenregeling en die voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een jubileum zou hebben gehaald als bedoeld in lid 4, wordt ter gelegenheid van dat ontslag, een uitkering toegekend.
- b) De in lid 5 sub a bedoelde uitkering bedraagt:
- voor werknemers, die bij het einde van het dienstverband minder dan 25 jaren in dienst zijn geweest, voor elk vol dienstjaar 1/25 van de in lid 4 bedoelde uitkering;
 - voor werknemers, die bij het einde van het dienstverband meer dan 25, doch minder dan 40 jaren in dienst zijn geweest, voor elk vol dienstjaar na het 25e 1/15 van de in lid 4 bedoelde uitkering;
 - voor werknemers, die bij het einde van het dienstverband meer dan 40 jaren in dienst zijn geweest, voor elk vol dienstjaar na het 40ste 1/10 van de in lid 4 bedoelde uitkering.

Artikel 45 (vergoeding bij verhuizing ter gelegenheid van overplaatsing)

1. Bij overplaatsing binnen of buiten de woonplaats die tot verhuizing verplicht, wordt een naar billijkheid te bepalen vergoeding van de werkelijk betaalde verhuiskosten toegekend. De vergoeding bedraagt ten hoogste 12% van het jaarloon met een maximum van € 5.445,36 vermeerderd met de kosten voor het overbrengen van de boedel.
2. De vergoeding bedoeld in lid 1 wordt eveneens toegekend aan werknemers en gewezen werknemers die de dienstwoning ten gevolge van pensionering moeten ontruimen, alsmede aan de weduwe of weduwnaar danwel partner van de werknemer indien door diens overlijden de dienstwoning moet worden ontruimd.
3. De vergoeding wordt niet toegekend indien de overplaatsing geschiedt op verzoek van belanghebbende, tenzij de werkgever om bijzondere redenen bepaalt om toch een vergoeding te verlenen.
4. Het in dit artikel bedoelde jaarloon bestaat uit:
 - functieloon (artikel 21, lid 1);
 - vakantiebijslag (artikel 62);
 - diplomatoeslag(en) (artikel 42);
 - persoonlijke toeslag (artikel 43).

Artikel 46 (vergoeding reis- en verblijfkosten)

1. De werknemer die dienst heeft buiten standplaats worden de werkelijk betaalde reiskosten vergoed indien de reis niet heeft kunnen plaatshebben met de middelen van vervoer waarvoor kosteloos vervoer bij tijdige aanvraag had kunnen worden verleend.

- 2.
- a) De werknemer die in het binnenland dienst heeft buiten standplaats anders dan voor de uitoefening van een autobusdienst wordt - behoudens de gevallen waarin een afzonderlijke detachingsregeling is getroffen - vergoeding van de werkelijk noodzakelijk gemaakte verblijfkosten toegekend, waarbij onderstaande bedragen als maximum gelden:

- warme maaltijd: € 14,58
- logies met ontbijt: € 25,67
- broodmaaltijd: € 7,27

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 hierin niet op andere wijze is voorzien.

- b) De werknemer die anders dan voor de uitoefening van een autobusdienst meer dan acht uur dienst heeft buiten standplaats wordt een consumptievergoeding toegekend ter grootte van de werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van € 3,55 per dag, tenzij hierin op andere wijze is voorzien.
- c) Werknemers die buiten standplaats woonachtig zijn, ontvangen geen vergoeding voor verblijf in de standplaats. Zij ontvangen ook geen vergoeding voor verblijf in de woonplaats.
3. Het gestelde in lid 2 geldt alleen voor binnenlands vervoer. Onder binnenlands vervoer wordt mede verstaan het grensverkeer. Onder grensverkeer wordt verstaan het vervoer van personen of goederen van en naar aangegeven plaatsen in het buitenland, mits dit vervoer zich in het buitenland niet uitstrekt over een afstand van meer dan 25 km vanaf de Nederlandse grens.
4. Gedurende de tijd dat de werknemer zich voor de vervulling van zijn dienst op een meerdaagse reis in het buitenland bevindt zal hij een vergoeding ontvangen om hem in staat te stellen de werkelijk gemaakte kosten van drie maaltijden per dag, van consumpties en van logies te dekken. In afwijking van het bovenstaande geldt voor de eerste dag, dat de werknemer recht heeft op vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten voor een maaltijd, wanneer de dienst vóór 14.00 uur aanvangt.

Op de laatste dag heeft de werknemer recht op vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten:

- van een ontbijt, indien de dienst op die dag tussen 10.00 uur en 14.00 uur eindigt;
- van een ontbijt en lunch, indien de dienst op die dag tussen 14.00 uur en 19.00 uur eindigt;
- van drie maaltijden, indien de dienst op die dag na 19.00 uur eindigt.

5. Voor eendaagse reizen naar het buitenland geldt het bepaalde in lid 2.
6. Telkens op 1 januari zullen de in dit artikel genoemde bedragen worden verhoogd met de procentuele stijging van de consumentenprijsindex van het CBS over de daaraan voorafgaande periode van 12 maanden, eindigende op 1 oktober.
7. Saldering reiskostenvergoedingen
Voor zover bepaalde reiskostenvergoedingen in het kalenderjaar of in een loontijdvak fiscaal bovenmatig zijn, strekken deze mede tot vergoeding van reiskosten die de werkgever in zoverre nog wel aanvullend belastingvrij kan vergoeden. Deze afspraak is gebaseerd op een besluit van CAO-partijen van 9 juni 2004.

Artikel 47 (forenzenvergoeding)

1. Aan een werknemer die voor het dagelijks woon-/werkverkeer kosten moet maken die een hierna nader

aan te duiden grens te boven gaan, wordt een tegemoetkoming in die kosten toegekend.

2. Geen tegemoetkoming in de kosten wordt toegekend aan werknemers die binnen de afstand van 5 km, gemeten langs de meest gangbare kortste route van de standplaats af, wonen of binnen dezelfde zone (volgens het landelijk tariefsysteem voor streek- en stadvervoer) wonen als waarin de standplaats is gelegen.
3. Voor deze vergoeding komt in aanmerking:
 - a) De werknemer die in onregelmatige aaneengesloten dienst werkzaam is, voor zover voor het woon-/werkverkeer geen gebruik gemaakt kan worden van kosteloos openbaar vervoer of pod-bus.
 - b) De werknemer die niet in onregelmatige dienst werkzaam is, voor zover voor het woon-/werkverkeer in redelijkheid geen gebruik kan worden gemaakt van kosteloos openbaar vervoer of pod-bus.
 - c) Als redelijk wordt aangemerkt een dagelijks af te leggen enkele reisafstand, die zich bij vervoer per lijndienstbus uitstrekt over ten hoogste vijf zones of bij gebruik van de trein over 40 kilometer.
4.
 - a) De tegemoetkoming in de kosten van woon/werk-verkeer wordt vastgesteld afhankelijk van de afstand van woonplaats naar standplaats, gemeten langs de meest gebruikelijke weg. Deze afstand wordt uitgedrukt in zones overeenkomstig het landelijk tariefsysteem voor streek- en stadvervoer. Bepalend is het aantal zones, waarover de afstand van de woonplaats tot de standplaats zich uitstrekt. Als woonplaats geldt de dichtst bij de woning gelegen bushalte. De standplaats wordt steeds geacht in één zone te liggen.
 - b) Het bedrag van de tegemoetkoming wordt afgeleid van de prijs van de bij het op grond van het gestelde in sub a behorende ster-abonnement per maand, echter met een franchise die gelijk is aan de prijs van een één-ster-abonnement en met een maximum gelijk aan de prijs van een 5-ster-abonnement verminderd met de franchise.
 - c) De vergoeding bedraagt:

Reizen afstand in zones	Aantal sterren	Vergoeding per 1-1-2005
1	1	€ 0,--
2	2	€ 23,75
3		
4	3	€ 51,90
5		
6	4	€ 80,35
7		
8	5	€ 108,50
9		
10 of meer		€ 108,50

Reizen afstand in zones	Aantal sterren	Vergoeding per 1-1-2006
1	1	€ 0,--
2	2	€ 24,45
3		
4	3	€ 53,40
5		
6	4	€ 82,70
7		
8	5	€ 111,60
9		

10 of meer		€ 111,60
------------	--	----------

5. De tegemoetkoming ingevolge dit artikel cumuleert niet met de reiskostenvergoeding ingevolge artikel 46 CAO of met enige andere reiskostenvergoeding.
6. De tegemoetkoming wordt per kalendermaand toegekend en uitbetaald. Geen recht op vergoeding bestaat indien gedurende de volle kalendermaand, waarop de tegemoetkoming betrekking zou hebben, geen werkzaamheden worden verricht.
7. Werknemers die ouderschapsverlof genieten hebben aanspraak op de in lid 4 genoemde vergoeding naar rato van het aantal dagen waarop zij werken.

Artikel 48 (kosten uit de dienst voortvloeiend)

1. Aan de werknemer wordt voor kleine niet nader te specificeren uitgaven die verband houden met de uitvoering van de dienst een onkostenvergoeding toegekend van € 5,90 per maand. Er bestaat geen recht op vergoeding indien gedurende de volle kalendermaand waarop de vergoeding betrekking zou hebben, geen werkzaamheden worden verricht.
2. De kosten die een werknemer moet maken om zijn werkzaamheden te kunnen verrichten en die voortvloeien uit van overheidswege gestelde voorschriften komen voor rekening van de werkgever.

Hieronder wordt verstaan:

- de geneeskundige verklaring;
 - de werkmap;
 - de verlenging van het rijbewijs;
 - de verlenging danwel vernieuwing van het paspoort;
 - een redelijk bedrag voor de bij de bescheiden behorende pasfoto's.
3. De verplichte medische keuring en de bedrijfsgeneeskundige begeleiding als bedoeld in artikel 51 vinden plaats in diensttijd.

Artikel 49 (dienstkleding)

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

Artikel 50 (studiefaciliteiten)

1. De werkgever verleent zoveel mogelijk zijn medewerking aan het volgen van een studie, die voor de werkgever en/of de werknemer van belang wordt geacht.
2. Er is een regeling studiekosten. Deze regeling is als bijlage 24 in deze overeenkomst opgenomen.
3.
 - a) De werknemer heeft voor het volgen van opleidingen, zoals vermeld in artikel 1 en 2 van bijlage 24 recht op twee dagen betaald scholingsverlof per jaar, met de mogelijkheid deze dagen gedurende drie jaar op te sparen. Het is mogelijk dit verlof in halve dagen op te nemen.
 - b) Van het recht op betaald scholingsverlof zijn de volgende opleidingen uitgezonderd:

- opleidingen met een recreatief karakter; dit zijn opleidingen die niet leiden tot het verbeteren van de functie-uitoefening of tot het uitoefenen van een beroep;
 - EHBO-cursus, tenzij de werknemer door de werkgever aangewezen is voor het verrichten van EHBO-diensten.
4. De werkgever zal in samenspraak met de ondernemingsraad afspraken maken over een concreet beleid gericht op employability. De inhoud van bijlage 23 zal daarbij als basis dienen.

HOOFDSTUK VI: ZIEKTE/ ONGEVAL/ OVERLIJDEN

Artikel 51 (bedrijfsgezondheidszorg)

1. De werkgever is verplicht ten behoeve van de werknemers een eigen erkende arbodienst in stand te houden, dan wel aansluiting te bewerkstelligen bij de arbodienst van NS of een bestaand regionale arbodienst.
2. De arbodienst zal tenminste de volgende bedrijfsgeneeskundige zorg verlenen:
 - uitvoeren van een entreekeuring;
 - begeleiding van langdurig en frequent zieken;
 - houden van een bedrijfsgeneeskundig spreekuur; tenminste twee maal per week of volgens afspraak;
 - uitvoeren van keuringen om de geschiktheid voor de arbeid vast te stellen; deze keuring zal tenminste elke vijf jaar moeten geschieden voor alle werknemers die de 40-jarige leeftijd hebben bereikt, elke drie jaar voor alle werknemers in de leeftijd van 50 tot en met 59 jaar en elke twee jaar voor alle werknemers van 60 jaar en ouder.
3. De werkgever is voorts verplicht ten behoeve van de werknemers een dienst voor bedrijfspsychologie en bedrijfsmaatschappelijk werk in stand te houden, dan wel aansluiting te zoeken bij de desbetreffende diensten van NS of andere instituten op dit gebied.

4. Er moet een adviserend Sociaal Medisch Team worden samengesteld dat bestaat uit vertegenwoordigers van de in lid 2 en lid 3 genoemde diensten en een vertegenwoordiger van de werkgever.
5. In het personeelsbestand dient voldoende reserve te zijn opgenomen om maatregelen uit te voeren die door het in lid 4 genoemde team noodzakelijk worden geacht.
6. De geneeskundige verklaring als bedoeld in artikel 74 Besluit personenvervoer 2000 (Besluit van 14 december 2000, Stb. 2000, 563) wordt door de werkgever slechts aanvaard, indien deze is afgegeven door de arbodienst. De werknemer kan tegen een beslissing van de arbodienst in beroep gaan volgens de procedure die is opgenomen in bijlage 21.
7. De VCSA is bevoegd om uitvoeringsmaatregelen vast te stellen op het gebied van medische, psychologische en sociale begeleiding van het personeel. De VCSA kan zich daarbij laten adviseren en bijstaan door deskundigen op het gebied van de bedrijfsgezondheidszorg, bedrijfspsychologie en bedrijfsmaatschappelijk werk.

Artikel 52 (ziekteverzuimbestrijding)

1. Partijen zullen een actief beleid voeren dat gericht is op het terugdringen van het ziekteverzuim. Aan dit beleid wordt inhoud gegeven door uitvoeringsmaatregelen zoals bedoeld in artikel 51 lid 7.
2. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afspraak maken over doelstellingen met betrekking tot het ziekteverzuim per jaar en de daaraan gekoppelde positieve prikkels al dan niet per groep werknemers.

Artikel 53 (keuringen)

1. Medische keuringen en/of onderzoeken die de werkgever ten behoeve van de taakvervulling door de werknemer en/of diens welzijn nodig acht, dienen te voldoen aan de Wet op de Medische Keuringen (Wet van 5 juli 1997, Stb. 1997, 770).
2. De werknemer werkt mee aan medische keuringen en/of onderzoeken als bedoeld in lid 1 en ook aan de maatregelen die naar aanleiding van die keuringen en/of onderzoeken worden aanbevolen door de arts die de keuring en/of het onderzoek heeft uitgevoerd, tenzij hiertegen medische bezwaren bestaan of gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
3. De kosten van de keuringen, maatregelen en onderzoeken als bedoeld in dit artikel zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 54 (ziekmelding)

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

Artikel 55 (ziekte/ongeval in buitenland)

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

- de kosten van vervoer, voor zover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan;
 - de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding zolang zijn gezondheidstoestand hem verhindert naar Nederland terug te keren;
 - de noodzakelijke kosten van vervoer naar zijn woon- of verblijfplaats in Nederland.
2. De in lid 1 bedoelde aanspraken bestaan slechts indien en voor zover de werknemer geen aanspraak kan maken op overeenkomstige uitkeringen op grond van enige nationale wetgeving of internationale overeenkomst dan wel uit hoofde van een voor de werknemer geldende verzekeringsovereenkomst.
 3. De werknemer kan geen aanspraak maken op vergoeding van:
 - geneeskundige verzorging waaraan hij behoefte heeft en/of
 - de kosten van vervoer, voor zover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan, indien 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 de noodzakelijke kosten van:
 - vervoer van hun woonplaats naar zijn verblijfplaats en terug;
 - onderdak en voeding, totdat het levensgevaar geweken is.

Artikel 56 (loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid en second opinion)

1. Aan de werknemer die na 31 december 2003 arbeidsongeschikt in de zin van de Ziektewet is geworden, wordt gedurende 2 jaar een uitkering toegekend tot 100 % van zijn bruto salaris.
2. Het bruto salaris wordt berekend aan de hand van de bruto bedragen genoemd in dit lid:
 - a) De vaste looncomponenten uit de artikelen 21 lid 1, 39, 42 lid 1, 2 en 3, 43 en 44 lid 3.
 - b) Een gemiddeld bedrag aan neveninkomsten uit de artikelen 21 lid 2, 33, 33A, 34, 36, 37 en 39, berekend over een referentieperiode van 13 kalenderweken direct voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.
3. Aan een werknemer wordt bij arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet tijdens de wettelijke proeftijd 70% van het loon conform artikel 7:629 lid 1 BW toegekend. Indien na afloop van de proeftijd de arbeidsovereenkomst voortduurt, wordt een aanvulling tot het bruto salaris over de proeftijdperiode uitbetaald.
4. Aan werknemers die de onderneming hebben verlaten, vindt geen uitbetaling tot het bruto salaris plaats. Voor het overige zijn alle desbetreffende bepalingen van en ingevolge de Ziektewet van toepassing.
5. Van het vakantiedagensaldo van de werknemer die na 31 december 2005 arbeidsongeschikt wordt in de zin van de Ziektewet wordt per ziektedag 0,1 vakantiedag afgeschreven met een maximum van 3 dagen per kalenderjaar. Bij een ziektegeval dat overloopt van het ene kalenderjaar naar het andere kalenderjaar kunnen maximaal 6 vakantiedagen worden afgeschreven. Deze regeling is beperkt tot de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid.
 Een ziektedag is de werkdag waarop de werknemer gewerkt zou hebben (in de functie waarvoor hij is aangenomen), indien de werknemer niet arbeidsongeschiktheid zou zijn geworden.
 Onder een ziektedag in het kader van dit artikellid wordt niet verstaan (niet limitatief):
 - ziek op een roostervrije dag (vrij volgens rooster = vvr);
 - ziek op een ingeroosterde ATV-dag;

- een dag waarop passende arbeid wordt verricht, waaronder ook wordt begrepen het werken op basis van aangepaste werktijden;
 - een dag waarop op arbeidstherapeutische basis arbeid wordt verricht.
6. Loondoorbetaling en geschil over verhindering wegens ziekte of zwangerschap
Indien werkgever en werknemer met elkaar van mening verschillen over de vraag of de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd was om de bedongen arbeid te verrichten zoals bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW heeft de werknemer, die een second opinion (deskundigenoordeel) aanvraagt als bedoeld in artikel 30 Wet SUWI, recht op een minimale loonbetaling ter hoogte van het wettelijk minimumloon gedurende een periode van maximaal 4 weken.
De periode van 4 weken wordt gerekend vanaf het moment dat de werknemer in kennis is gesteld van de beslissing ten aanzien van zijn arbeidsongeschiktheid, mits hij binnen 2 werkdagen niet zijnde zaterdag of zondag na de hiervoor bedoelde beslissing een second opinion heeft aangevraagd.
 7. Loondoorbetaling en geschil over medewerking aan reïntegratie
Indien werkgever en werknemer met elkaar van mening verschillen over de vraag of de aan de zieke werknemer aangeboden arbeid als passend valt aan te merken zoals bedoeld in artikel 7:629 lid 3 c BW, danwel over de vraag of de werknemer zonder deugdelijke grond heeft geweigerd mee te werken aan zijn reïntegratie, zoals bedoeld in artikelen 7:629 lid 3 d en e, heeft de werknemer die een second opinion (deskundigenoordeel) aanvraagt als bedoeld in artikel 30 Wet SUWI, recht op een minimale loonbetaling ter hoogte van het wettelijk minimumloon gedurende een periode van maximaal 4 weken.
De periode van 4 weken wordt gerekend vanaf het moment dat de werkgever het aanbod tot het verrichten van passende arbeid heeft gedaan en de werknemer binnen 2 werkdagen niet zijnde zaterdag of zondag na het hiervoor bedoelde aanbod een second opinion heeft aangevraagd.
 8. Loondoorbetaling en vertraging second opinion
De periode van 4 weken, zoals bedoeld onder leden 6 en 7 van dit artikel, wordt verlengd indien de overschrijding van 4 weken niet te wijten is aan de arbeidsongeschikte werknemer.
 9. Kosten aanvraag second opinion
Indien de werknemer een second opinion aanvraagt, komen de kosten in beginsel voor zijn rekening tenzij de werkgever met de ondernemingsraad hierover andersluidende afspraken heeft gemaakt. Indien de werknemer door het UWV in het gelijk wordt gesteld, is de werkgever verplicht tot betaling van de kosten van de second opinion. De werkgever dient in dat geval alsnog over de gehele periode waarover het recht op loondoorbetaling werd betwist het loon, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, door te betalen.

Artikel 57 (WIA-reservering)

Met ingang van 1 januari 2006 dienen werkgevers jaarlijks 0,50 % van de loonsom te reserveren. Deze reservering dient te worden aangewend voor maatregelen terzake van werk en inkomen van langdurig (gedeeltelijke) arbeidsongeschikten. Hiertoe zullen partijen tijdens de looptijd van de CAO in een paritaire werkgroep de gevolgen van de WIA, IVA en WGA uitwerken en aan CAO partijen voorleggen.

Artikel 58 (ziektkosten en -vergoedingsregelingen)

A. Collectieve ziektekostenverzekering

1. Door de werkgever wordt een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten voor alle werknemers op wie de bepalingen van de Ziekenfondswet niet van toepassing zijn.
2. Deze ziektekostenverzekering zal tenminste omvatten een dekking tegen de kosten van:
 - ziekenhuisopname;

- specialistische hulp;
 - de medicijnen en dergelijke door de specialist voorgeschreven;
 - sanatoriumverpleging.
3. De premie van deze collectieve ziektekostenverzekering wordt door de werkgever en werknemer gedeeld.
 4. De polisvoorwaarden moeten ter goedkeuring worden voorgelegd aan de VCSA.

B. Overschrijding loongrens

1. Indien een werknemer als gevolg van de overschrijding van de loongrens van de Ziekenfondswet er in inkomen op achteruit gaat, wordt een zodanige compensatie verleend dat het oude netto inkomensniveau gehandhaafd blijft.
2. Per 1 januari wordt bepaald of er sprake is van een netto inkomensachteruitgang en zo ja, hoeveel deze bedraagt.
3. De compensatie geldt voor de periode van maximaal één kalenderjaar en vervalt binnen dat jaar, indien door toekenning van periodieke verhoging of bevordering door hogere inschaling het netto inkomensnadeel niet meer bestaat.
4. Als de overschrijding van de loongrens het gevolg is van elders verkregen inkomsten, geldt de compensatie niet.

C. Ziektekostenvergoeding

1. Onverminderd het onder A en B bepaalde heeft bedoelde werknemer aanspraak op een geldelijke bijdrage ter vergoeding van de te zijnen laste gebleven ziektekosten, zulks krachtens een van de ZVO (Ziektekostenvoorziening Overheidspersoneel, Stb. 544 van 18 september 1980) afgeleide ziektekostenvergoedingsregeling; een en ander met inachtneming van de in bijlage 25 opgenomen voorwaarden en bepalingen.
2. Bij de vaststelling van het bedrag van de ten laste van de werknemer gebleven kosten wegens ziekte zullen de door de minister van Binnenlandse Zaken periodiek vast te stellen normbedragen worden aangehouden.
3. De werkgever kan de ziektekostenvergoeding laten uitvoeren door een in de onderneming bestaand of op te richten Sociaal fonds dan wel Personeelsfonds. De kosten die verbonden zijn aan de uitvoering van de ziektekostenvergoeding komen ten laste van de werkgever.

Met ingang van 1 januari 2006 luidt deze regeling als volgt:

Indien de werkgever een collectieve ziektekostenverzekering met een zorgverzekeraar voor alle werknemers sluit, dient de werkgever daarover overleg met de ondernemingsraad te hebben overeenkomstig de bepalingen in de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 59 (ongevallenverzekering)

1. De werkgever zal ten behoeve van zijn werknemers een ongevallenverzekering afsluiten.
2. De verzekering dekt de risico's ten gevolge van een ongeval zowel binnen als buiten diensttijd.

3. De dekking houdt in een uitkering:
 - ter grootte van eenmaal het bedrag van de pensioengrondslag in geval van overlijden, mits het overlijden plaatsvindt binnen 3 jaar na het ongeval.
 - ter grootte van tweemaal het bedrag van de pensioengrondslag in geval van blijvende algehele functionele invaliditeit als enig en rechtstreeks gevolg van een ongeval danwel bij geheel of gedeeltelijk functieverlies van enig lichaamsdeel een percentage zoals bedoeld in de polisvoorwaarden.
4. Onder pensioengrondslag wordt verstaan de over het jaar voorafgaande aan het ongeval vastgestelde grondslag overeenkomstig de pensioenregeling die op de werknemer van toepassing is. Bij een dienst
5. verband korter dan een jaar zal het bedrag tot een jaarbedrag worden herleid.
6. Indien een uitkering als bedoeld in dit artikel wordt uitbetaald, komen de fiscale consequenties voor rekening van de werknemer of zijn nagelaten betrekkingen.
7. De polisvoorwaarden dienen op de vestigingen voor ieder werknemer ter inzage te worden gelegd.

Artikel 60 (uitkering bij overlijden)

1. De werkgever is verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer het salaris uit te betalen tot en met de dag waarop het overlijden plaats vond. Bovendien ontvangen de nagelaten betrekkingen een uitkering ter grootte van 70 maal het brutodagloon, vastgesteld overeenkomstig de normen van het uitvoeringsorgaan van de Ziektewet. Het door het hierboven bedoelde uitvoeringsorgaan eventueel vastgestelde maximum dagloon wordt ter bepaling van de hoogte van de aanvulling buiten beschouwing gelaten.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan degenen die genoemd worden in artikel 7:674 lid 3 BW.
Bij iedere vestiging of stalling zullen de teksten van de wetsbepalingen die op dit onderwerp betrekking hebben, voor iedere werknemer ter inzage worden gelegd.
3. De overlijdensuitkering als bedoeld in lid 1 kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
4. Het bepaalde in lid 1 geldt niet indien door het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
5. Indien de in dit artikel bedoelde overlijdensuitkering hoger is dan de wettelijke overlijdensuitkering, dient eerstgenoemde uitkering als een aanvulling te worden beschouwd van de wettelijke overlijdensuitkering. Indien eerstgenoemde uitkering gelijk of lager is dan de wettelijke uitkering, geldt de wettelijke uitkering zonder dat nog aanspraak op eerstgenoemde uitkering bestaat.

HOOFDSTUK VII: VAKANTIE- EN VERLOFAANSPRAKEN

Artikel 61 (vakantie en verkoop ATV-dagen)

1. Ten aanzien van de vakantie gelden de regels van het BW - met inachtneming van de leden 2 tot en met 8 van dit artikel.
2. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
3.
 - a) Tenzij uitdrukkelijk een hoger aantal is overeengekomen, bedraagt de normale vakantie-aanspraak per vakantiejaar:
 - voor werknemers jonger en vanaf: 18 jaar 26 dagen
 - voor werknemers van: 19 jaar 25 dagen
 - 20 jaar 24 dagen
 - 21 t/m 29 jaar 23 dagen
 - 30 t/m 39 jaar 24 dagen
 - 40 t/m 44 jaar 25 dagen
 - 45 t/m 49 jaar 26 dagen
 - 50 t/m 54 jaar 27 dagen
 - 55 t/m 59 jaar 28 dagen
 - 60 t/m 65 jaar 29 dagen
 - b) Voor de vaststelling van de vakantie-aanspraken in enig vakantiejaar is bepalend de leeftijd die in het betreffende vakantiejaar bereikt wordt.
 - c) De werkgever kan de werknemer die vanwege zijn functie danwel verantwoordelijkheid naar zijn oordeel daarvoor in aanmerking komt meer vakantiedagen toekennen dan in deze CAO is vermeld. De ondernemingsraad wordt in kennis gesteld van de toepassing van deze uitzondering.
 - d) Feestdagen voor zover niet op zaterdag of zondag vallend, kunnen nimmer als vakantiedagen worden aangemerkt.
4. Overeenkomstig artikel 7:634 van het BW heeft de werknemer aanspraak op vakantie in verhouding tot het verstreken deel van het jaar.
5.
 - a) Met inachtneming van het gestelde in artikel 7:635 lid 3 van het BW, heeft de werknemer, die op medisch advies gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, aanspraken op vakantie overeenkomstig lid 3, met dien verstande, dat bij toekenning van vakantie de werknemer geacht zal worden niet arbeidsongeschikt te zijn.
 - b) Indien de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid langer dan één jaar voortduurt, ontstaan de vakantie-rechten met ingang van het tweede jaar, naar rato van het aantal gewerkte uren.
6. De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad een vakantie-regeling vast voor het gehele jaar. Deze vakantie-regeling dient in de volgende punten te voorzien:
 - Elk werknemer wordt in de gelegenheid gesteld tussen 30 april en 1 oktober gedurende twee aaneengesloten weken vakantie te genieten, waarbij enerzijds de werknemer de gelegenheid wordt geboden van zijn vakantie-rechten (compensatiedagen daaronder begrepen) gebruik te maken in het vakantiejaar zelf en anderzijds wordt voorkomen dat door onevenredige spreiding van vakantiedagen, hetzij de vakantie-verlening in het gedrang zou komen, hetzij de noodzakelijke voortgang van de

werkzaamheden verstoord zou worden.

- In alle roosters dient het gemiddeld benodigde reservepercentage voor verlof te worden opgenomen. De vakantieregeling dient erop te zijn gericht dit percentage zo regelmatig mogelijk te benutten. Hiertoe zal in de vakantieregeling ook een verlofplanning worden opgenomen voor de periodes 1 januari - 30 april en 1 oktober - 31 december.
- Als een werknemer daartoe de wens te kennen geeft, zal deze in de gelegenheid worden gesteld tussen 30 april en 1 oktober gedurende 22 aaneengesloten kalenderdagen geen arbeid te verrichten. Daarbij kan in de ondernemingsraad de bereidheid aan de orde komen mee te werken aan een verdergaande spreiding van verlof en/of bundeling van vrije dagen in de voor hem geldende dienstrooster/ werktijdregeling. Indien aan deze wens niet kan worden voldaan, dient daarvan door de werkgever en de ondernemingsraad met redenen omkleed melding te worden gedaan aan de VCSA.

- 7.
- a). De werknemer vraagt vakantie aan volgens de daaromtrent door de werkgever gestelde en aan hem ter kennis gebrachte regeling.
- b). De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen vakantiedagen. Deze aantekeningen zijn zodanig dat daaruit het akkoord van de werknemer blijkt.
8. De werknemer heeft bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een aanspraak op een uitkering in geld als bedoeld in artikel 7:641 BW. Onder loon bedoeld in dat artikel zal worden verstaan al hetgeen terzake is vermeld in artikel 30 van deze CAO. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid geldt artikel 16 van deze CAO.

9. Verkoop van ATV-dagen

Voor iedere werknemer wordt - ongeacht de omvang van de arbeidsovereenkomst - met ingang van 1 januari 2004 de mogelijkheid geopend om ATV-dagen te verkopen, vakantiedagen te kopen en om bovenwettelijke vakantiedagen te verkopen tot een maximum van 7 hele dagen per kalenderjaar. In overleg met de werkgever wordt vastgesteld welke ATV-dagen voor verkoop in aanmerking komen. Gekochte vakantiedagen worden opgenomen in overleg met de werkgever conform de toepasselijke vakantieregeling.

ATV-dagen kunnen niet dienen als financieringsbron voor de aankoop van vakantiedagen. Een werknemer die in eerste instantie besluit ATV-dagen te verkopen en vervolgens op dat besluit wil terugkomen, dient eerst ATV-dagen aan te kopen tot dezelfde omvang waarin ATV is verkocht. De loonwaarde van een dag wordt bepaald op 0,41% te berekenen over de looncomponenten waarover de vakantietoeslag wordt berekend, inclusief de vakantietoeslag.

Het is niet toegestaan om bij het aangaan, wijzigen of verlengen van arbeidsovereenkomsten vakantie-dagen op voorhand te verkopen (de zogenaamde afkoop bij voorbaat).

Artikel 62 (vakantiebijslag)

1. De vakantiebijslag bedraagt 8% van het in de maanden waarover de bijslag wordt berekend feitelijk verdiende functieloon, vermeerderd met de eventuele persoonlijke toeslag en diplomatoeslag en de toelagen ingevolge de artikelen 20 lid 3, 33, 33A, 34, 44 lid 3.
2. De minimum vakantiebijslag bedraagt (2005: € 131,68) € 134,31 per maand. Ten aanzien van de minimum vakantiebijslag gelden voor jeugdigen beneden 21 jaar de volgende percentages:
 - 15 jaar 35%
 - 16 jaar 45%
 - 17 jaar 55%
 - 18 jaar 65%

- 19 jaar 75%
- 20 jaar 85%

Voor de berekening van de minimum vakantiebijslag gaat een hoger percentage in op de eerste van de maand, waarin de werknemer jarig is.

3. In de maand april zal een voorschot op de vakantiebijslag worden uitbetaald van 8% van het inkomen, als bedoeld onder lid 1, gerekend naar de toestand op 1 april.
4. In de maand december, of bij beëindiging van het dienstverband, zal de vakantiebijslag worden vastgesteld met inachtneming van lid 1 en lid 2 van dit artikel.
Indien een lager voorschot is uitgekeerd dan de vastgestelde vakantiebijslag, zal het verschil alsnog worden uitgekeerd. Indien een hoger voorschot is uitgekeerd dan waarop aanspraak bestaat, zal het verschil worden teruggevorderd.
5. Bij langdurige ziekte van één jaar of langer, kan de in dit artikel bedoelde vakantiebijslag, waarop in de ziekteperiode aanspraak zou kunnen worden gemaakt, worden verminderd met 1/12 gedeelte voor elke kalendermaand dat de ziekte langer dan één jaar geduurd heeft.

Artikel 63 (afwezigheid met behoud van salaris)

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

1. Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of een inwonend tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind van de werknemer: 4 werkdagen.
2. Bij het overlijden van een van de ouders, stief- of schoonouders of niet-inwonende kinderen, pleeg-kinderen, stiefkinderen, schoonzoons of schoondochters van de werknemer: 2 dagen, mits de crematie/ teraardebestelling wordt bijgewoond.
3. Bij huwelijksvoltrekking of partnerregistratie van de werknemer, met inbegrip van de dag van de huwelijksvoltrekking of partnerregistratie: 4 werkdagen aaneengesloten.
4. Bij bevalling van zijn echtgenote, te rekenen vanaf de dag van de geboorte: 2 werkdagen aaneengesloten.
5. De werknemer heeft in verband met eigen zwangerschap en bevalling aanspraak op afwezigheid met behoud van salaris gedurende tenminste 16 weken. Het zwangerschapsverlof kan maximaal 6 weken en minimaal 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum ingaan, conform artikel 29a Ziektewet. Vrouwelijke werknemers behoeven gedurende het tijdvak lopende vanaf drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot drie maanden na de bevalling geen arbeid te verrichten tussen 21.00 uur en 07.00 uur.

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

1.
 - a) Bij het overlijden van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, een van de grootouders of een kleinkind van de werknemer dan wel van diens echtgeno(o)t(e): 2 dagen.
 - b) Bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad, mits de crematie/ teraardebestelling wordt bijgewoond: 1 dag.
 - c) Indien de werknemer is belast met de regeling van de begrafenis en/ of nalatenschap: ten hoogste 4 dagen.

Voor situaties omschreven onder B 1 a t/m c geldt dat op een roostervrije dag of tijdens ziekte geen sprake kan zijn van afwezigheid tijdens arbeidstijd.

Indien de werknemer recht heeft op meer dan één vrije dag als bedoeld onder B 1a of 1c is één hele dag bestemd om de crematie of teraardebestelling bij te wonen. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt bepaald op welk moment de andere vrije dag(en) word(t)(en) genoten.

2. Bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag.
3. Bij het huwelijk van een kind, pleegkind of stiefkind, broer of zuster, zwager of schoonzuster, ouders of schoonouders van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag.
4. Bij acuut levensgevaar of plotseling optredende ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e), ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen kan zo nodig afwezigheid worden toegestaan. Bij langdurige problemen in de privé-sfeer van de werknemer, kan wanneer door de werknemer zelf te zoeken oplossingen niet het gewenste resultaat blijken te hebben en ook door de werkgever op advies van het Sociaal Team genomen maatregelen geen oplossing bieden, zo nodig verzorgingsverlof worden verleend.
5. Voor het verrichten van bezigheden in Nederland die verband houden met de adoptie van een kind, wordt aan de werknemer op diens verzoek afwezigheid toegestaan tot ten hoogste 5 dagen per geval. Wanneer het bij adoptie van een buitenlands kind noodzakelijk is dat de werknemer in het buitenland het nodige verricht, kan afwezigheid worden toegestaan voor de noodzakelijke reis- en verblijftijd tot een maximum van 1 maand per geval.
6. Bij priesterwijding van een kind, pleegkind of stiefkind of broer van de werknemer en bij de eeuwige kloostergelofte van een kind, pleegkind of stiefkind, broer of zuster van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag.
7. Bij 25- of 40-jarige echtvereniging van de werknemer, bij 25-, 40-, 50-, 60-jarige echtvereniging van zijn ouders, grootouders, stief- of schoonouders: 1 dag.
8. Bij zijn 25-, 40-, of 50-jarig dienstjubileum: 1 dag.
9. Voor het afleggen van een vakexamen of een examen, als bedoeld in bijlage 24: de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag. Onder vakexamen wordt verstaan een examen als zodanig door de werkgever aangemerkt.
10. Bij verhuizing in geval van overplaatsing in dienstbelang: 4 dagen, waaronder begrepen de dagen van verhuizing.
11. Bij verhuizing anders dan in geval van overplaatsing: 2 dagen (waaronder begrepen de dag van verhuizing), doch ten hoogste éénmaal per jaar.
12. Bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting: de werkelijk benodigde tijd. Indien in het kader van de noodwachtplicht dienst gedaan moet worden op een vrije dag, ontvangt de betrokken werknemer een vervangende vrije dag. Indien de werknemer voor deze dienst van de overheid een vergoeding ontvangt, komt deze vergoeding toe aan de werkgever.
13. Na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever voor het zoeken van een nieuwe werkring, indien de werknemer tenminste 6 weken onmiddellijk aan de datum van opzegging voorafgaand, onafgebroken bij de onderneming in dienst is geweest: ten hoogste 5 uur al of niet opeenvolgend.
14. Bij het deelnemen aan een vormingscursus ter voorbereiding op het pensioen en de VUT, gedurende de tijd dat de cursus duurt. Indien op de datum van het pensioen nog aanspraken op vakantie bestaan,

zullen de resterende vakantiedagen zoveel mogelijk worden verrekend met genoten vormingsverlof.

15. Jeugdige werknemers tot 19 jaar hebben recht op vrijaf met behoud van salaris, onder aftrek van de kinderbijslag waarop rechtens aanspraak bestaat, gedurende ten hoogste 1 dag per week voor het daadwerkelijk deelnemen aan gericht vormingswerk voor jongeren. Dit recht bestaat tot en met het cursusjaar waarin de werknemer de leeftijd van 19 jaar heeft bereikt. Onder vormingswerk wordt verstaan vormingswerk voor jongere werknemers, zoals dit door de overheid wordt erkend.
16. Bij het leiden van of medewerken aan bejaarden-, invaliden- of jeugdkampen, welke ten doel hebben voor genoemde categorieën een verantwoorde vakantiebestemming mogelijk te maken, uitgaande van erkende organisaties op dit terrein: voor zover de dienst dit toelaat, maximaal 2 x 5 dagen per kalenderjaar. Dit verlof wordt slechts dan verleend, indien een daartoe strekkend verzoek van het landelijk bureau van de erkende organisatie wordt overgelegd. Opdat voorkomen wordt dat de vakantieregeling van andere werknemers door de gebruikmaking van het in dit lid bedoelde verlof wordt verstoord, kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad hiervoor een regeling vaststellen.
17. Voor bezoek aan arts, tandarts of specialist: de tijd die daarmee gemoeid is. Om de functie-uitoefening zo min mogelijk te belemmeren, dienen dergelijke bezoeken zoveel mogelijk buiten werktijd plaats te vinden. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een regeling op waarin de uitvoering van het gestelde in dit artikellid wordt geregeld.

C. Kortdurend zorgverlof

1. Bij ziekte van de echtgenoot, partner, ouder(s), waaronder mede begrepen schoon-, stief- of pleegouders(s), het (de) inwonende kind(eren), waaronder mede begrepen stief-, geadopteerd(e) en pleegkind(eren) indien de zieke(n) verzorging behoeft/behoeven en hiervoor afhankelijk is/ zijn van de feitelijke verzorging door de werknemer, kan de werknemer kortdurend zorgverlof opnemen als bedoeld in de artikelen 5:1 e.v. van de Wet Arbeid en Zorg. Hierbij gelden bovendien, in aanvulling danwel afwijking op/van de Wet Arbeid en Zorg, de navolgende bepalingen.
2. Het kortdurend zorgverlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Gedurende het kortdurend zorgverlof wordt het salaris van de werknemer volledig doorbetaald.
3. De werkgever kan, desnoods achteraf, van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat het opnemen van kortdurend zorgverlof noodzakelijk was. Uitsluitend indien achteraf blijkt dat er geen noodzaak was voor het opnemen van het kortdurend zorgverlof, kunnen de dagen van het kortdurend zorgverlof, worden aangemerkt als vakantiedagen en met het vakantiedagensaldo worden verrekend.
4. Bij iedere vestiging of stalling zullen de teksten van de wetsbepalingen die op dit onderwerp betrekking hebben, voor iedere werknemer ter inzage worden gelegd.

Artikel 64 (afwezigheid zonder behoud van salaris/ouderschapsverlof)

1. Afwezigheid zonder behoud van salaris wordt toegestaan voor:
 - het uitoefenen van het lidmaatschap van een openbaar bestuurslichaam;
 - het vervullen van functies in colleges van publiekrechtelijke aard;
 - herhalingsoefeningen van dienstplichtigen.
2. In geval van herhalingsoefeningen van dienstplichtigen worden de bruto inkomsten van de werknemer uit hoofde van militaire dienst aangevuld tot het bruto maandsalaris.

3. Afwezigheid zonder behoud van salaris wordt, voor zover de dienst het toelaat, toegestaan voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een vakvereniging, die partij is bij deze overeenkomst tot ten hoogste 12 dagen per kalenderjaar.
4. Aan de werknemer kan op een daartoe strekkend verzoek afwezigheid zonder behoud van salaris worden toegekend, met dien verstande dat eventuele hieruit voortvloeiende sociale lasten - ook die van de werkgever - voor zijn rekening komen.
5.
 - a) De werknemer wordt op zijn verzoek in de gelegenheid gesteld ouderschapsverlof op te nemen overeenkomstig de bepalingen uit de Wet Arbeid en Zorg.
 - b) Na verloop van de periode waarvoor het ouderschapsverlof is toegekend herleven de rechten en verplichtingen, zoals die uit de individuele arbeidsovereenkomst voortvloeien.

Artikel 65 (organisatieverlof)

1. Voor zover het binnen de arbeidstijd noodzakelijk is wordt afwezigheid met behoud van salaris toegestaan voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een vakvereniging en voor het door de vakverenigingen georganiseerde vormings- en scholingswerk en wel in de volgende mate. Het hoofdbestuur van de desbetreffende vakvereniging kan per verlofjaar ten hoogste 2 dagen verlof per 10 vakverenigingsleden - naar boven afgerond op tientallen - op wie deze overeenkomst van toepassing is, aanvragen ten behoeve van de leden die het met genoemde werkzaamheden wenst te belasten, met dien verstande dat per aangewezen werknemer niet meer dan 29 dagen per verlofjaar mogen worden genoten.
2. Indien in een bedrijf meer dagen worden opgenomen dan waarop krachtens bovenstaande bepaling recht bestaat, kan dat teveel via het OSV-fonds worden gecompenseerd met dagen die in een ander bedrijf niet zijn opgenomen, hoewel daar recht op bestond. Uit het OSV-fonds zal aan de bedrijven waar teveel dagen zijn opgenomen door het bestuur een vastgestelde vergoeding per dag worden betaald, terwijl aan bedrijven waar minder dan het maximum aantal dagen is opgenomen, voor elke dag eenzelfde bedrag in rekening zal worden gebracht.
3. Het hoofdbestuur van elke vakvereniging toont bij aanvang van elk verlofjaar ten genoegen van de desbetreffende werkgever aan hoe groot het aantal verenigingsleden als bovenbedoeld per 1 december van het voorafgaande jaar was.
4. De in dit artikel bedoelde afwezigheid wordt niet toegestaan als het dienstbelang zich daartegen verzet. Indien op grond van dit lid een verzoek om organisatieverlof wordt afgewezen, wordt aan betrokkene onverwijld de reden van de afwijzing medegedeeld.
5. Het organisatieverlof, zoals bedoeld in lid 1, kan in hele of halve dagen worden opgenomen. Het opnemen van halve dagen organisatieverlof door rijdend personeel is echter alleen toegestaan indien en voor zover de dienst op een zodanig tijdstip wordt beëindigd, dan wel kan worden aangevangen, dat nog een volledige ochtend- of middagspits kan worden gereden en mits het niet leidt tot extra inzet van personeel.

HOOFDSTUK VIII: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 66 (naleving voorschriften)

1. Onder voorschriften worden verstaan de op de onderneming van toepassing zijnde wettelijke voorschriften en de overige bij de onderneming geldende reglementaire en andere voorschriften, een en ander voor zover de werknemer daarbij is betrokken.
2. De onderneming stelt na overleg met de ondernemingsraad vast welke voorschriften in het bezit van de werknemer dienen te worden gesteld en op welke wijze dit dient te geschieden.
3. Zodra de werknemer in het bezit is gesteld van een exemplaar van de in lid 2 bedoelde voorschriften, zijn die voorschriften voor hem bindend.
4. De werknemer zal zich nimmer kunnen beroepen op de onbekendheid met de op de onderneming van toepassing zijnde wettelijke voorschriften. Indien aan het gestelde in lid 2 van dit artikel is voldaan, zal hij zich evenmin kunnen beroepen op onbekendheid met de in lid 1 bedoelde voorschriften.
5. In alle gevallen waarin een voorschrift niet voorziet, neemt de werknemer zodanige maatregelen als de omstandigheden vorderen, met dien verstande, dat hij zijn betrokken chef of de werkgever zo spoedig mogelijk daarvan in kennis stelt.
6. Het is de werknemer slechts toegestaan de uitvoering van een voorschrift dat op de veiligheid betrekking heeft of daarmee in (on)middellijk verband staat, op te schorten of daarvan af te wijken, indien sprake is van onmiddellijk bepaald gevaar.
7. Het opschorten van de uitvoering of het afwijzen van enig ander voorschrift dan bedoeld in lid 6 is niet toegestaan, tenzij de dienst dit onvermijdelijk vordert en de tijd ontbreekt om de vereiste machtiging daartoe aan te vragen.
8. Een ieder die een opdracht geeft of een maatregel neemt waarbij de uitvoering van een voorschrift wordt opgeschort of daarvan wordt afgeweken, is daarvoor persoonlijk verantwoordelijk. Hij stelt zijn chef onverwijld van de opschorting of afwijking in kennis onder vermelding van de redenen die hem tot de opdracht of de maatregel aanleiding hebben gegeven.
9. De werknemer moet wijzigingen in zijn adresgegevens, gezinssamenstelling en andere voor het werk relevante wijzigingen zo spoedig mogelijk aan de werkgever doorgeven.

Artikel 67 (dienstuitvoering)

1. De werknemer is verplicht tot het verrichten van de overeengekomen arbeid.
2.
 - a) Werkzaamheden die tot de normale functie-uitoefening gerekend kunnen worden, kunnen te allen tijde worden opgedragen.
 - b) In bijzondere situaties kunnen werkzaamheden worden opgedragen die noodzakelijk zijn om de dienstuitvoering voortgang te kunnen doen vinden.
 - c) Deze werkzaamheden vinden steeds plaats binnen de dienstdtijd die reeds was overeengekomen en vastgelegd in een dienstrooster/werktijdregeling.

3. De werknemer doet alleen buiten de vastgestelde diensttijden dienst, indien dit kennelijk beslist noodzakelijk is voor een goede uitvoering van de diensten en indien de werknemer daarmee - behoudens in situaties, die niet aan de werkgever kunnen worden verweten, of niet door hem waren te voorzien - na overleg kan instemmen, een en ander met inachtneming van de wettelijke voorschriften. De werkgever informeert de ondernemingsraad regelmatig terzake.
4. De werknemer kan niet verplicht worden de werkzaamheden van stakers over te nemen.
5.
 - a) De werkgever geeft zo tijdig mogelijk kennis van de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht.
 - b) Onder tijdig wordt verstaan:
 - 14 dagen tevoren in geval van een dienstrooster of werktijdregeling;
 - 7 dagen tevoren in geval van wijziging of afwijking van een dienstrooster of werktijdregeling;
 - 2 x 24 uur tevoren in geval van wijziging van een vaste dienst in een dienstrooster;
 - op de dag zelf bij aanvang van de dienst voor een reservedienst.
6. De werknemer draagt zorg de voor hem vastgestelde en tijdig bekend gemaakte dienstindeling te kennen.
7. Bij aflossing verlaat de werknemer de dienst niet dan na deze behoorlijk aan zijn opvolger te hebben overgegeven.

Artikel 68 (vakbekwaamheid)

Werknemers die geboren zijn na 30 juni 1955 en conform deze CAO rijwerkzaamheden verrichten, dienen ook in het geval dat zij per week minder dan 12 uur rijwerkzaamheden verrichten, te beschikken over een bewijs van vakbekwaamheid zoals omschreven in het ATB Vervoer.

Artikel 69 (gedragingen)

1. De werknemer en de werkgever zullen naar vermogen overal en te allen tijde ook door hun houding de belangen van de onderneming behartigen, terwijl zij tevens de goede menselijke verhoudingen binnen de onderneming zullen bevorderen.
2. De werknemer dient de betrokken chef terstond, althans zo spoedig mogelijk, kennis te geven van een feit of omstandigheid waardoor de veiligheid of regelmatigheid van de dienstuitvoering en van het verkeer in gevaar worden of kunnen worden gebracht.

Artikel 70 (geheimhouding)

1. Het is aan de werknemer verboden aan zaken niet voor derden bestemd op enigerlei wijze bekendheid, ruchtbaarheid of openbaarheid te geven of te doen geven, zonder voorafgaande schriftelijke machtiging van de werkgever of van de betrokken chef.
2. Het in lid 1 aangegeven verbod geldt niet voor mededelingen welke krachtens een wettelijk voorschrift of deze overeenkomst verlangd mogen worden.

Artikel 71 (bekendmakingen)

1. De werknemer onthoudt zich ervan zonder opdracht of toestemming van de werkgever daartoe, bekendmakingen van welke aard ook, hetzij op en in de eigendommen van de werkgever aan te plakken, te schilderen of te schrijven, hetzij te verspreiden, terwijl hij dergelijke handelingen van anderen tegengaat.
2. De werknemer verwijderd noch beschadigt schriftelijke door of vanwege de werkgever opgehangen bekendmakingen, tenzij de werkgever hem daartoe toestemming of opdracht heeft gegeven.

Artikel 72 (giften en beloften)

Het is de werknemer niet toegestaan giften of beloften te aanvaarden, welke hem kennelijk worden gegeven en/of gedaan om in strijd met de dienstvoorschriften te handelen of na te laten.

Artikel 73 (voertuigen, werktuigen en gereedschappen)

1. Ten aanzien van door de werknemer voor gebruik in de dienst ontvangen voertuigen, werktuigen en/of gereedschappen is hij verplicht:
 - zich naar vermogen ervan te overtuigen, dat deze zich bij de in ontvangstname in goede staat bevinden;
 - op een door de werkgever aan te geven wijze de ontvangst ervan te bevestigen, indien zulks door of vanwege de werkgever wordt verlangd;
 - deze zorgvuldig te gebruiken en te bewaren;
 - vermissing of beschadiging ervan ten spoedigste aan zijn betrokken chef te melden;
 - deze wederom 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.
2. Indien door de werkgever kan worden aangetoond, dat vermissing of beschadiging van de in gebruik ontvangen voertuigen, werktuigen en/of gereedschappen het gevolg is van onzorgvuldig gebruiken of bewaren door de werknemer, kan deze worden verplicht een naar billijkheid vast te stellen schadevergoeding te voldoen. Deze schadevergoeding kan niet meer bedragen dan de kostende prijs voor herstelling of vervanging.
3. Leden 1 en 2 zijn eveneens van toepassing ten aanzien van aan de werknemer door de werkgever toevertrouwde of door derden afgedragen gelden.

Artikel 74 (verrekening afrekenverschillen)

Indien verschillen in de afrekening of berekening van bedrijfsinkomsten worden geconstateerd zal verrekening hiervan plaatsvinden volgens een met instemming van de ondernemingsraad vastgestelde regeling.

Artikel 75 (particuliere diensten)

Tenzij de werkgever daartoe uitdrukkelijk toestemming of opdracht heeft verleend, worden ten bate van de werknemer of van derden:

- geen artikelen in enig gebouw of terrein van de werkgever, al dan niet tegen betaling, hersteld of vervaardigd;

- geen voorwerpen, hoe gering de waarde ook mag zijn, uit van enige onder a bedoelde plaats meegenomen.

Artikel 76 (nevenbetrekkingen)

1. Schriftelijke toestemming van de werkgever aan de werknemer is vereist voor:
het bekleden van enige andere functie dan die in dienst van de werkgever;
het uitoefenen van enig beroep of bedrijf of het drijven van handel;
het ontwerpen, het leiden, het uitvoeren en het houden van toezicht op ander werk dan dat van de werkgever.
2. In ieder geval wordt toestemming onthouden voor het verrichten van werkzaamheden die kunnen leiden tot overtreding van wettelijke voorschriften ten aanzien van arbeids- en/of diensttijden.

Artikel 77 (verschijnings- en verklaringplicht)

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

Artikel 78 (onderzoek aan/van kleding en zaken)

1. De werknemer dient medewerking te verlenen aan een door een leidinggevende opgedragen onderzoek aan de kleding op/in de terreinen, gebouwen en vervoermiddelen die eigendom zijn van of in gebruik zijn bij de werkgever. Dit geldt ook voor een onderzoek van de zaken van de werknemer.
2. Het onderzoek als bedoeld in lid 1 dient fatsoenlijk en zorgvuldig uitgevoerd te worden, zo mogelijk zonder de aanwezigheid van anderen dan degene(n) die het onderzoek verricht(en).
3. Van het onderzoek als bedoeld in lid 1 wordt verslag gedaan aan de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, aan de personeelsvertegenwoordiging.

Artikel 79 (gebruik van alcohol, drugs en medicijnen)

De werknemer dient bij aanvang van én tijdens de diensttijd vrij te zijn van alcohol(houdende dranken) en/of andere middelen die invloed kunnen hebben op de geestestoestand en/of het algehele functioneren. Onder andere middelen worden in ieder geval verdovende middelen verstaan. Indien de werknemer medicijnen gebruikt waarvan een nadelige invloed kan uitgaan op het concentratie- en reactievermogen meldt hij dit aan de bedrijfsarts. De bedrijfsarts bepaalt of de bedongen arbeid al dan niet volledig kan worden verricht.

Artikel 80 (roken)

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging, plaatsen en tijdstippen aangeven waar(op) gerookt mag worden.

Artikel 81 (regeling boetes verkeersovertredingen)

1. De regeling verkeersboetes is van toepassing op de werknemer behorend tot het rijdend personeel, die werkzaam is op basis van een dienstregeling en om die reden onder tijddruk zijn werkzaamheden moet verrichten. De regeling is ook van toepassing op de werknemer die om andere redenen onder tijddruk moet uitrijden in situaties met een spoedeisend karakter zoals in geval van agressie of stremmingen.
2. De werkgever zal de werknemer steeds zo spoedig mogelijk schriftelijk informeren indien de werknemer een verkeersovertreding heeft begaan die heeft geleid tot het opleggen van een boete. Boetes die aan de werkgever als kentekenhouder worden opgelegd naar aanleiding van verkeersovertredingen, begaan door een werknemer, zijn voor rekening van die werknemer. De werkgever is bevoegd de boete op het salaris van de werknemer in te houden mits de werknemer daarvoor tekent, dit met inachtneming van de overige leden van dit artikel.
3. De werkgever stelt de werknemer binnen twee weken na dagtekening van de beschikking waarbij de boete is opgelegd in de gelegenheid om tegen de opgelegde boete bezwaar aan te tekenen bij de instantie die de boete heeft opgelegd. Als de werkgever dit nalaat komt de boete voor zijn rekening. Het onderzoek als bedoeld in lid 1 dient fatsoenlijk en zorgvuldig uitgevoerd te worden, zo mogelijk zonder de aanwezigheid van anderen dan degene(n) die het onderzoek verricht(en).
4. Indien de werknemer tijdig bezwaar heeft ingediend en dit kan aantonen, zal de boete nog niet worden ingehouden. De beslissing op het bezwaar wordt dan afgewacht.
5. Indien de werknemer kan aantonen dat hij in de bezwaarprocedure in het gelijk is gesteld, mag de werkgever de boete niet inhouden op het salaris van de werknemer. Indien de beslissing in de bezwaar- procedure inhoudt dat de boete verlaagd wordt, mag de werkgever het bedrag van de lagere boete inhouden op het salaris van de werknemer.
6. Indien de werknemer in de bezwaarprocedure in het ongelijk is gesteld, houdt de werkgever de opgelegde boete in op het salaris van de werknemer.
7. Indien de werknemer aantoont dat hij in de beroepsprocedure in het gelijk is gesteld, betaalt de werkgever het ingehouden bedrag van de boete aan hem terug. Indien de beslissing in de beroeps- procedure inhoudt dat de boete verlaagd wordt, betaalt de werkgever tussen het ingehouden bedrag en de lagere boete terug.
8. Onverminderd het bepaalde in de leden 1 tot en met 6 van dit artikel neemt de werkgever de boetes vanwege snelheidsoverschrijdingen tot en met 8 kilometer per uur (na correctie van de gemeten snelheid), voor zijn rekening. Andersoortige overtredingen of boetes vanwege snelheidsoverschrijdingen van meer dan 8 kilometer per uur (na correctie van de gemeten snelheid), zijn steeds voor rekening van de werknemer en zullen worden ingehouden conform het bepaalde in dit artikel.

HOOFDSTUK IX: PLICHTSVERZUIM EN DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

Artikel 82 (plichtsverzuim)

1. Op grond van plichtsverzuim kan de werkgever ten opzichte van de werknemer een disciplinaire maatregel nemen als bedoeld in artikel 83. Dit laat onverlet de mogelijkheid tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst overeenkomstig de regels van het BW en het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA).
2. Onder plichtsverzuim wordt verstaan:
 - het overtreden van een voorschrift als bedoeld in artikel 66;
 - het doen of nalaten van hetgeen een goed werknemer in soortgelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.

Artikel 83 (disciplinaire maatregelen)

1. De disciplinaire maatregelen als bedoeld in artikel 82 zijn:
 - een berisping;
 - een waarschuwing;
 - een boete van ten hoogste eenmaal het voor betrokkene geldende dagloon, een en ander met inachtneming van artikel 7:650 BW. De werkgever stort de boete in een fonds voor een in overleg met de ondernemingsraad te bepalen goed doel;
 - een verlaging van het functieloon met maximaal 1 trede gedurende maximaal één jaar;
 - het inhouden van een periodieke loonsverhoging gedurende maximaal één jaar.
2. De maatregelen als genoemd in dit artikel kunnen ook voorwaardelijk worden opgelegd met een proeftijd van maximaal één jaar. Indien de werknemer zich binnen die proeftijd aan een soortgelijk plichtsverzuim schuldig maakt, wordt de maatregel ten uitvoer gelegd.

Artikel 84 (onderzoek en verantwoording)

1. Indien voor het vaststellen van de exacte aard en/ of omvang van het plichtsverzuim een onderzoek is vereist, kan de werknemer voor de duur van dat onderzoek worden geschorst. Deze schorsing bedraagt maximaal 5 werkdagen. Tijdens de schorsing wordt het functieloon doorbetaald.
2. Indien de werkgever plichtsverzuim constateert en hij van plan is de werknemer daarvoor een disciplinaire maatregel op te leggen, dient hij dit binnen 5 kalenderdagen na de constatering van het plichtsverzuim schriftelijk aan de werknemer mee te delen. De werkgever moet in de aanzegging van de voorgenomen maatregel de werknemer er op wijzen dat hij zich binnen 5 kalenderdagen schriftelijk moet verantwoorden. Daarbij moet ook worden aangegeven dat als de werknemer niet reageert binnen de vijfdagentermijn, hij niet ontvankelijk zal zijn bij het instellen van beroep op het scheidsgerecht. De termijn voor het afleggen van verantwoording vangt aan op de dag van ontvangst van de mededeling als bedoeld in dit lid.
3. Als de werkgever de vijfdagentermijn bedoeld in lid 2 van dit artikel overschrijdt, kan de werkgever de voorgenomen maatregel niet rechtsgeldig opleggen. Als de werknemer niet schriftelijk reageert binnen de vijfdagentermijn bedoeld in lid 2 van dit artikel, is de werknemer niet ontvankelijk indien hij beroep wil instellen bij het scheidsgerecht.

Artikel 85 (instellen van beroep op het scheidsgerecht)

1. De werknemer heeft het recht beroep op het scheidsgerecht in te stellen indien hem een van de onderstaande disciplinaire maatregelen als bedoeld in artikel 83 onvoorwaardelijk dan wel voorwaardelijk (deze laatste met ingang van 1 januari 2004) is opgelegd:
 - een berisping (met ingang van 1 januari 2004);
 - een waarschuwing (met ingang van 1 januari 2004);
 - een boete van ten hoogste eenmaal het voor betrokkene geldende dagloon, een en ander met inachtneming van artikel 7:650 BW. De werkgever stort de boete in een fonds voor een in overleg met de ondernemingsraad te bepalen goed doel;
 - een verlaging van het functieloon met maximaal 1 trede gedurende maximaal één jaar;
 - het inhouden van een periodieke loonsverhoging gedurende maximaal één jaar.

2. De samenstelling en de werkwijze van het scheidsgerecht zijn vastgelegd in een reglement, dat als bijlage 26 bij deze overeenkomst is gevoegd.

HOOFDSTUK X: OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 86 (spaarloonregeling en levensloopregeling)

De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer kan deelnemen aan een spaarloonregeling tot het wettelijk toegestane maximale spaarbedrag. De nadere uitwerking van de spaarloonregeling geschiedt in overleg met de ondernemingsraad met inachtneming van de Uitvoeringsregeling Werknemersspaar- en Winstdelingsregelingen 13 december 1993, Staatscourant 241.

Met ingang van 1 januari 2006 stelt de werkgever op grond van het Hoofdlijnenakkoord en het addendum inzake aanpassing ABP-regeling aan VPL wetgeving van 5 juli 2005 opgesteld door de Pensioenkamer aan de Abp-verzekerde werknemer, behorend tot de navolgende categorieën, jaarlijks een financiële bijdrage voor de levensloopregeling beschikbaar van 0,80 % van het pensioengevendjaarinkomen zoals bedoeld in artikel 3.1 van het Reglement van de Stichting Pensioenfonds ABP van de Abp-verzekerde werknemer.

De navolgende categorieën Abp-verzekerde werknemers komen in aanmerking voor de levensloopbijdrage van 0,80%:

- a. deelnemers geboren in 1950 of later die op 31 december 2005 en op 1 januari 2006 deelnemer zijn.
- b. deelnemers geboren voor 1950 die niet onder de overgangsmaatregelen vut/fpu van 1 april 1997 vallen.
- c. degenen die na 31 december 2005 deelnemer worden.

Artikel 87 (vakbondswerk in de onderneming/ontslag vakbondskaderlid en vakbondscontributie)

1. In bijlage 15 van deze overeenkomst zijn afspraken ten aanzien van vakbondswerk in de ondernemingen opgenomen.
2. Indien de werkgever een arbeidsovereenkomst met een vakbondskaderlid wil beëindigen dient dit te gebeuren door middel van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:685 BW.
3. De in lid 2 bedoelde procedure is niet vereist:
 - wanneer betrokkene schriftelijk instemt met de beëindiging van het dienstverband;
 - bij ontslag op staande voet;
 - bij beëindiging van de onderneming of een onderdeel van de onderneming waar betrokkene werkzaam is;
 - na afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
4.
 - a) De vakorganisaties zullen ieder jaar in februari aan de werkgever de namen van de vakbondskaderleden bekend maken.
 - b) Met betrekking tot het aantal vakbondskaderleden dat de bescherming uit lid 2 geniet, is de stand van februari 1992 maatgevend.
5. De werkgever werkt mee aan fiscaal vriendelijke verwerking van contributie, verschuldigd door werknemers die lid van een vakvereniging zijn.

Artikel 88 (informatie)

1. De werknemers hebben recht op informatie over wat zich over het algemeen binnen de onderneming voordoet.
2.
 - a) Onverminderd het bepaalde in de WOR verstrekt de werkgever daartoe tenminste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad feitelijke gegevens over het gevoerde beleid ten aanzien van: werving, selectie, aanstelling, introductie, opleiding, vorming, loopbaanbegeleiding, bevordering, beloning en ontslag van de in de onderneming werkzame werknemers. Voorts verstrekt de werkgever aan de ondernemingsraad tenminste eenmaal per jaar feitelijke gegevens over de wijze waarop maatregelen op het gebied van gezondheid, veiligheid en hygiëne in de onderneming geëffectueerd worden.
 - b) De werkgever behoeft de instemming van de ondernemingsraad over de wijze waarop inhoud zal worden gegeven aan de bedrijfsgeneeskundige en bedrijfspsychologische begeleiding, alsmede het bedrijfsmaatschappelijk werk, bedoeld in artikel 51 van deze CAO. De werkgever verstrekt tenminste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad feitelijke gegevens over het functioneren van bovengenoemde begeleiding.
 - c) De ondernemingsraad bevordert dat in de onderneming het werkoverleg in gestructureerde vormen wordt ingevoerd. De werksfeer heeft doorlopend de aandacht van de ondernemingsraad.
3. De ondernemingsraad krijgt de gelegenheid van zijn werkzaamheden aan de werknemers verslag te doen, overeenkomstig de door de ondernemingsraad gestelde regels.
4. De werkgever doet aan de betrokken werknemers en aan de ondernemingsraad mededeling van de voorgenomen benoeming van alle toezichthoudende en leidinggevende functionarissen. De in de onderneming van toepassing zijnde regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- en bevorderingsbeleid behoeft de instemming van de ondernemingsraad.
5. Voor zover in deze overeenkomst rechten of bevoegdheden worden verleend aan ondernemingsraden gelden die onverkort voor ondernemingsraden als bedoeld in artikel 35a en 35b van de WOR.
6. Indien zich in regio's of stadsgewesten samenwerkingsverbanden ontwikkelen, waaruit gevolgen kunnen voortvloeien voor de dienstuitvoering, die de onderneming verricht, zal de werkgever zich in overleg met de ondernemingsraad beraden op het omtrent die ontwikkelingen te voeren beleid.

Artikel 89 (arbeidsomstandigheden)

De bedrijfsmiddelen (autobussen, machines, werktuigen en dergelijke), de werkruimten (kantoren en garages), de bedrijfskleding en personeelsverblijven en de eindpuntvoorzieningen dienen aan redelijke eisen van het personeel te voldoen.

Overleg hierover vindt plaats met de ondernemingsraad, met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidsomstandighedenwet.

Artikel 90 (REA)

Jaarlijks zullen de vakorganisaties in de VCSA geïnformeerd worden over de resultaten die de OV-bedrijven boeken in het kader van REA-beleid gericht op het voorkomen en terugdringen van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 91 (afwijkende bepalingen)

Eventueel in de onderneming van kracht zijnde regelingen welke naar inhoud en strekking bepalingen van deze overeenkomst te boven gaan, dienen in het kader van de harmonisatie binnen redelijke termijn in overeenstemming met het betreffende CAO-artikel te worden gebracht. De werkgever is gehouden daarover advies in te winnen van de ondernemingsraad en overleg te voeren met partij ter andere zijde.

Artikel 92 (onthefing CAO-bepalingen)

1. De VCSA heeft de bevoegdheid ontheffing van de bepalingen van deze overeenkomst te verlenen.
2. De werkgever kan ontheffing vragen onder overlegging van de mening van de ondernemingsraad terzake.

Artikel 93 (vrijwillig verrichten besloten busvervoer)

1. De werkgever heeft ontheffing om met de autobuschauffeurs die bereid zijn besloten busvervoer te verrichten een van deze overeenkomst afwijkende regeling te treffen die in elk geval voor wat betreft het vaste loon (inclusief vaste toeslagen) de overwerkvergoeding, de vakantiebijslag en de arbeidsduur per week tenminste het niveau moet hebben van de CAO Besloten Busvervoer.
2. Het staat iedere chauffeur vrij wel of niet tot deze regeling toe te treden.
3. In geen geval zal het salaris volgens de afwijkende regeling berekend worden, indien de chauffeur niet tot de regeling is toegetreden.
4. De overeengekomen regeling zal ter kennisneming aan de ondernemingsraad worden overgelegd.

Artikel 94 (verplicht verrichten besloten busvervoer en taxiwerk)

1. De werkgever kan de autobuschauffeur verplichten besloten busvervoer of taxiwerk te verrichten.
2. Het functieloon en de toelage(n) en toeslag(en) uit deze CAO blijven op de autobuschauffeur van toepassing.

Artikel 95 (seksuele intimidatie en discriminatie)

De werkgever zal binnen zijn onderneming een beleid voeren dat er op gericht is seksuele intimidatie en discriminatie ten aanzien van de werknemers die bij hem in dienst zijn te voorkomen en tegen te gaan.

Als bijlage 17 van deze overeenkomst zijn aanbevelingen van CAO-partijen opgenomen, met behulp waarvan het hierboven bedoelde beleid kan worden ondersteund.

Artikel 96 (positieve actie/baangarantie)

1. In het kader van het streven naar verbetering van de arbeidsmarktpositie van vrouwen, jongeren en allochtonen zal de werkgever een beleid voeren dat in positieve zin gericht is op het wegnemen van belemmeringen voor het in dienst treden en functioneren van deze groepen. Eenmaal per jaar zullen partijen dit beleid in de VCSA bespreken.

2.
 - a) In het kader van de bestrijding van de langdurige werkloosheid zal de werkgever zich inspannen invulling te geven aan de zogenaamde “Melkert-regeling” (ID-regeling). Hierover zal overleg gevoerd worden met de ondernemingsraad.
 - b) De arbeidsvoorwaarden van personen die in het openbaar vervoer werkzaam zijn op basis van een Melkert-baan (ID-baan) zullen geregeld worden conform de Melkert-regeling (ID-regeling). Deze CAO is niet op hen van toepassing. Aan de werknemer met wie in het kader van het leerlingstelsel een leer-arbeidsovereenkomst is aangegaan, wordt na het behalen van het diploma een baan gegarandeerd.

Artikel 97 (privacyreglement)

De werkgever draagt zorg voor de totstandkoming en de naleving van een reglement, dat regels bevat ter bescherming van in geautomatiseerde bestanden opgeslagen persoonsgegevens. Bedoeld reglement wordt in overleg met de ondernemingsraad op basis van het in bijlage 18 opgenomen model privacyreglement opgesteld en vastgesteld.

Artikel 98 (technologische ontwikkeling)

1. Onverminderd de verplichtingen voortvloeiend uit de WOR zullen de arbeidsvoorwaardelijke aspecten van de technologische ontwikkelingen in de bedrijfstak periodiek in de VCSA tussen CAO-partijen besproken worden.
2. Met betrekking tot de aspecten van technologische ontwikkeling op het gebied van arbeidsomstandigheden, de werkgelegenheid en de kwaliteit van de arbeid, zal de VCSA gedurende de looptijd van deze overeenkomst vaststellen wat voor ieder onderwerp het meest geschikte gespreksplatform moet worden geacht te zijn.

Artikel 99 (kinderopvang)

1. Gedurende de contractperiode kunnen werknemers een beroep doen op kinderopvang naar model van de Wet Kinderopvang.
2. De werkgevers zullen uitvoering geven aan de wettelijke bepalingen omtrent kinderopvang waarbij de werkgevers 1/6 deel van de kosten voor kinderopvang zullen betalen tot het door de overheid gehanteerde maximum uurtarief.
In schrijnende gevallen kan de werknemer een beroep doen op een hardheidsclausule, waardoor de werkgeversbijdrage zou kunnen worden verhoogd.
3. De nadere uitwerking van de kinderopvangregeling is vastgelegd in de Wet Kinderopvang d.d. 9 juli 2004 (Wet van 9 juli 2004, Stb. 2004,455).

Artikel 100 (maatregelen tijdens contractduur)

Werkdruk

De werkgevers zullen op bedrijfsniveau in samenspraak met de ondernemingsraad en vakorganisaties beleid ontwikkelen gericht op terugdringing van werkdruk. De werkgevers en/of de ondernemingsraden zullen hiertoe het initiatief nemen.

Wet Personenvervoer en concessiewisseling

CAO partijen zullen de minister adviseren de overgang van de niet herleidbare indirecten bij een concessie betrokken werknemers uit de WP2000 te schrappen.

Partijen verplichten zich in de werkgroep concessiewisseling onder andere de volgende onderwerpen te bestuderen:

- de opname van een spiegelbepaling in de CAO terzake van combifuncties;
- overgang van voordelen en gewoonterecht bij oude werkgever;
- de verplaatsingskostenregeling aangevuld met aanbestedingen;
- de verhuiskostenregeling aangevuld met aanbestedingen;
- het op één vast peilmoment toeschrijven van het gehele OV-personeel aan een standplaats respectievelijk concessiegebied.

De werkgroep rapporteert de uitkomsten van haar bevindingen voor 1 augustus 2006 aan CAO-partijen en doet aanbevelingen voor een protocol op hoofdlijnen op te nemen in de CAO.

Arbeidsverhoudingen

CAO partijen maken zich zorgen over de arbeidsverhoudingen en de toekomst binnen de sector. CAO partijen zullen gezamenlijk een werkconferentie organiseren die moet resulteren in concrete aanbevelingen om de arbeidsverhoudingen binnen de sector te verbeteren en de toekomst van de sector veilig te stellen. De conferentie, waarbij circa 100 personen uit de sector uitgenodigd zullen worden, zal nog in 2006 plaatsvinden.

Arbeids- en rusttijden/roosters: blokkensysteem

Een paritair samengestelde werkgroep zal voor 1 juli 2006 aan sociale partners een concreet voorstel doen ter zake een 'blokkensysteem'. Hierbij zal de systematiek van de CAO Multimodaal als één van de voorbeelden gelden. Door een blokkensysteem krijgen medewerkers meer invloed op de eigen werktijden. De uitgangspunten van het blokkensysteem en de daarbij behorende (arbeids)voorwaarden dienen door CAO-partijen onderschreven te worden.

Actualisering CAO:

De CAO Openbaar Vervoer zal worden geactualiseerd aan de hand van enkele criteria waar CAO-bepalingen aan moeten worden getoetst, waaronder:

- strijdigheid van artikelen met wetgeving
- ontbreken van actualiteitswaarde van artikelen
- innerlijke tegenspraak van artikelen

CAO bepalingen die niet voldoen aan bovenstaande criteria worden niet langer gehandhaafd of worden aangepast.

Levensloopregeling:

Een paritaire werkgroep zal de arbeidsvoorwaardelijke regels uitwerken die bij toepassing van de levensloopregeling in acht moeten worden genomen. De werkgroep zal een onderscheid aanbrengen tussen regels die op bedrijfstakniveau zullen gelden en regels die op bedrijfenniveau van toepassing zullen zijn.

Demotiebeleid, management development en employability

Met betrekking tot de onderwerpen demotiebeleid, management development en employability zullen werkgevers op bedrijfsniveau in samenspraak met de ondernemingsraad beleid ontwikkelen.

Modernisering CAO openbaar vervoer

CAO partijen zullen een paritaire werkgroep 'vernieuwing CAO' instellen die voor 1 juli 2006 aan CAO partijen rapporteert over de uitgangspunten van een grondig vernieuwde CAO Openbaar Vervoer en het tijdschema van invoering daarvan.

Werkingsfeerbepaling:

Partijen zullen een (juridisch) onderzoek (laten) instellen naar een eventuele aanpassing van de werkingsfeerbepaling teneinde concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen.

Partijen zullen de CAO Openbaar Vervoer als minimum CAO kwalificeren.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid:

Partijen zullen een studie verrichten naar leeftijdsbewust personeelsbeleid waar het in-, uit- en doorstroombeleid binnen de bedrijven een onderdeel van zal uitmaken.

Overleg in geval van wetwijzigingen

Indien er sprake is van wijzigingen in wet- of regelgeving die verband houden met de inhoud van deze CAO, zullen CAO partijen met elkaar in overleg treden om de gevolgen van de wijzigingen voor deze CAO te bespreken en waar nodig de relevante CAO-bepalingen te wijzigen.

Arbeidsongeschiktheid/WIA (Zie ook artikel 57)

Met ingang van 1 januari 2006 wordt jaarlijks 0,50 % van de loonsom gereserveerd voor maatregelen terzake van werk en inkomen van langdurig (gedeeltelijke) arbeidsongeschikten.

Tijdens de looptijd van de CAO zullen partijen in een paritaire werkgroep de gevolgen van de WIA, IVA en WGA uitwerken en aan CAO partijen voorleggen.

Artikel 101 (internationale solidariteit)

De leden van de VWOV stellen gezamenlijk in 2005 en 2006 een bedrag van € 25.000,- ter beschikking aan de vakorganisaties gezamenlijk ten behoeve van internationale projecten. De bijdrage wordt door het OSV-fonds geïnd bij de leden van de VWOV en uitbetaald aan de vakorganisaties.

Artikel 102 (eindejaarsuitkering)

De werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering van 0,65 %.

De eindejaarsuitkering is voor de SPOV-verzekerde werknemer niet pensioengevend.

De eindejaarsuitkering wordt berekend over het feitelijk in het jaar verdiend functieloon, vermeerderd met de eventuele persoonlijke toeslag en de eventuele diplomatoeslag, de vakantietoeslag en de toelagen ingevolge de artikelen 20 lid 3, 33, 33A, 34 en 44 lid 3.

De eindejaarsuitkering wordt in december uitbetaald.

Werknemers die vóór 1 december uit dienst treden, hebben recht op een eindejaarsuitkering te berekenen over het loon, zoals in dit artikel omschreven, dat in het jaar van uitdiensttreding is uitgekeerd.

HOOFDSTUK XI: CHAUFFEUR PERSONENAUTO

Artikel 103 (aanstelling)

1. De chauffeur personenauto wordt in het kader van een loopbaantraject aangesteld voor het verrichten van personenvervoer met een personenauto.
2. De chauffeur personenauto die ad hoc wordt ingezet in de functie van autobuschauffeur maakt op een beloning volgens artikel 23 lid 5 CAO OV, rekeninghoudend met niet verleende ATV en onder toekenning van eventuele onregelmatigheidstoeslag en toeslag voor gebroken diensten.
3. Aan de chauffeur personenauto wordt binnen een periode van maximaal 5 jaar de functie van autobuschauffeur aangeboden. Op bedrijfsniveau kan tussen werkgever en vakverenigingen worden afgesproken dat de verplichting tot het doen van een aanbod wordt vervangen door de intentie van het doen van een aanbod.
Als voorwaarde voor een dergelijk aanbod geldt dat de werknemer voldoet aan de functie-eisen van autobuschauffeur. Daartoe dient onder andere het diploma CCV-B te zijn behaald.
4. Bij definitieve plaatsing in de functie van autobuschauffeur vindt inschaling plaats conform artikel 23 lid 5 van de CAO OV.

Artikel 104 (toepasselijke CAO-bepalingen)

Op de chauffeur personenvervoer is de CAO Openbaar Vervoer van toepassing met uitzondering van de artikelen:

6 (vanaf lid 2), 9, 10 (lid 7), 16 (lid 6), 19, 20, 22, 26, 27, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 45, 46, 47, 48, 49, 56, 58C, 61, 63, 65 en de bijlagen 10, 11, 12, 12A, 12B, 13, 14, 19, 20, 22 en 25.

In plaats daarvan gelden de hierna volgende artikelen.

Artikel 105 (lonen en arbeidstijd)

De lonen gelden voor een arbeidstijd van 40 uren per week, verdeeld over gemiddeld 5 dagen per week.

Onder arbeidstijd in dit artikel wordt verstaan de tijd, gelegen tussen het tijdstip waarop de dienst wordt aangevangen en het tijdstip waarop de dienst wordt beëindigd na aftrek van de werkelijk gemaakte onderbrekingen, waarin de werknemer niet ter beschikking van de werkgever staat.

Onder ter beschikking staan in de zin van dit artikel wordt niet begrepen het -elders dan in de bedrijfsruimte of motorvoertuig- op afroep beschikbaar zijn om vervoer van personen te verrichten.

tabel voor rijdend personeel per 1 januari 2005

		ongediplomeerd		I		II		III	
leeftijd	loontrede	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon
18 jaar	0	617,52	3,36	631,67	3,64	643,54	3,71	655,44	3,78
19 jaar	0	712,52	4,11	728,84	4,21	742,56	4,28	756,29	4,36
20 jaar	0	834,67	4,82	853,78	4,93	869,87	5,02	885,93	5,11
21 jaar	0	983,96	5,68	1006,49	5,81	1025,44	5,92	1044,39	6,03
22 jaar	0	1153,61	6,66	1180,02	6,81	1202,24	6,94	1224,46	7,07
0/3 mnd	0	1315,76	7,59	1347,32	7,77	1373,46	7,93	1399,59	8,08
4/12 mnd	0	1357,19	7,83	1388,26	8,01	1414,40	8,16	1440,54	8,31
	1	1370,99	7,91	1402,07	8,09	1428,21	8,24	1454,35	8,39
	2	1398,12	8,07	1430,54	8,25	1455,82	8,4	1481,95	8,55
	3	1398,12	8,07	1430,54	8,25	1455,82	8,4	1481,95	8,55
	4	1398,12	8,07	1430,54	8,25	1455,82	8,4	1481,95	8,55
	5	1439,55	8,31	1471,11	8,49	1497,25	8,64	1522,89	8,79
	6			1502,17	8,67	1522,53	8,79	1549,03	8,94
	7					1549,03	8,94	1575,17	9,09
	8							1601,3	9,24
	9							1627,44	9,39
	10							1652,59	9,54
	11							1679,71	9,69
	12							1705,86	9,84

Het bezit van een, twee of drie diploma's leidt tot inschaling in de respectievelijke loonschalen I, II of III.

tabel voor rijdend personeel per 1september 2005

		ongediplomeerd		I		II		III	
leeftijd	loontrede	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon
18 jaar	0	625,24	3,60	639,57	3,69	651,58	3,76	663,63	3,83
19 jaar	0	721,43	4,16	737,95	4,26	751,84	4,33	765,74	4,41
20 jaar	0	845,10	4,88	864,45	4,99	880,74	5,08	897,00	5,17
21 jaar	0	996,26	5,75	1019,07	5,88	1038,26	5,99	1057,44	6,11
22 jaar	0	1168,03	6,74	1194,77	6,90	1217,27	7,03	1239,77	7,16
0/3 mnd	0	1332,21	7,68	1364,16	7,87	1390,63	8,03	1417,08	8,18
4/12 mnd	0	1374,15	7,93	1405,61	8,11	1432,08	8,26	1458,55	8,41
	1	1388,13	8,01	1419,60	8,19	1446,06	8,34	1472,53	8,49
	2	1415,60	8,17	1448,42	8,35	1474,02	8,51	1500,47	8,66
	3	1415,60	8,17	1448,42	8,35	1474,02	8,51	1500,47	8,66
	4	1415,60	8,17	1448,42	8,35	1474,02	8,51	1500,47	8,66
	5	1457,54	8,41	1489,50	8,60	1515,97	8,75	1541,93	8,90
	6	0,00	0,00	1520,95	8,78	1541,56	8,90	1568,39	9,05
	7	0,00	0,00	0,00	0,00	1568,39	9,05	1594,86	9,20
	8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1621,32	9,36
	9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1647,78	9,51
	10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1673,25	9,66
	11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1700,71	9,81
	12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1727,18	9,96

Het bezit van een, twee of drie diploma's leidt tot inschaling in de respectievelijke loonschalen I, II of III.

tabel voor rijdend personeel per 1 januari 2006

		A		B		C		D	
leeftijd	loontrede	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon
18 jaar	0	653,96	3,77	663,17	3,83	666,24	3,84	678,56	3,91
19 jaar	0	754,55	4,36	765,21	4,41	768,76	4,43	782,97	4,51
20 jaar	0	883,90	5,10	896,40	5,18	900,56	5,20	917,19	5,29
21 jaar	0	1042,00	6,01	1056,56	6,10	1061,62	6,13	1081,24	6,24
22 jaar	0	1221,65	7,05	1238,91	7,15	1244,66	7,18	1267,66	7,32
0/3 mnd	0	1394,86	8,04	1415,16	8,17	1421,92	8,21	1448,97	8,37
4/12 mnd	0	1437,24	8,29	1457,54	8,41	1464,30	8,45	1491,36	8,60
	1	1451,54	8,38	1471,84	8,49	1478,60	8,53	1505,66	8,69
	2	1466,28	8,46	1485,86	8,57	1492,38	8,61	1519,95	8,77
	3	1481,01	8,54	1499,86	8,65	1507,18	8,70	1534,24	8,85
	4	1495,75	8,63	1513,88	8,74	1519,93	8,77	1548,52	8,93
	5	1523,01	8,79	1543,31	8,90	1550,07	8,94	1576,62	9,10
	6	1555,17	8,98	1570,98	9,07	1576,25	9,10	1603,68	9,26
	7	0,00	0,00	1596,83	9,21	1603,68	9,26	1630,74	9,41
	8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1657,80	9,57
	9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1684,86	9,72
	10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1710,90	9,88
	11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1738,97	10,03
	12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1766,04	10,19

Artikel 106 (overuren)

- a) Overuren bij afwezigheid van een rooster zijn uren die de gemiddelde wekelijkse arbeid van 40 uur berekend over de betalingsperiode van één kalendermaand te boven gaan.
De gemiddelde arbeidstijd per week wordt berekend over vooraf aangegeven en elkaar opvolgende betalingsperioden van één kalendermaand.
- b) Overuren volgens rooster zijn uren die de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 40 uur per week, berekend over de periode van het geldende dienstrooster te boven gaan en uren die incidenteel worden verricht boven het bij rooster vastgestelde aantal uren.

Artikel 107 (vergoeding overuren)

1. Overuren worden bij voorkeur vergoed in tijd, dan wel tegen betaling van het uurloon, in beide gevallen vermeerderd met een toeslag van 20%, met dien verstande dat vergoeding kan plaatsvinden als volgt:
 - tijd + toeslag van 20% in tijd; dan wel
 - tijd + toeslag van 20% in geld; dan wel
 - uur + toeslag van 20% in geld
2. De vergoeding in tijd dient uiterlijk twee maanden na de periode waarin deze is opgebouwd te worden gegeven.
3. Bij de toekenning van de in lid 1 bedoelde vergoeding wordt de duur van het overwerk afgerond volgens onderstaand schema:
 - 00 - 14 minuten = 0
 - 15 - 44 minuten = 30
 - 45 - 60 minuten = 60 minuten
4. De bepalingen inzake de vergoeding van overuren worden niet toegepast ten aanzien van:
 - overuren gemaakt door hen die bevoegd zijn tot het doen verrichten van overwerk;
 - overuren gemaakt door hen die een zelfstandige functie hebben waarbij geen diensttijden zijn vastgesteld;
 - overuren die ontstaan door eigen schuld of toedoen van de werknemer

Artikel 108 (verrichten openbaar vervoer)

1. Aan de chauffeur personenvervoer die openbaar vervoer verricht als bedoeld in de Wet Personenvervoer wordt in plaats van het uurloon als afgeleid van de loonschalen in artikel 105 een uurloon toegekend van (2005: € 10,86) € 11,08.

Dit openbaar vervoeruurloon moet worden vergoed over arbeidsuren besteed aan:

- het daadwerkelijk verrichten van openbaar vervoer;
- de aan- en afrijtijd voorafgaand aan en volgend op het verrichten van openbaar vervoer indien de werknemer gedurende de gehele dienst exclusief beschikbaar moet zijn voor het verrichten van openbaar vervoer;
- de aan- of afrijtijd voorafgaand aan dan wel volgend op het verrichten van openbaar vervoer indien de werknemer gedurende een deel van de dienst exclusief beschikbaar moet zijn voor het verrichten van openbaar vervoer en voor het andere dienstdeel beschikbaar moet zijn voor regulier taxivervoer.

3. Aan de werknemer die openbaar vervoer verricht als bedoeld in lid 1 wordt voor arbeidsuren op werkdagen tussen 19:00 en 07:30 uur en op zaterdagen, zon- en feestdagen een onregelmatigheids-toeslag toegekend van (2005: € 3,57) € 3,63.

Artikel 109 (feestdagen)

1. De werknemer die dienst heeft op een feestdag, heeft als vergoeding recht op compensatie in tijd van het op die dag gewerkte aantal uren.
2. Over het opnemen van de compensatie-uren vindt overleg plaats tussen de werkgever en de werknemer.

Artikel 110 (dienstdoen op vrije dagen)

1. Bij een plotseling optredende krapte in het personeelsbestand dan wel bij een onvoorzien verhoogde vraag naar vervoer kan de werkgever na overleg met de werknemer een vrije dag intrekken.
2. Daarvoor in de plaats wordt zo spoedig mogelijk een andere vrije dag aangewezen, welke uiterlijk binnen 14 kalenderdagen moet zijn genoten.
3. Mocht wegens dienstbelang de vrije dag, bedoeld in het vorige lid, niet worden genoten, dan wordt voor deze dag een vergoeding ter grootte van één dagloon uitgekeerd bij de eerstvolgende salarisbetaling.

Artikel 111 (onregelmatigheidstoeslag)

Voor arbeidsuren op maandag tot en met zondag tussen 22.00 en 06.00 uur is een onregelmatigheidstoeslag verschuldigd van € 1,- per uur.

Artikel 112 (dienstrooster)

De arbeidstijd wordt geregeld in een dienstrooster. De werkgever stelt het dienstrooster vast in overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 113 (parttimers)

1. Het loon wordt vastgesteld overeenkomstig de bij de functie behorende loonschaal naar rato van het aantal gewerkte uren per week.
2. Het aantal arbeidsuren wordt in onderling overleg vastgesteld.
3. De aanspraken op vakantierechten en vakantietoeslag en de vergoeding op feestdagen ontstaan naar rato van het aantal gewerkte uren.
4. Arbeidsuren die de gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week te boven gaan, worden aangemerkt als overuren.

Artikel 114 (loondoorbetaling bij ziekte)

1. a De werknemer die wegens ziekte niet in staat is om zijn werkzaamheden te verrichten, heeft

recht op:

- doorbetaling van 90 % van zijn laatstverdiende loon gedurende de eerste 8 weken van de arbeidsongeschiktheidsperiode.
Perioden van ziekte worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
Per kalenderjaar geldt voor de loondoorbetaling van 90 % van het laatstverdiende salaris een maximum van 8 weken.
- doorbetaling van 100 % van zijn laatstverdiende loon gedurende de weken 9 tot en met 104 van de arbeidsongeschiktheid.
- deze regeling mag er nimmer toe leiden dat per betalingsperiode van 4 weken of een maand minder dan het minimumloon wordt uitbetaald.

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2005.

Voor parttimers en M.U.P.-krachten met wisselende aantallen arbeidsuren wordt in geval van ziekte onder naar tijdsruimte vastgesteld brutoloon verstaan, het totale brutoloon over de laatste 13 volle weken voorafgaande aan de ziekte, gedeeld door 65.

b Overgangsrecht

De werknemer die arbeidsongeschikt is geworden na 1 januari 2004 en dat sindsdien onafgebroken is gebleven tot voorbij de datum van 1 juli 2005 valt onder de regeling als genoemd in lid 1a. In dat geval dient de loondoorbetaling wegens ziekte met terugwerkende kracht te worden gecorrigeerd overeenkomstig lid 1a.

2. De werkgever is bevoegd vanaf de 3e ziekmelding binnen één kalenderjaar een wachtdag toe te passen. Registratie van wachtdagen dient schriftelijk te worden vastgelegd.
Deze wachtdag mag er nimmer toe leiden dat per betalingsperiode van 4 weken of een maand minder dan het minimumloon wordt uitbetaald.
3. De werknemer is verplicht zich te houden aan de door de werkgever gestelde regelingen terzake van ziek- en betermelding.
4. De verplichting tot loondoorbetaling ontstaat vanaf de eerste dag dat de werknemer verhinderd is om zijn arbeid te verrichten. In geval de werkgever een wachtdag toepast ingevolge lid 2 van dit artikel, geldt deze verplichting vanaf de tweede dag dat de werknemer verhinderd is om zijn arbeid te verrichten.
5. De werknemer kan geen aanspraak maken op loondoorbetaling:
 - indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of een gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
6. In geval van ziekte wordt onder laatstverdiend loon in de zin van dit artikel verstaan, het loon vastgesteld op basis van het functieloon verhoogd met het bedrag dat de betrokken werknemer gemiddeld over een periode van 13 weken voorafgaand aan de ziekte heeft genoten aan:
 - a. onregelmatigheidstoeslag;
 - b. overuren (tot een maximum van 15 overuren per week).

Voor overuren geldt dat de werknemer laatstelijk, voor de aanvang van de ongeschiktheid tot werken,

werkzaam was in een functie waarin gedurende het gehele of nagenoeg gehele jaar regelmatig overwerk diende te worden verricht.

Indien de hoofdregel (verdiens ten over 13 weken direct voorafgaande aan de eerste ziektedag) tot een onredelijke uitkomst leidt, kan de werkgever en/of de werknemer verzoeken om een referentieperiode van 52 weken aan te houden. CAO-partijen beslissen op het verzoek.

7. Indien de ongeschiktheid tot werken van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is, heeft de werkgever op grond van art 6:107A BW een wettelijk verhaalsrecht ter zake van het doorbetaalde netto loon.

Let op:

Werknemers die ziek zijn geworden én zich weer beter hebben gemeld tussen 1 januari 2005 en 1 juli 2005 vallen onder de regels uit de oude CAO, artikel 8.1.

Artikel 115 (afwezigheid met behoud van salaris)

Afwezigheid met behoud van salaris wordt toegestaan:

1.
 - a) bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of een inwonend tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind van de werknemer, te rekenen van de dag van overlijden af: 4 dagen;
 - b) bij het huwelijk van de werknemer en bij het overlijden van één zijner ouders of schoonouders of niet inwonende kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen, schoonzoons of schoondochters, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 2 dagen;
 - c) bij het huwelijk van een kind, pleegkind of stiefkind, broer of zuster, zwager of schoonzuster van de werknemer, mits der wederzijdse grootouders of een kleinkind van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag;
 - d) bij priesterwijding van een kind, pleegkind, 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;
 - e) bij 25- of 40-jarige echtvereniging van de werknemer: 1 dag.

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

2.
 - a) bij 25-, 40-, 50- of 60-jarige echtvereniging van de ouders of schoonouders: 1 dag;
 - b) bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum: 1 dag;
 - c) bij verhuizing in geval van overplaatsing: 1 dag;
3.
 - a) na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever voor het zoeken van een nieuwe werkgever, indien de werknemer tenminste 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;
 - b) bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting, de werkelijke benodigde tijd tot ten hoogste 12 uren;

- c) bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag;
 - d) voor het afleggen van een vakexamen, (eindexamen in het kader van de SKKP-opleiding en die vakexamens die als zodanig door de werkgever zijn aangemerkt) de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag. Onder vakexamen wordt verstaan een examen dat als zodanig door de werkgever is aangemerkt.
4. Voor bezoek aan arts, tandarts of specialist de tijd, die daarmee gemoeid is. Dergelijke bezoeken dienen zoveel mogelijk buiten diensttijd plaats te vinden, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat dit niet mogelijk is.

Artikel 116 (afwezigheid zonder behoud van salaris)

Afwezigheid zonder behoud van salaris wordt toegestaan voor:

- het uitoefenen van het lidmaatschap van een openbaar bestuurslichaam, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet;
- herhalingsoefeningen van dienstplichtigen;
- het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een vakvereniging die partij is bij deze overeenkomst, tot ten hoogste 10 dagen per kalenderjaar, voor zover de dienst het toelaat.

Artikel 117 (vakantiedagen)

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. De som van leeftijd en dienstjaren op 31 december bepalen het aantal vakantiedagen voor het daaropvolgende kalenderjaar:
 - < 40 → 22 vakantiedagen
 - 40-44 → 23 vakantiedagen
 - 45-49 → 24 vakantiedagen
 - 50-54 → 25 vakantiedagen
 - 55-59 → 26 vakantiedagen
 - > 59 → 27 vakantiedagen.
3. De werknemer heeft ten minste aanspraak op vakantie in verhouding tot het verstreken deel van het jaar, indien het dienstverband op enig tijdstip nog geen jaar of niet wederom een jaar heeft geduurd. De totale aanspraak op vakantie wordt bij het einde van het vakantiejaar (en/of bij het einde van het dienstverband) naar boven afgerond op halve dagen, indien het dienstverband van de werknemer ten minste 2 maanden onafgebroken heeft geduurd.
4. De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
5. Artikel 7: 635 BW noemt evenwel een aantal gevallen, waarin de aanspraak op vakantie behouden blijft over het tijdvak gedurende hetwelk geen recht op loon bestaat. Met name zijn genoemd ziekte of ongeval, herhalingsoefeningen of burgerlijke dienstplicht, verlof wegens door de vorige werkgever uitbetaalde vakantiedagen, het met toestemming van de werkgever deelnemen aan vakverenigingsbijeenkomsten, onvrijwillige werkloosheid, zwangerschap of bevalling en het volgen van onderricht door jeugdige werknemers. De hier bedoelde aanspraak wordt verkregen over de laatste 6 maanden.
6. De werkgever dient de werknemer jaarlijks een vakantiekaart te verstrekken, tenzij de loonspecificatie het goed aan vakantiedagen vermeldt.

7. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen, respectievelijk aan hem uitbetaalde vakantiedagen. Deze aantekening wordt door de werknemer geparafeerd.
8. Eén vakantiedag staat gelijk aan 8 werkuren.
Als een volgens rooster opgenomen vakantiedag een hiervan afwijkend aantal werkuren heeft, wordt het werkelijke aantal arbeidsuren in mindering gebracht op het tegoed aan vakantie-uren.
Voor de toepassing van deze systematiek is de instemming van de OR of Personeelsvertegenwoordiging vereist.
9. De werknemer vraagt vakantie aan volgens de regels in het bedrijf. Deze regels moeten zijn opgesteld met de OR of Personeelsvertegenwoordiging en aan de werknemer ter kennis zijn gebracht.
De werknemer die daarvoor voldoende vakantiedagen heeft opgebouwd, wordt in de gelegenheid gesteld ten minste 16 kalenderdagen aaneengesloten vakantiedagen op te nemen, beginnend op zaterdag.
10. Bij beëindiging van het dienstverband wordt aanspraak op te veel genoten vakantiedagen verrekend.

Artikel 118 (wijziging CAO Taxivervoer)

Partijen bij deze CAO beogen de arbeidsvoorwaarden voor de chauffeur personenauto volgens hoofdstuk XI van deze CAO zoveel mogelijk gelijk te doen zijn aan de arbeidsvoorwaarden voor rijdend personeel volgens de CAO Taxivervoer.

In geval de arbeidsvoorwaarden van de CAO Taxivervoer worden gewijzigd zodanig dat deze wijziging van invloed kan zijn op de arbeidsvoorwaarden voor de chauffeur personenauto, zullen partijen bij deze CAO met elkaar in overleg treden over een aanpassing van de arbeidsvoorwaarden voor de chauffeur personenauto die zoveel mogelijk overeenstemt met de wijzigingen in de CAO Taxivervoer.

Aldus overeengekomen en getekend in viervoud te Maarssen,

Partij ter ene zijde:

Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer

ir J. Zaaijer
voorzitter

Partij ter andere zijde:

FNV Bondgenoten

R. van Baden
bestuurder vervoer

CNV Bedrijvenbond

J. Jongejan
voorzitter

W. Kusters
beleidscoördinator

De Unie

J.P.H. Teeuwen
voorzitter

E. Teerink
bestuurder

Bijlage 1

Afkortingenlijst:

- BBA: Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen
- BW: Burgerlijk Wetboek
- CAO: Collectieve Arbeidsovereenkomst
- KNV: Koninklijk Nederlands Vervoer
- OSV: Organisatie-, Scholings- en Vormingsfonds
- Pod-bus: Personeel Ophaal Dienst-bus; een busdienst die bedoeld is voor het woon-/werkverkeer van werknemers.
- STAR: Stichting van de Arbeid
- SPOV: Stichting Pensioenfonds Openbaar Vervoer.
- VCSA: Vaste Commissie voor Sociale Aangelegenheden; het permanent overlegorgaan van partijen.
- VUT: Vervroegde Vrijwillige Uittreding.
- VWOV: Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer
- WOR: Wet op de Ondernemingsraden

Adressenlijst:

ABP
Postbus 4476
6401 CZ Heerlen
Tel.: 045 – 5796255
www.abp.nl

CNV BedrijvenBond
Postbus 327
3990 GC Houten
Tel.: 0900-7700770
Fax.: 030-6348200
E-mail: info@cnv.net
internet: www.cnv.net

FNV Bondgenoten
Varrolaan 100
3584 BW Utrecht
Tel.: 0900 – 9690 (10 eurocent p.m.)
Fax: 030 - 6630000
E-mail: info@bondgenoten.fnv.nl
www.bondgenoten.fnv.nl

Scheidsgerecht KNV
T.a.v. mw mr A.J. Mendes de Leon, secretaris
Postbus 19365
2500 CJ Den Haag
Tel.: 070 – 3751740/ 741
Fax: 070 – 3455853

SPF Beheer B.V. (SPOV)
Postbus 2030
3500 GA Utrecht
Tel.: 030 – 2329111
Fax: 030 – 2329349
E-mail: pensioenen@spfbeheer.nl
www.spfbeheer.nl

VCSA
T.a.v. mr J.M. Bakker, secretaris
Postbus 19365
2500 CJ Den Haag
Tel.: 070 – 3751740/ 741
Fax: 070 – 3455853

Hoofdkantoor De Unie
Multatulilaan 12
4103 NM CULEMBORG
T (0345) 851 851
F (0345) 851 500
E-mail: info@unie.nl
www.unie.nl
Algemeen correspondentieadres:
Postbus 400
4100 AK CULEMBORG

VWOV
T.a.v. mr M.E. de Rijke, secretaris
Postbus 19365
2500 CJ Den Haag
Tel.: 070 – 3751740/ 741
Fax.: 070 – 3455853

Bijlage 2

behorende bij artikel 4A (naleving CAO en geschillenregeling)

Reglement voor de behandeling van geschillen, verband houdende met de uitleg, toepassing of nakoming van deze overeenkomst.

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Artikel 6

1. Indien de commissie geen schikking beproeft of indien een schikkingspoging geen resultaat heeft gehad zendt de secretaris zo spoedig mogelijk afschrift van het klaagschrift aan de aangeklaagde partij(en).
2. De aangeklaagde partij(en) heeft (hebben) gedurende 15 dagen gelegenheid om een gemotiveerd verweerschrift in te zenden bij de secretaris van de commissie.
3. De secretaris zendt zo spoedig mogelijk afschrift van het verweerschrift aan elk van de leden van

- de commissie en aan de klagende partij(en).
4. Nadat de termijn bedoeld in lid 2 is verstreken, belegt de voorzitter zo spoedig mogelijk een zitting van de commissie op de door hem te bepalen tijd en plaats en roept de betrokken partijen op om aldaar te verschijnen. Deze oproepingen geschieden bij aangetekende brieven die uiterlijk op de zesde dag, aan de zittingsdag voorafgaande, per post moeten zijn bezorgd.

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Artikel 9

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

Artikel 10

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

Bijlage 3

ARBEIDSOVEREENKOMST A (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd)

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

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van in dienst van de werkgever als
..... met als standplaats op de voorwaarden zoals opgenomen in de Collectieve
Arbeidsovereenkomst Openbaar Vervoer (CAO OV), die op genoemde datum geldt en waarvan hij erkent
een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 2

De werkgever betaalt, overeenkomstig de in de CAO OV vermelde voorschriften aan de werknemer een
functieloon bedoeld in loonschaal ... trede .., zijnde een bedrag van € per maand in maandelijkse
afrekening.

De in de CAO OV genoemde toeslagen/toelagen dan wel compensaties zijn hierin niet begrepen.

Artikel 3

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd met een proeftijd van 2 maanden, met dien
verstande, dat zij van rechtswege eindigt, indien de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
Gedurende deze proeftijd is artikel 85 (instellen van beroep op het scheidsgerecht) van de CAO OV niet van
toepassing.

Artikel 4

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

Artikel 5

Alle overige arbeidsovereenkomsten die tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn
door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te

de 20...

de werknemer,

de werkgever,

Bijlage 4

ARBEIDSOVEREENKOMST B (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd + dienstwoning)

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

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van in dienst van de werkgever als
..... met als standplaats op de voorwaarden, zoals opgenomen in de Collectieve
Arbeidsovereenkomst Openbaar Vervoer (CAO OV), die op genoemde datum geldt en waarvan hij erkent
een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 2

De werkgever betaalt overeenkomstig de in de CAO OV vermelde voorschriften aan de werknemer een
functieloon bedoeld in loonschaal ... trede .., zijnde een bedrag van € per maand in maandelijkse
afrekening.
De in de CAO OV genoemde toeslagen/toelagen dan wel compensaties zijn hierin niet begrepen.

Artikel 3

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd met een proeftijd van 2 maanden, met dien
verstande, dat zij van rechtswege eindigt, indien de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
Gedurende deze proeftijd is artikel 85 (instellen van beroep op het scheidsgerecht) van de CAO OV niet
van toepassing.

Artikel 4

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

Artikel 5

De werkgever stelt de werknemer een dienstwoning beschikbaar wegens de door hem uitgeoefende functie;
de werknemer zal de aan hem ter beschikking gestelde dienstwoning dienen te ontruimen, zodra hij de
functie waarvoor hij is aangesteld niet meer uitoefent.

Artikel 6

Alle overige arbeidsovereenkomsten die tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn
door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te

de 20...

de werknemer, de werkgever,

Bijlage 5

ARBEIDSOVEREENKOMST C (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd)

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

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van in dienst van de werkgever als
..... met als standplaats op de voorwaarden, zoals opgenomen in de
Collectieve Arbeidsovereenkomst Openbaar Vervoer (CAO OV), die op genoemde datum geldt en waarvan
hij erkent een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 2

De werkgever betaalt, overeenkomstig de in de CAO OV vermelde voorschriften aan de werknemer een
functieloon bedoeld in loonschaal ... trede .., zijnde een bedrag van € per maand in maandelijkse
afrekening.
De in de CAO OV genoemde toeslagen/toelagen dan wel compensaties zijn hierin niet begrepen.

Artikel 3

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van met een proeftijd van één maand en
eindigt aldus op
Gedurende deze proeftijd is artikel 85 (instellen van beroep op het scheidsrecht) van de CAO OV niet
van toepassing.

Artikel 4

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

Artikel 5

Alle overige arbeidsovereenkomsten die tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn
door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te

de 20...

de werknemer, de werkgever,

N.B. Indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt een proeftijd van twee
maanden indien de arbeidsovereenkomst langer dan één jaar duurt óf indien bij het aangaan van
een arbeidsovereenkomst geen einddatum is afgesproken, maar de arbeidsovereenkomst is
aangegaan voor de duur van een project of vervanging wegens ziekte.

Bijlage 6

ARBEIDSOVEREENKOMST D (parttime)

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

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van in dienst van de werkgever als
..... met als standplaats op de volgende voorwaarden:

Artikel 2

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd/..... dagen/weken/maanden, met een proeftijd van één/twee maanden.

Er wordt slechts gedurende een gedeelte van het normaal aantal geldende uren per week, te weten uren, arbeid verricht (....%).

Gedurende de proeftijd is artikel 85 (instellen van beroep op het scheidsgerecht) van de CAO Openbaar Vervoer (CAO OV) niet van toepassing.

Artikel 3

Het functieloon wordt berekend volgens schaal trede, naar rato van het aantal gewerkte uren.

Artikel 4

1. De dagen waarop arbeid zal worden verricht worden in onderling overleg vastgesteld.
2. De aanvang en het einde van de werktijden, op de in lid 1 bedoelde dagen, alsmede de schaft- en rusttijden worden door of namens de werkgever vastgesteld.

Artikel 5

Overigens zijn de bepalingen van de CAO OV van toepassing, met inachtneming van het bepaalde in artikel 9 van die CAO.

Artikel 6

Alle overige arbeidsovereenkomsten die tussen de onderneming en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te

de 20...

de werknemer, de werkgever,

Bijlage 7

OVEREENKOMST E (dagcontractant)

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

Artikel 1

..... zal met ingang van tot wederopzegging op afroep, bij de werkgever werkzaamheden verrichten als dagcontractant in de functie van met als standplaats

Artikel 2

Arbeid zal worden verricht op dagen of uren, die in onderling overleg worden vastgesteld.

Artikel 3

Van de CAO Openbaar Vervoer (CAO OV) is slechts van toepassing artikel 11, inhoudende dat:

- a) het functieloon wordt vastgesteld overeenkomstig schaal trede, het uurloon bedraagt aldus €
- b) vakantietoelage en vakantie-aanspraken ontstaan naar rato van het aantal gewerkte uren;
- c) naast het in sub a bedoelde functieloon bestaat recht op onregelmatigheidstoelage, overeenkomstig de bepalingen zoals opgenomen in artikel 33 van de CAO OV.

Artikel 4

Deze overeenkomst kan te allen tijde door elk der partijen worden opgezegd.
De opzegging dient schriftelijk te geschieden.

Artikel 5

Arbeidsovereenkomsten die tussen partijen mochten bestaan, zijn door ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te

de 20...

de werknemer, de werkgever,

Bijlage 8

Vervallen

Bijlage 9

behorende bij artikel 35 lid 6

Verlofspaarregeling

1. DEFINITIES

Werkgever: de werkgever als bedoeld in de CAO Openbaar Vervoer.

Deelnemer: de werknemer als bedoeld in de CAO Openbaar Vervoer met een dienstverband voor onbepaalde tijd, die binnen het kader van de regeling verlof spaart en/of uit hoofde van de regeling verlof geniet dan wel aan de waarde van het verlof een bestemming toekent overeenkomstig de regeling. Uitzonderd zijn de dagcontractanten en op- en afroepkrachten op wie artikel 11 van de CAO Openbaar Vervoer van toepassing is.

De Regeling: de regeling voor Verlofsparen conform de CAO Openbaar Vervoer.

Het Fonds: het Verlofspaarfonds, waarbinnen de uitvoering van de regeling is ondergebracht.

Verlofspaarrekening: de rekening bij het fonds op naam van de deelnemer waarop de inleg en rendementen minus de kosten worden bijgeschreven ten behoeve van de verlofspaarregeling.

Inleg geldsparen: de bruto waarde van de door de deelnemer gespaarde vergoedingen voor overwerk, verschoven – en ingetrokken vrije dagen minus de daarop van toepassing zijnde wettelijke inhoudingen. In de vergoedingen zijn de toeslagen overwerk in beginsel opgenomen; combinaties van uitbetaling van uren en sparen van de toeslagen of omgekeerd zijn mogelijk.

Inleg tijdsparen:

Het aantal verlof en atv-dagen.

Inleg: de afzonderlijke som van de inleg geldsparen en de som van de ingebrachte dagen.

Geldspaaarsaldo: het saldo bestaande uit de som van de inleg geldsparen vermeerderd/verminderd met het saldo van de rendementsuitkering en verminderd met de kosten.

Tijdsaaarsaldo: het saldo bestaande uit de som van de ingelegde dagen.

Rendement: de door het fonds behaalde opbrengsten uit de belegging van de inleg.

Kosten: de door de werkgever en het fonds te maken kosten met betrekking tot de administratie van de verlofspaarrekening en de beleggingen van het saldo.

Rendementsuitkering: een jaarlijks aan het begin van het kalenderjaar op basis van het rendement over het voorafgaande jaar door het bestuur van het fonds vast te stellen uitkering, die naar rato van het saldo, op de verlofspaarrekening wordt bijgeschreven.

Salaris: het functieloon vermeerderd met toeslagen en toelagen volgens art 3 lid 11 van de CAO OV.

Zorgverlof: zorgverlof volgens de CAO OV.

Studieverlof: studieverlof volgens de CAO OV

Pensioenfonds: de Stichting Pensioenfonds OV en het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).

Pensioensparen: de aanwending van financiële middelen door deelnemers in het kader van de mogelijkheden tot individueel pensioensparen bij de SPOV of bij het ABP.

Rekenfactor: de vermindering op het tijdspaarsaldo in verband met de opbouw van pensioenrechten indien het geldspaarsaldo wordt gebruikt voor verlofopname (2001 = 10.7%).

Uurwaarde tijdens verlof: de uurwaarde tijdens het verlof wordt ontleend aan de geldende uurwaarde ten tijde van het opnemen van het verlof. Voor de berekeningswijze wordt aangesloten bij de berekeningswijze van het dagloon tijdens ziekte met dien verstande dat er geen sprake is van maximering van het dagloon. De uurwaarde is aldus het dagloon gedeeld door 8. Voor de bepaling van de brutowaarde van het verlof worden de looncomponenten meegeteld die genoemd zijn in art. 56 lid 2 van de CAO Openbaar Vervoer.

2. ALGEMENE BEPALINGEN:

2.1 Doelstelling

De Verlofspaarregeling Openbaar Vervoer is bedoeld om werknemers in staat te stellen verlofrechten te sparen voor een langdurige verlofperiode o.a. ten behoeve van zorgtaken of studieverplichtingen, dan wel het gespaarde verlofrecht aan te wenden voor een pensioenvoorziening.

2.2. Deelneming

De werknemer wordt deelnemer aan de regeling nadat hij zich daartoe schriftelijk heeft aangemeld bij de werkgever.

2.3 Verlofspaarrekening

2.3.1. Het fonds opent op verzoek van de werkgever ten behoeve en op naam van de deelnemer een verlofspaarrekening.

2.3.2. Op deze rekening wordt door de werkgever de inleg gestort.

2.3.3. Per deelnemer wordt geadmistreerd welke bedragen, resp. hoeveel dagen gestort zijn.

2.4. Aanspraken

2.4.1. De deelnemer heeft jegens het fonds aanspraak op de reservering, waarmee hij o.a. zorg- of studieverlof kan opnemen dan wel waarmee hij kan doorstorten naar zijn individuele pensioenrekening.

2.4.2. Op verzoek van de deelnemer wordt door het fonds het overgekomen saldo aan de werkgever resp. aan het pensioenfonds overgemaakt.

3. INLEG SPAARREKENING

3.1. Spaarbronnen

3.1.1. De deelnemer kan jaarlijks de volgende bronnen aanwenden als inleg ten behoeve van de verlofspaarrekening:

- De bruto waarde van de door de deelnemer op verzoek van de werkgever gewerkte overuren, verschoven vrije dagen en ingetrokken vrije dagen.

- Verlofdagen, voor zover uitstijgend boven het wettelijk minimum aantal dat moet worden opgenomen.
- ATV-dagen, met een maximum van zes dagen (= 48 uur) per jaar, voor zover niet ingeroosterd.

3.1.2. In overleg met de VCSA, de sociale partners en het bestuur kunnen op ondernemingsniveau nadere afspraken gemaakt worden over andere dan de onder 3.1.1. genoemde spaarbronnen.

3.1.3. Nadere regels mogen niet strijdig zijn met dit reglement.

3.2. Overuren

3.2.1. Op verzoek van de deelnemer worden gewerkte overuren, ingetrokken vrije dagen of verschoven vrije dagen en/of de geldende toeslagen niet uitbetaald als salaris, maar de geldswaarde daarvan wordt gestort op de verlofspaarrekening.

3.3. Waarde van vakantiedagen

3.3.1. De waarde van een vakantiedag die in het kader van deze regeling wordt gestort, is gelijk aan (8 uren X 3 dagen x uurwaarde tijdens verlof): 65 verminderd met de wettelijke en overige inhoudingen.

3.4. Waarde van ATV-tijd

3.4.1. De waarde van een ATV-dag die in het kader van deze regeling wordt gestort, is gelijk aan (3 x schaalsalaris): 65 verminderd met de wettelijke overige inhoudingen.

3.5. Tijdstip waarop de inleg wordt gestort.

3.5.1. Stortingen kunnen niet vaker dan per 1 keer per betalingsperiode worden verricht.

3.6. Rendementen inleg en uitvoeringskosten

3.6.1. Door het bestuur worden nadere regels voor de vaststelling van het rendement gesteld.

3.6.2. De door het fonds behaalde rendementen worden in eerste instantie aangewend ter dekking van de uitvoeringskosten van deze regeling

3.6.3. Het resterende rendement vormt de basis voor de vaststelling van de hoogte van de rendementsuitkering.

3.7. Rendementsuitkering

3.7.1. Door het bestuur worden nadere regels voor de vaststelling van de hoogte van de rendementsuitkering gesteld.

3.7.2. De hoogte van de rendementsuitkering wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur.

4. VERLOF

4.1. Soorten verlof

De deelnemer kan in het kader van deze regeling verlof opnemen o.a. voor en in aanvulling op wettelijke en CAO-rechten..

4.2. Overleg

Het opnemen van verlof zoals bedoeld in het kader van deze regeling geschiedt in overleg tussen werkgever en deelnemer. Daarbij dienen bestaande vakantie- en verlofregelingen te worden gerespecteerd.

Het verlof kan ook in deeltijd worden opgenomen

4.3. Verlofduur

4.3.1. De verlofduur wordt door de deelnemer in overleg met de werkgever bepaald.

4.3.2. De deelnemer kan verlof opnemen voorzover het opgebouwde saldo dat toelaat.

4.3.3. De duur van het verlof dat ten laste van het geldspaaarsaldo komt wordt aan de hand van de volgende formule bepaald:

$$V = (T - R) : U, \text{ waarbij}$$

V = het aantal uren dat de deelnemer verlof kan opnemen
T = het geldspaaarsaldo
U = uurwaarde tijdens verlof
R = rekenfactor (2001 = 10,75%)

Indien het verlof (mede) wordt gefinancierd uit een tijdspaaarsaldo dan worden uit het tijdspaaarsaldo evenveel dagen beschikbaar gesteld als oorspronkelijk zijn ingelegd, positieve of negatieve rendementen zijn voor risico en rekening van de werkgever.

4.4. Maximale en minimale verlofduur

4.4.1. Het bestuur kan nadere regels stellen met betrekking tot de te hanteren minimum of maximum verlofduur.

5. UITKERINGEN

5.1. Inkomen tijdens verlof

5.1.1. Wanneer een deelnemer met een beroep op de regeling verlof opneemt, keert het fonds het opgebouwde saldo geheel of gedeeltelijk uit aan de werkgever.

5.1.2. De werkgever betaalt een uitkering aan de deelnemer conform de tussen het fonds, de werkgever en de deelnemer gemaakte afspraken en dit reglement.

5.2. Afdrachten

5.2.1. Op het door het fonds uit te keren saldo brengt de werkgever de administratiekosten en de (wettelijke) inhoudingen in mindering.

5.2.2. De rekenfactor is gelijk aan de af te dragen pensioenpremie over de periode van de verlofopname.

5.2.4. De werkgever verzorgt de afdrachten aan het fonds, de sociale verzekeringsinstanties, de belastingdienst en de pensioenfondsen.

5.3. Hoogte van de uitkering tijdens verlof

Het totaal van de uitkeringen aan de deelnemer gedurende de verlofperiode bedraagt nooit meer dan het geldspaaarsaldo onder aftrek van de kosten en rekening houdend met het positieve of negatieve effect van het behaalde rendement. De uitkering tijdens verlof ten laste van het tijdspaaarsaldo komt overeen met het op dat moment geldende salaris.

5.4. Pensioenopbouw tijdens de verlofperiode

Gedurende de verlofperiode wordt de pensioenopbouw voortgezet op basis van de pensioengrondslag zoals die was op de eerste dag van het kalenderjaar waarin het verlof een aanvang nam.

5.5. Recht op vergoedingen en andere inkomsten

5.5.1. De deelnemer behoudt gedurende de verlofperiode tijdens welke een uitkering ten laste van het spaarfonds wordt verstrekt het recht op uitbetaling van salaris, toelagen, toeslagen en overige vergoedingen ten laste van de werkgever onder toepassing van de CAO-artikelen 47 lid 6 en 48 lid 1. Ingeval van deeltijdverlofopname ontstaan de aanspraken naar rato van het dan geldende deeltijdpercentage.

5.6. Aanvraag uitkering

5.6.1. De deelnemer dient uiterlijk 1 maand voor de ingang van het verlof bij de werkgever het verlof schriftelijk aan te vragen.

5.6.2. De werkgever vraagt bij het fonds gehele of gedeeltelijke uitbetaling van het opgebouwde saldo aan.

5.6.3. In geval van overmacht kan van de in het eerste lid genoemde termijn van 1 maand worden afgeweken. In overleg met de werkgever kan in een dergelijk geval achteraf de aanvraag voor uitbetaling van het saldo bij het fonds worden ingediend.

5.7. Uitkering anders dan tijdens verlof

Op verzoek van de deelnemer wordt het opgebouwde saldo van de geldspaarrekening gestort op zijn individuele pensioenrekening. In dat geval worden op het saldo uitsluitend de administratiekosten in mindering gebracht.

6. EINDE VAN DE DEELNEMING

6.1. Beëindiging van het deelnemerschap

Het deelnemerschap eindigt bij het einde van het werknemerschap, dus bij ontslag, vut, (vroeg)pensionering en bij overlijden.

6.1.1. Het opgebouwde saldo kan in beginsel uitsluitend worden opgenomen in de vorm van verlof dan wel door storting op de individuele pensioenrekening.

6.1.2. In geval van het aanvaarden van een andere werkkring, of in geval van werkloosheid of langdurige arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO kan de deelnemer kiezen uit de volgende mogelijkheden:

- a. het saldo blijft vooralsnog gereserveerd in het fonds; of
- b. het saldo wordt uitbetaald aan de deelnemer onder aftrek van de kosten; of
- c. met inachtneming van de geldende fiscale maximum bedragen, wordt het saldo minus de kosten gestort op de individuele pensioenrekening van de gewezen deelnemer.

Het voorgaande is op overeenkomstige wijze van toepassing indien de deelname van de werkgever aan de verlofspaarregeling wordt beëindigd.

6.1.3. In geval van VUT, vroegpensioen of pensionering heeft de deelnemer de volgende keuzemogelijkheden:

- a. het saldo wordt uitbetaald aan de deelnemer onder aftrek van de kosten; of
- b. met inachtneming van de geldende fiscale maximum bedragen wordt het saldo minus kosten gestort op de individuele pensioenrekening van de gewezen deelnemer; of
- c. een combinatie van a en b.

6.1.4. In geval van overlijden van de deelnemer vóór de pensioendatum hebben de nabestaanden binnen de wettelijk toegestane maxima de volgende keuzemogelijkheden:

- a. 100% van het saldo uit te keren aan de partner en/of de kinderen in de vorm van een eenmalige uitkering; of
- b. het saldo minus de kosten wordt aangewend voor de inkoop van een partner- en/of wezenpensioen bij het pensioenfonds waarbij de deelnemer op het moment van overlijden als actief deelnemer was aangesloten.

6.2. Wijziging van werkkring binnen de CAO Openbaar Vervoer.

In het geval dat een deelnemer van werkkring verandert, maar binnen de CAO Openbaar Vervoer werkzaam blijft, zal de tenaamstelling van de werkgever bij het fonds wijzigen en de regeling zelf worden voortgezet.

6.3. Overdracht van rechten bij aanvang van de deelneming.

Indien een nieuwe deelnemer bij aanvang van de dienstbetrekking in het Openbaar Vervoer bij zijn vorige werkgever, niet vallend onder de CAO Openbaar Vervoer, een saldo heeft opgebouwd in het kader van een regeling voor verlofsparen, dan kan dat saldo bij het fonds worden gestort onder door het bestuur te stellen voorwaarden.

De bepalingen van dit reglement zijn in de bovengenoemde situatie onverminderd van toepassing.

7. OVERIGE BEPALINGEN

7.1. Opgaven, inlichtingen en informatievoorziening

7.1.1. Deelnemers en werkgevers zijn verplicht om op de tijdstippen en over de periodes als door het bestuur bepaald aan het fonds of diens gemachtigde:

- alle inlichtingen en opgaven te verstrekken, die het bestuur voor de uitvoering van dit reglement noodzakelijk acht;
- inzage in die boeken en bescheiden te geven, welke het bestuur noodzakelijk acht.

7.1.2. De tekst van de regeling wordt als bijlage in de CAO Openbaar Vervoer opgenomen.

7.1.3. Bij het einde van de dienstbetrekking ontvangt de gewezen deelnemer van het fonds informatie over de mogelijkheden tot en de voorwaarden voor waarde-overdracht.

7.1.4. Het fonds verstrekt de werkgever minimaal 1 keer per jaar een overzicht van de opgebouwde saldi op de verlofspaarrekening van de bij hem werkzame deelnemers.

7.1.5. Het fonds verstrekt iedere deelnemer na elke mutatie, doch tenminste 1 keer per jaar een opgave van het actuele saldo op de verlofspaarrekening.

7.1.6. Het fonds is verplicht om een (gewezen) deelnemer op diens verzoek binnen 3 maanden een opgave van het actuele saldo te verstrekken.

7.2. Bestuur van de Stichting

Het bestuur van de Stichting Verlofsparen Openbaar Vervoer wordt paritair samengesteld en zal voor de helft bestaan uit vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties en voor de andere helft uit vertegenwoordigers van de werkgeversvereniging Openbaar Vervoer. De bestuursleden worden benoemd door de VCSA.

7.3. Instellen van beroep.

Bij de VCSA kan beroep worden ingesteld tegen door of vanwege het bestuur genomen beslissingen:

- waarbij een aanvraag tot deelnemerschap is afgewezen;
- waarbij de toekenning van uitkeringen of de hoogte van een uitkering bestreden wordt.

Het beroep wordt ingesteld door degene te wiens naam de beslissing is genomen of zijn rechtverkrijgenden.

7.4. Onvoorziene gevallen

In de gevallen waarin het reglement niet voorziet beslist het bestuur.

7.5. Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking op 1 oktober 2002.

Bijlage 10

behorende bij artikel 16 (WAO-aanvullingsregeling)

Deze regeling is beperkt tot ziektegevallen die zijn ontstaan onder het regime van de ‘oude’ WAO.

A SPOV

1. Werknemers, die na één jaar arbeidsongeschiktheid in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de WAO met een invaliditeitspercentage 80 of meer, ontvangen boven die uitkering en het arbeidsongeschiktheidspensioen van de SPOV-uitkering gedurende twee jaren van de werkgever een aanvulling.
2. Gedurende het eerste jaar is de aanvulling gelijk aan het tot een bruto bedrag herleide verschil tussen 95% van het netto salaris (inclusief de gemiddelde neveninkomsten en vakantiebijslag) op de dag vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheidsuitkering en de netto WAO-uitkering en het arbeidsongeschiktheidspensioen van de SPOV.
3. Gedurende het tweede jaar is de aanvulling gelijk aan de helft van het onder lid 2 bedoelde bruto bedrag.
4. De aanvulling wordt eenmalig vastgesteld en daarna niet meer gewijzigd. De uitbetaling geschiedt per maand. De uitkering kan echter in overleg met het betrokken werknemer ook als bedrag ineens worden betaald.
5. Aan werknemers, die na een jaar arbeidsongeschiktheid in aanmerking komen voor een WAO-uitkering met een invaliditeitspercentage lager dan 80 wordt gedurende twee jaren een aanvulling op de WAO-uitkering toegekend overeenkomstig lid 1 en 2, als volgt:
 - a) Indien naast de WAO-uitkering arbeid wordt verricht in dienstverband is de aanvulling gelijk aan het tot een bruto bedrag herleide verschil tussen 95% van het netto salaris (inclusief de gemiddelde neveninkomsten en vakantiebijslag) op de dag vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheidsuitkering en de som van de netto WAO-uitkering en het arbeidsongeschiktheidspensioen van de SPOV, het netto salaris uit arbeid en de eventuele netto uitkering op grond van de WW.
 - b) Indien naast de gedeeltelijke WAO-uitkering geen arbeid in dienstverband wordt verricht maar wel recht op uitkering op grond van de WW bestaat, is de aanvulling gelijk aan het tot een bruto bedrag herleide verschil tussen 95% van het netto salaris (inclusief de gemiddelde neveninkomsten en vakantiebijslag) op de dag vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheidsuitkering en de som van de netto WAO-uitkering en het arbeidsongeschiktheidspensioen van de SPOV en een netto uitkering op grond van de WW.
 - c) Indien naast de gedeeltelijke WAO-uitkering geen arbeid uit dienstverband wordt verricht en geen recht op uitkering op grond van de WW bestaat, wordt een pro-rata aanvulling toegekend, die gelijk is aan het gebruteerde verschil tussen een percentage van het netto salaris (inclusief de gemiddelde neveninkomsten en vakantiebijslag) op de dag vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheidsuitkering en de netto WAO-uitkering en het arbeidsongeschiktheidspensioen van de SPOV. Het hiervoor bedoelde percentage wordt berekend door het hoogste percentage van de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin het betrokken werknemer is ingedeeld, te vermenigvuldigen met 0,95.

B ABP

1. Werknemers die na één jaar arbeidsongeschiktheid in aanmerking komen voor een WAO-conforme uitkering ontvangen boven die uitkering gedurende één jaar een aanvulling gelijk aan het tot een bruto bedrag herleide verschil tussen 95% van het netto salaris (inclusief de gemiddelde neveninkomsten en vakantiebijslag) op de dag vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheidsuitkering en de netto WAO-conforme uitkering.

2. Indien de werknemer in het derde jaar van arbeidsongeschiktheid is afgekeurd met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80 of meer is de aanvulling gelijk aan het tot een bruto bedrag herleide verschil tussen 85% van het netto salaris (inclusief de gemiddelde neveninkomsten en vakantiebijlage) en de som van de netto WAO-conforme uitkering (inclusief reparatie WAO-conforme uitkering) en het aanvullend invaliditeitspensioen.
3. Aan werknemers die in het derde jaar van arbeidsongeschiktheid in aanmerking komen voor een invaliditeitspensioen met een arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 80 wordt gedurende één jaar als volgt een aanvulling toegekend:
 - a) Indien naast de WAO-conforme uitkering geen arbeid wordt verricht is de aanvulling gelijk aan het tot een bruto bedrag herleide verschil tussen 85% van het netto salaris (inclusief gemiddelde neveninkomsten en vakantiebijslag) op de dag voor de aanvang van de arbeidsongeschiktheidsuitkering en de som van de netto WAO-conforme uitkering (inclusief reparatie WAO-conforme uitkering) en de uitkering op grond van de Suppletieregeling.
 - b) Indien naast de WAO-conforme uitkering geen arbeid overeenkomstig de verdien capaciteit wordt verricht is de aanvulling gelijk aan het tot een bruto bedrag herleide verschil tussen 85% van het netto salaris (inclusief gemiddelde neveninkomsten en vakantiebijslag) op de dag voor de aanvang van de arbeidsongeschiktheidsuitkering en de som van de netto WAO-conforme uitkering (inclusief reparatie WAO-conforme uitkering) en de uitkering op grond van de Suppletieregeling en eventuele andere inkomsten.
4. Bij herplaatsing van de werknemer wordt hem vanwege het ABP een herplaatsingstoelage toegekend die aanvult tot 100% van het “oude” salaris.
5. De aanvulling wordt eenmalig -na eerste jaar arbeidsongeschiktheid- vastgesteld en daarna niet meer gewijzigd. De uitbetaling geschiedt per maand. De uitkering kan echter in overleg met het betrokken werknemer ook als bedrag ineens worden betaald.

Bijlage 11

behorende bij artikel 19 (dienstregeling/dienstrooster uitsluitend voor rijdend personeel)

A. DEFINITIES VAN DE BIJ ROOSTEROPBOUW TE HANTEREN BEGRIPPEN

1. Dienstrooster: een dienstenpakket met de daarbij behorende roulering. Dienstenpakket: het totaal van de uit te voeren diensten.
2. Roulering: verdeling van het dienstenpakket over het aantal benodigde chauffeurs.
3. Dienst: de geplande werkzaamheden voor een chauffeur voor één dag.
4. Aanvang/ eindtijden van diensten:
 - 4.1.1. Vroege dienst: een aaneengesloten dienst, die begint tussen 04:30 en 10:00 uur en eindigt op of vóór 16:30 uur.
 - 4.1.2. Dagdienst: een aaneengesloten dienst, die eindigt tussen 16.30 uur en 18.15 uur.
 - 4.1.3. Gebroken dienst: een dienst, die wordt onderbroken door tenminste één rusttijd van minimaal 1 uur en 31 minuten. Deze dienst kan niet aanvangen vóór 05.30 uur, terwijl òf de rusttijd de periode omvat 11.30 uur -13.00 uur, òf het einde der dienst ligt tussen 16.30 uur en 18.15 uur.
 - 4.1.4. Late dienst: een aaneengesloten dienst, die niet aanvangt vóór 13.30 uur.
 - 4.1.5. Extra late dienst: een aaneengesloten dienst, die vóór 00.00 uur aanvangt, waarvan een gedeelte valt tussen 02.30 uur en 04.30 uur. In het dienstrooster wordt na de extra late dienst een rustperiode opgenomen van tenminste 11 uur. De diensttijd bedraagt niet meer dan zeven uur per extra late dienst. In een extra late dienst worden geen onbetaalde pauzes opgenomen.
5. Diensttijd: de tijd, gelegen tussen aanvang en einde van de dienst.
6. Aanvang diensttijd: de begintijd van de eerste te verrichten rit, vervroegd met opstaptijd en aanrijtijd.
7. Opstaptijd: de tijd die wordt gegeven om de door het bedrijf gegeven instructies en/ of opgedragen werkzaamheden te verrichten, voordat wordt uitgerukt of de werkzaamheden van anderen worden overgenomen.
8. Aanrijtijd/ Aanlooptijd/ Aanreistijd: de tijd die wordt gegeven om zich te verplaatsen van de stalling of garage naar het punt, waar de eerste rit wordt begonnen.
9. Afrijtijd/ Aflooptijd/ Afreistijd: de tijd die de autobuschauffeur binnen de dienst wordt gegeven om zich te verplaatsen van de plaats waar de laatste rit eindigt, naar de stalling of garage.
10. Einde diensttijd: de tijd waarop de laatste werkzaamheid eindigt, verlengd met de afstaptijd en - eventueel - de afrekestijd.
11. Onder een aaneengesloten dienst moet worden verstaan een dienst die niet is een gebroken dienst, en waarin slechts één onbetaalde rust wordt ingebracht van ten hoogste 45 minuten.
12. Afstaptijd: de tijd die de autobuschauffeur in de dienst wordt gegeven om de door het bedrijf gegeven

instructies en/ of opgedragen werkzaamheden te verrichten, nadat wordt ingerukt of de werkzaamheden aan anderen worden overgegeven.

13. Overstaptijd: de tijd die nodig is om in een dienst de autobuschauffeur van de ene busdienst op een andere te laten overstappen.
14. Afrekening: de tijd die wordt gegeven voor het gereedmaken van de afrekening en het storten van het geld. De afrekening dient opgenomen te worden binnen de diensttijd van 40 uur per week.

N.B.

In overleg met de ondernemingsraad of roostercommissie van de betrokken bedrijven zal worden vastgesteld, welke tijd voor elk hierboven beschreven onderdeel noodzakelijk is.

15. Arbeidstijd (= betaalde tijd): de diensttijd verminderd met de rusttijd.
16. Rusttijd: iedere periode in de diensttijd op standplaats, waarin langer dan 29 minuten geen werkzaamheden behoeven te worden verricht. Op de plaats waar de rusttijd wordt genoten dient een voorziening te zijn bestaande uit een verwarmde ruimte met meubilair, koffievoorziening en toilet.
17. Overschrijdingen van de maximale arbeidstijd per dienst. De werkgever kan het aantal overschrijdingen van 8,5 uur in het dienstenpakket per werknemer per jaar bepalen op 35 en met instemming van de OR op een aantal niet groter dan 45. Ontbreekt de instemming van de OR, dan mag het aantal overschrijdingen door de werkgever worden bepaald op een aantal niet groter dan 38.

B. ROULERING

1. Roulering: alle diensten worden ondergebracht in een roulering. Er kunnen één of meer rouleringen per standplaats zijn.
2. Verdeling van werk/vrije dagen: de verdeling van de dagen over de roulering dient zodanig te zijn, dat zoveel mogelijk niet meer dan 5 diensten na elkaar liggen;
3. Vrije dagen moeten als zodanig worden aangemerkt.
4. Reservediensten: in de roulering worden de volgende reservediensten opgenomen:

Vervanging Reservedienst: deze geplande reservedienst is in de roulering opgenomen om mutaties (ziekte, verlof en dergelijke) op te vangen.

De gemiddelde reservedienst is net zo lang als de gemiddelde diensttijd per dag in het dienstrooster.

Bij de reservedienst kent men de volgende categorieën:

- R1: vroege of dagdienst
 - R2: late dienst
 - R3: vroege, dag of gebroken dienst
 - R4: late of extra late dienst
5. Exploitatie- of vaste reservedienst: een reservedienst die dagelijks wordt gesteld om plotselinge problemen te kunnen opvangen.
 6. Door de omschrijving van de diensten zoals in deze bijlage opgenomen is gewaarborgd dat de werknemer in de genoemde diensten de warme maaltijd thuis kan gebruiken op een redelijk tijdstip.

In de roulering kan maximaal één keer per twee weken per werknemer van deze regeling worden afgeweken.

- 7.. Verdeling van de soorten diensten (vroeg /laat en gebroken dienst). Door de ondernemingsraad/roostercommissie in overleg met het personeel in te vullen. Ten aanzien van gebroken diensten geldt als richtlijn: niet meer dan gemiddeld twee gebroken diensten per werknemer per week.
- 8.. Gemiddelde werktijd in de roulering: de gemiddelde werktijd in de roulering mag niet meer zijn dan 37,38 uur per week.
- 9.. Wijziging van het dienstrooster: indien zich in een dienstrooster wijzigingen voordoen, moet het bedrijf ongeveer acht weken van tevoren het te wijzigen dienstrooster ter beoordeling aan de dienstroostercommissie voorleggen, waarbij het opgenomen schema (bijlage 11, E) als leidraad zal worden gebruikt. Mocht de termijn van ongeveer acht weken niet haalbaar zijn, dan wordt in ieder geval de planning zo spoedig mogelijk bekend gemaakt.

C. DAGDIENSTINDELING

Een verandering van de dienst moet men op de dag ervoor ontvangen hebben.

D. SLOTBEPALING

Met betrekking tot de bevoegdheden van de ondernemingsraad op het terrein van de dienst- en rusttijden wordt de wet gevolgd in die zin, dat er ontheffing van vorenstaande richtlijnen kan worden verleend wanneer dat in het belang is van de positie van de werknemers en de kwaliteit van het vervoer.

E.. Tijdschema voor opzet en inspraakprocedures voor dienstroosters

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

Start procedure

6^e week na start procedure: beslissing opdrachtgever over aanvullende voorstellen

11^e week: wagenomloop (platte grafiek gereed)

16^e week: chauffeursdiensten gereed

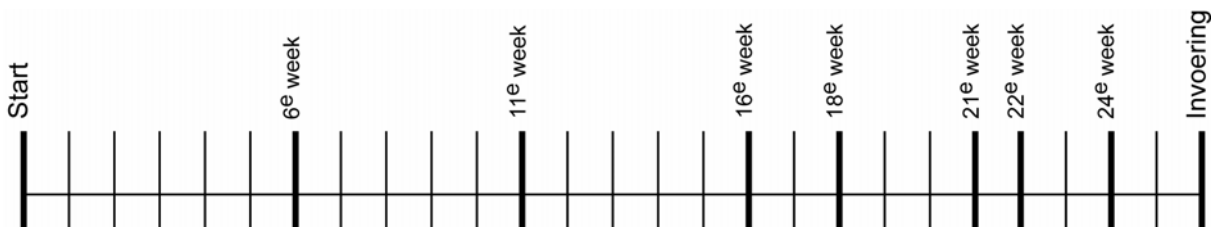
18^e week: rouleringen gereed

21^e week: goedkeuring opdrachtgever ontwerp dienstregeling

22^e week: afronding rooster

24^e week: rooster bij personeel

26^e week: invoering dienstrooster en dienstregeling.



Bijlage 12

Behorende bij artikel 21

Loonschalen per 1 januari 2005 in € (inclusief loonstijging van 1,25% per 1 januari 2005)

leeftijd	Anciën- niteit	1	2	3	4	5	6	7	8	chauffeurs loonschaal
15 jaar	00	379,45	818,90							
16 jaar	01	436,35	930,78	949,35	968,89					
17 jaar	02	499,60	1.041,21	1.064,17	1.084,69	1.129,15				
18 jaar	03	575,50	1.153,58	1.177,52	1.200,98	1.251,30				1.251,30
19 jaar	04	664,00	1.264,00	1.291,37	1.316,78	1.371,99				1.371,99
20 jaar	05	777,85	1.376,39	1.403,26	1.428,66	1.485,34				1.485,34
21 jaar	06	917,00	1.480,45	1.512,22	1.540,06	1.599,67	1.760,42	1.925,08	2.190,87	1.599,67
	01	1.075,10	1.540,06	1.569,87	1.599,67	1.665,64	1.874,76	1.981,75	2.299,83	1.632,89
	02	1.264,80	1.599,67	1.632,89	1.665,64	1.760,42	1.981,75	2.088,28	2.407,33	1.665,64
	03	1.298,21	1.665,64	1.709,61	1.760,42	1.874,76	2.035,50	2.190,87	2.525,08	1.709,61
	04	1.348,05	1.709,61	1.760,42	1.819,06	1.981,75	2.088,28	2.299,83	2.650,16	1.819,06
	05	1.398,37	1.760,42	1.874,76	1.925,08	2.035,50	2.138,60	2.407,33	2.762,05	1.874,76
	06	1.449,18	1.760,42	1.874,76	1.981,75	2.088,28	2.245,11	2.525,08	2.820,68	1.925,08
	07	1.497,55	1.760,42	1.874,76	1.981,75	2.138,60	2.299,83	2.591,53	2.876,87	1.981,75
	08		1.760,42	1.874,76	1.981,75	2.138,60	2.351,14	2.650,16	2.927,69	2.035,50
	09		1.760,42	1.874,76	1.981,75	2.138,60	2.351,14	2.650,16	2.927,69	2.091,69
	10		1.760,42	1.874,76	1.981,75	2.138,60	2.351,14	2.650,16	2.927,69	2.091,69
	11		1.819,06	1.925,08	1.981,75	2.138,60	2.351,14	2.650,16	2.927,69	2.091,69
	12		1.819,06	1.925,08	2.035,50	2.190,87	2.351,14	2.650,16	2.927,69	2.148,86
	13		1.874,76	1.981,75	2.035,50	2.190,87	2.351,14	2.650,16	2.927,69	2.148,86
	14		1.874,76	1.981,75	2.088,28	2.245,11	2.407,33	2.703,42	2.980,45	2.203,58
	15		1.925,08	2.035,50	2.088,28	2.245,11	2.407,33	2.703,42	2.980,45	2.203,58
	16		1.925,08	2.035,50	2.138,60	2.299,83	2.464,49	2.762,05	3.087,95	2.258,79
	17		1.981,75	2.088,28	2.138,60	2.299,83				
	18		1.981,75	2.088,28	2.190,87	2.351,14				
	19		2.035,50	2.138,60	2.190,87					
	20				2.245,11					

bedrag : wettelijk minimumloon per 1 januari 2005

Bijlage 12 (vervolg)

Loonschalen per 1 januari 2005 in € (inclusief loonstijging van 1,25% per 1 januari 2005)

leeftijd	Anciën- niteit	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
15 jaar	00										
16 jaar	01										
17 jaar	02										
18 jaar	03										
19 jaar	04										
20 jaar	05										
21 jaar	06	2.464,49	2.762,05	3.203,75	3.621,01	3.949,83	4.478,50	4.849,83	5.240,71	5.666,28	6.142,67
	01	2.525,08	2.876,87	3.312,21	3.734,36	4.057,33	4.585,50	4.984,20	5.375,57	5.816,29	6.316,60
	02	2.650,16	2.980,45	3.409,44	3.841,86	4.160,42	4.720,36	5.117,59	5.518,24	5.964,82	6.492,02
	03	2.762,05	3.087,95	3.509,60	3.949,83	4.267,42	4.849,83	5.240,71	5.666,28	6.142,67	6.667,43
	04	2.876,87	3.203,75	3.621,01	4.057,33	4.374,92	4.984,20	5.375,57	5.816,29	6.316,60	6.842,83
	05	2.980,45	3.312,21	3.734,36	4.160,42	4.478,50	5.117,59	5.518,24	5.964,82	6.492,02	7.018,73
	06	3.087,95	3.409,44	3.841,86	4.267,42	4.585,50	5.240,71	5.666,28	6.142,67	6.667,43	7.231,27
	07	3.203,75	3.509,60	3.949,83	4.374,92	4.720,36	5.375,57	5.816,29	6.316,60	6.842,83	7.441,85
	08	3.312,21	3.621,01	4.057,33	4.478,50	4.849,83	5.518,24	5.964,82	6.492,02	7.018,73	7.653,41
	09	3.312,21	3.621,01	4.057,33	4.478,50	4.849,83	5.518,24	5.964,82	6.492,02	7.018,73	7.653,41
	10	3.312,21	3.621,01	4.057,33	4.478,50	4.849,83	5.518,24	5.964,82	6.492,02	7.018,73	7.653,41
	11	3.312,21	3.621,01	4.057,33	4.478,50	4.849,83	5.518,24	5.964,82	6.492,02	7.018,73	7.653,41
	12	3.312,21	3.621,01	4.057,33	4.478,50	4.849,83	5.518,24	5.964,82	6.492,02	7.018,73	7.653,41
	13	3.312,21	3.621,01	4.057,33	4.478,50	4.849,83	5.518,24	5.964,82	6.492,02	7.018,73	7.653,41
	14	3.409,44	3.734,36	4.160,42	4.585,50	4.984,20	5.666,28	6.142,67	6.667,43	7.231,27	7.992,51
	15	3.409,44	3.734,36	4.160,42	4.585,50	4.984,20	5.666,28	6.142,67	6.667,43	7.231,27	7.992,51
	16	3.509,60	3.841,86	4.267,42	4.720,36	5.117,59	5.816,29	6.316,60	6.842,83	7.441,85	8.329,15
	17										
	18										
	19										
	20										

Bijlage 12

Behorende bij artikel 21

Loonschalen per 1 januari 2006 in € (inclusief loonstijging van 2,0 % per 1 januari 2006)

leeftijd	Anciën- niteit	1	2	3	4	5	6	7	8	Chauf- feurs loon- schaal
15 jaar	00	381,80	835,27							
16 jaar	01	439,05	949,40	968,34	988,27					
17 jaar	02	502,70	1.062,03	1.085,46	1.106,38	1.151,73				
18 jaar	03	579,05	1.176,65	1.201,07	1.225,00	1.276,33				1.276,33
19 jaar	04	668,10	1.289,28	1.317,20	1.343,11	1.399,43				1.399,43
20 jaar	05	782,65	1.403,92	1.431,32	1.457,24	1.515,04				1.515,04
21 jaar	06	922,65	1.510,06	1.542,46	1.570,86	1.631,67	1.795,63	1.963,58	2.234,69	1.631,67
	01	1.081,70	1.570,86	1.601,27	1.631,67	1.698,95	1.912,25	2.021,39	2.345,83	1.665,55
	02	1.272,60	1.631,67	1.665,55	1.698,95	1.795,63	2.021,39	2.130,04	2.455,48	1.698,95
	03	1.324,17	1.698,95	1.743,80	1.795,63	1.912,25	2.076,21	2.234,69	2.575,58	1.743,80
	04	1.375,01	1.743,80	1.795,63	1.855,44	2.021,39	2.130,04	2.345,83	2.703,16	1.855,44
	05	1.426,34	1.795,63	1.912,25	1.963,58	2.076,21	2.181,37	2.455,48	2.817,30	1.912,25
	06	1.478,16	1.795,63	1.912,25	2.021,39	2.130,04	2.290,01	2.575,58	2.877,09	1.963,58
	07	1.527,50	1.795,63	1.912,25	2.021,39	2.181,37	2.345,83	2.643,36	2.934,41	2.021,39
	08		1.795,63	1.912,25	2.021,39	2.181,37	2.398,17	2.703,16	2.986,24	2.076,21
	09		1.795,63	1.912,25	2.021,39	2.181,37	2.398,17	2.703,16	2.986,24	2.133,52
	10		1.795,63	1.912,25	2.021,39	2.181,37	2.398,17	2.703,16	2.986,24	2.133,52
	11		1.855,44	1.963,58	2.021,39	2.181,37	2.398,17	2.703,16	2.986,24	2.133,52
	12		1.855,44	1.963,58	2.076,21	2.234,69	2.398,17	2.703,16	2.986,24	2.191,84
	13		1.912,25	2.021,39	2.076,21	2.234,69	2.398,17	2.703,16	2.986,24	2.191,84
	14		1.912,25	2.021,39	2.130,04	2.290,01	2.455,48	2.757,49	3.040,06	2.247,65
	15		1.963,58	2.076,21	2.130,04	2.290,01	2.455,48	2.757,49	3.040,06	2.247,65
	16		1.963,58	2.076,21	2.181,37	2.345,83	2.513,78	2.817,30	3.149,71	2.303,96
	17		2.021,39	2.130,04	2.181,37	2.345,83				
	18		2.021,39	2.130,04	2.234,69	2.398,17				
	19		2.076,21	2.181,37	2.234,69					
	20				2.290,01					

bedrag : wettelijk minimumloon per 1 januari 2006

Bijlage 12 (vervolg)

Loonschalen per 1 januari 2006 in € (inclusief loonstijging van 2,0 % per 1 januari 2006)

leeftijd	Anciën- niteit	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
15 jaar	00										
16 jaar	01										
17 jaar	02										
18 jaar	03										
19 jaar	04										
20 jaar	05										
21 jaar	06	2513,78	2817,30	3267,82	3693,43	4028,83	4568,07	4946,83	5345,53	5779,61	6265,52
	01	2575,58	2934,40	3378,45	3809,05	4138,47	4677,21	5083,88	5483,08	5932,61	6442,94
	02	2703,16	3040,06	3477,63	3918,69	4243,63	4814,76	5219,94	5628,60	6084,11	6621,84
	03	2817,30	3149,71	3579,79	4028,83	4352,77	4946,83	5345,53	5779,61	6265,52	6800,77
	04	2934,41	3267,82	3693,43	4138,47	4462,42	5083,88	5483,03	5932,61	6442,94	6979,68
	05	3040,06	3378,45	3809,05	4243,63	4568,07	5219,94	5628,60	6084,11	6621,86	7159,10
	06	3149,71	3477,63	3918,69	4352,77	4677,21	5345,53	5779,63	6265,52	6800,77	7375,90
	07	3267,82	3579,79	4028,83	4462,42	4814,76	5483,08	5932,61	6442,94	6979,68	7590,69
	08	3378,45	3693,43	4138,47	4568,07	4946,83	5628,60	6084,11	6621,86	7159,10	7806,48
	09	3378,45	3693,43	4138,47	4568,07	4946,83	5628,60	6084,11	6621,86	7159,10	7806,48
	10	3378,45	3693,43	4138,47	4568,07	4946,83	5628,60	6084,11	6621,86	7159,10	7806,48
	11	3378,45	3693,43	4138,47	4568,07	4946,83	5628,60	6084,11	6621,86	7159,10	7806,48
	12	3378,45	3693,43	4138,47	4568,07	4946,83	5628,60	6084,11	6621,86	7159,10	7806,48
	13	3378,45	3693,43	4138,47	4568,07	4946,83	5628,60	6084,11	6621,86	7159,10	7806,48
	14	3477,63	3809,05	4243,63	4677,21	5083,88	5779,61	6265,52	6800,77	7375,90	8152,36
	15	3477,63	3809,05	4243,63	4677,21	5083,88	5779,61	6265,52	6800,77	7375,90	8152,36
	16	3579,79	3918,69	4352,77	4814,76	5219,94	5932,61	6442,94	6979,68	7590,69	8495,73
	17										
	18										
	19										
	20										

Bijlage 12A

Hay-schalen A tot en met F, behorende bij artikel 21

Hay-schalen A tot en met F
Bruto bedragen per 1 januari 2005

RSP	A	B	C	D	E	F
70%	3461,58	3885,00	4360,74	4895,67	5496,93	6172,42
80%	3956,09	4439,99	4983,71	5595,05	6282,21	7054,19
90%	4450,60	4994,99	5606,67	6294,43	7067,49	7935,97
100% normsalaris	4945,11	5549,99	6229,64	6993,81	7852,76	8817,74
110%	5439,63	6104,99	6852,60	7693,19	8638,04	9699,52

Hay-schalen A tot en met F
Bruto bedragen per 1 januari 2006

RSP	A	B	C	D	E	F
70%	3530,81	3962,69	4447,96	4993,58	5606,87	6295,87
80%	4035,21	4528,79	5083,38	5706,95	6407,86	7195,28
90%	4539,61	5094,89	5718,81	6420,32	7208,84	8094,69
100% normsalaris	5044,02	5660,99	6354,23	7133,68	8009,82	8994,10
110%	5548,42	6227,09	6989,65	7847,05	8810,80	9893,51

Bijlage 12B

Salarisgroeitabel, behorende bij artikel 24

Huidige RSP	Verhoging van de RSP na beoordeling				
	onvoldoende	voldoende	goed	zeer goed	uitstekend
70		76	78	80	83
76		82	83	85	89
78		83	85	87	90
80		85	86	89	92
82		87	88	91	94
83		87	88	91	94
85		88	90	92	96
86		90	92	94	98
87		90	92	94	98
88		90	92	95	98
89		91	93	96	99
90		93	94	97	101
91		93	95	98	101
92		94	95	98	102
93		95	96	99	103
94		96	97	100	104
95		96	97	100	104
96		97	99	101	105
97		98	100	102	106
98		99	101	103	107
99		100	102	104	108
100			102	104	108
101			103	105	109
102	geen verhoging		104	106	
103			105	106	
104			105	107	
105			107	109	
106			107	109	110
107			108	109	
108			109		
109			110	110	

Bijlage 13

behorende bij artikel 6 (reorganisatie)

- a) Indien door reorganisatie als bedoeld in artikel 6 van de CAO Openbaar Vervoer voor de werknemer de afstand van het woon-/werkverkeer gemeten langs de meest gebruikelijke weg wordt vergroot en hij geen gebruik kan maken van kosteloos openbaar vervoer of Pod-bus, geldt de volgende verplaatsingskostenvergoeding.
- b) De vergoeding bedraagt per 1 december 2005 € 0,33 en per 1 januari 2006 € 0,34 voor elke kilometer die per werkdag meer dan vier kilometer extra gereisd moet worden. Elk jaar op 1 januari wordt dit bedrag aangepast op basis van de consumentenprijsindex (CPI) voor alle huishoudens berekend door het CBS van oktober tot oktober.
- c) De vergoeding wordt toegekend gedurende een periode van één jaar voor elk vol dienstjaar (op het moment waarop de vergoeding van kracht wordt), met een minimum van vijf jaar. Indien betrokkene tenminste tien dienstjaren heeft, wordt indien de som van zijn leeftijd en diensttijd ten tijde van de verplaatsing meer bedraagt dan 60 jaar, de vergoeding toegekend tot het einde van de arbeids-overeenkomst. In de hiernavolgende gevallen zal worden bezien of er reden is de hoogte van de verplaatsingskostenvergoeding en/of de duur te wijzigen:

Wijziging van standplaats door de werkgever:

De hoogte van de vergoeding en de duur ervan word opnieuw berekend met inachtneming van:

- de oorspronkelijke standplaats van de werknemer voorafgaand aan de eerste standplaatswijziging;
- de actuele woonplaats van de werknemer;
- de actuele diensttijd van de werknemer.

Wijziging van de woonplaats van de werknemer:

Als de wijziging van de woonplaats van de werknemer tot gevolg heeft dat de afstand tussen de nieuwe woonplaats en de laatst vastgestelde standplaats wordt vergroot, is het risico van de daardoor veroorzaakte extra reiskosten voor rekening van de werknemer: de verplaatsingskostenvergoeding en de duur ervan blijft ongewijzigd.

Als de wijziging van de woonplaats van de werknemer tot gevolg heeft dat de afstand tussen de nieuwe woonplaats en de laatst vastgestelde standplaats wordt verkleind, is de werkgever gerechtigd om de verplaatsingskostenvergoeding opnieuw te berekenen met inachtneming van:

- de actuele standplaats van de werknemer;
- de actuele woonplaats van de werknemer.

De duur van de vergoeding blijft ongewijzigd.

- d) Indien de reis per rit meer dan 15 kilometer toeneemt, wordt per werkdag 15 minuten als reistijd vergoed gedurende de in sub c genoemde periode.
- e) De vergoeding voor reistijd wordt per uur berekend en is gelijk aan het uurloon.
- f) De in dit lid opgenomen regeling treedt in werking op 1 april 1980 en geldt alleen voor na die datum van kracht wordende reorganisaties en verplaatsingen, tenzij voor 1 april 1980 anders is overeengekomen tussen werkgever en betrokkenen dan wel vakorganisaties.
- g) Indien de in sub a bedoelde verplaatsing zou leiden tot een dusdanige toename van de afstand van het woon-/werkverkeer dat de werknemer in de onmogelijkheid zou kunnen komen te verkeren, dat hij zijn dienst onder alle omstandigheden naar behoren kan uitvoeren, kan niet worden volstaan met het toekennen van een reiskostenvergoeding. In zo'n geval zal in overleg met het betrokken werknemer worden nagegaan of andere maatregelen mogelijk zijn die de woon-/werkafstand minder doen toenemen.

Bijlage 14

Behorende bij artikel 20 (arbeidstijdverkorting ouderen)

1. Voor werknemers die reeds vóór de invoeringsdatum van de regeling in artikel 20 gebruik maakten van de arbeidstijdenregeling ouderen, blijft de regeling zoals opgenomen onder lid 2 van deze bijlage van toepassing.
2. De toelage voor onregelmatige arbeid en de toelage voor gebroken diensten wordt gebaseerd op het rooster waarin de betrokken werknemer werkzaam was in het jaar hieraan voorafgaand en waarover de genoemde toelage in dat jaar werd betaald. De toelage gebaseerd op de overuren wordt eveneens berekend aan de hand van alle overuren die in het voorafgaande jaar in het desbetreffende rooster zijn uitbetaald.

Bijlage 15

behorende bij artikel 87 (vakbondswerk in de onderneming)

Artikel 1 (individuele belangenbehartiging)

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

Artikel 2 (collectieve belangenbehartiging)

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

Per onderwerp wordt vervolgens vanuit het districtskantoor geregeld wie de gesprekspartners van de zijde van de vakverenigingen zullen zijn: begeleidend bestuurder, begeleidend bestuurder en kaderleden of kaderleden. Kaderleden kunnen dus niet als individu om overleg vragen of daartoe door de ondernemingsleiding worden uitgenodigd.

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

Artikel 3 (samenstelling gespreksdelegatie)

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

Artikel 4 (vakbondsfaciliteiten)

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

Bijlage 16

behorende bij artikel 22 (loonlijn volgens het systeem van functiewaardering)

Punten	loonschaal
	1
1 - 11	2
12 - 17	3
18 - 23	4
24 - 28	5
29 - 33	6
34 - 39	7
40 - 46	8
47 - 53	9
54 - 60	10
61 - 68	11
69 - 76	12
77 - 84	13
85 - 92	14
93 - 100	15
101 - 109	16
110 - 118	17
119 - 127	18

Bijlage 17

behorende bij artikel 95 (seksuele intimidatie en discriminatie)

CAO-partijen bevelen aan om ter ondersteuning van een beleid, als bedoeld in artikel 95, dat gericht is op het voorkomen en tegengaan van seksuele intimidatie en discriminatie, in overleg tussen directie en ondernemingsraad te komen tot:

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

Bijlage 18

behorende bij artikel 97 (privacyreglement)

Model privacyreglement

Artikel 1 (begripsomschrijvingen)

In dit reglement wordt verstaan onder de term:

- a) Persoonsgegevens: geautomatiseerde gegevens die herleidbaar zijn tot individuele natuurlijke personen.
- b) Het systeem: de samenhangende verzameling van op verschillende personen betrekking hebbende persoonsgegevens die systematisch zijn aangelegd in het geautomatiseerde personeelsinformatiesysteem.
- c) Geregistreerde: degene wiens persoonsgegevens in het systeem zijn opgenomen.
- d) Systeembeheerder: degene die door de directie is aangewezen als verantwoordelijke voor het dagelijks functioneren van het gehele computersysteem.
- e) Subsysteembeheerder: degene die door de directie is aangewezen als verantwoordelijke voor het dagelijks gebruik van het systeem.
- f) Derde: persoon of instantie die niet behoort tot de organisatie van het bedrijf.
- g) Leidinggevende: elke functionaris die, daartoe door of namens de directie aangesteld, een in de hiërarchie van de bedrijfsorganisatie dusdanige plaats inneemt dat hij op grond daarvan bevoegd is aan één of meerdere medewerkers, die hiërarchisch ondergeschikt zijn aan hem instructies/werkopdrachten te geven.

Artikel 2 (doel van het systeem)

- Het door en onder verantwoordelijkheid van P&O snel kunnen beschikken over individuele zowel als collectieve personeelsinformatie ten behoeve van een verantwoord loon- en personeelsbeleid binnen de onderneming op korte en lange termijn.
- Tijdig en adequaat te kunnen voldoen aan wettelijke verplichtingen tot het geven van informatie over het personeel aan derden.
- Tijdig en adequaat gevraagde personeelsinformatie te kunnen verstrekken die noodzakelijk is voor een goede bedrijfsvoering.

Artikel 3 (welke persoonsgegevens mogen worden geregistreerd?)

Alleen die persoonsgegevens mogen worden geregistreerd die noodzakelijk zijn om de in artikel 2 genoemde doelen te realiseren.

Hierbij kan, voor wat betreft de werknemers in vaste of tijdelijke dienst van de onderneming, gedacht worden aan de volgende gegevens:

- Personalialia
 - naam, voornamen, titulatuur
 - geboortedatum, geboorteplaats, nationaliteit, geslacht
 - adres, woonplaats, telefoonnummer
 - adreshistorie
- Gezinsgegevens
 - burgerlijke staat, aard samenleving
 - naam en geboortedatum partner en kinderen, datum en plaats huwelijk
 - soort ziektekostenverzekering partner, kinderen

- ❑ Arbeidsplekgegevens
 - rayon, regio, standplaats, afdeling
 - legitimatiebewijs
 - functiecode
 - nummer rijbewijs
 - vervaldatum rijbewijs

- ❑ Arbeidsverhoudingsgegevens
 - soort arbeidsverhouding
 - percentage deeltijd
 - datum in dienst

- ❑ Pensioenfondsgegevens
 - soort pensioenfonds
 - ingangsdatum deelneming

- ❑ Loongegevens
 - salarisschaal, trede
 - maand van periodiek
 - spaarregeling
 - onregelmatigheidstoelage
 - bank-/gironummer

- ❑ Overige financiële gegevens
 - toekenningen
 - inhoudingen
 - tariefgroep belastingen
 - loonbeslagen

- ❑ Opleidingsgegevens
 - opleiding, specialisatie
 - lopende studies/cursussen

- ❑ Ziekteverzuimgegevens
 - Aanvullende gegevens
 - ziektekostenverzekering
 - nummer legitimatiebewijs
 - nummer legitimatiebewijs partner/gezinsleden
 - lidmaatschap personeelsvereniging
 - lidmaatschap sociaal (aanvullend) fonds

Artikel 4 (wat niet geregistreerd mag worden)

Persoonsgegevens betreffende iemands godsdienst of levensovertuiging, ras, politieke gezindheid, seksualiteit of intiem levensgedrag mogen niet geregistreerd worden. De werkgever geeft de garantie dat geen zogeheten "geautomatiseerde schaduwbestanden" van werknemersgegevens worden aangehouden.

Door de bedrijfsarts geregistreerde medische persoonsgegevens alsook door de bedrijfspsycholoog geregistreerde psychotechnische gegevens mogen niet worden gekoppeld aan het systeem, noch aan andere bedrijfsbestanden.

Op grond van een algemene maatregel van bestuur, gebaseerd op de Wet Persoonsregistratie kan dit artikel 4 worden gewijzigd.

Artikel 5 (persoonsgegevens betreffende ex-medewerkers en partner danwel gezin)

Persoonsgegevens van personen die niet meer in dienst zijn van de onderneming worden slechts geregistreerd indien dit strikt noodzakelijk is vanwege:

- pensioen- en uitkeringsrechten;
- personeelsvereniging;
- sociaal en aanvullend fonds;
- verstrekking van legitimatiebewijzen.

Artikel 6 (bronnen van persoonsgegevens)

De in het systeem opgeslagen persoonsgegevens zijn bij voorkeur afkomstig van de geregistreerde zelf, of van de onderneming, met medeweten van de geregistreerde. De persoonsgegevens worden uitsluitend door de daartoe onder verantwoordelijkheid van P&O aangewezen personen ingevoerd en actueel gehouden. Met behulp van het systeem verzamelde gegevens worden niet in het systeem opgeslagen.

Artikel 7 (gebruik van het systeem)

Persoonsgegevens kunnen door de loon- en personeelsadministratie (centraal en decentraal) uitsluitend worden verstrekt aan:

- de geregistreerde: de over hem/haar opgenomen persoonsgegevens worden hem/haar eenmalig bij indienstreding en overigens op aanvraag verstrekt;
- medewerkers van de afdeling P&O: ten behoeve van het personeelsbeleid kunnen zij de persoonsgegevens van alle tot de onderneming behorende geregistreerden opvragen;
- de directie: alle persoonsgegevens van alle geregistreerden, voor zover benodigd voor de uitoefening van zijn functie;
- leidinggevenden op het hoofdkantoor en vestigingen: uitsluitend die persoonsgegevens die zij nodig hebben voor de uitoefening van hun functie;
- de ondernemingsraad: niet tot individuele personen herleidbare gegevens, bestemd voor het beoordelen van het gevoerde personeelsbeleid;
- derden: voor zover zulks voortvloeit uit het doel van de registratie, wordt vereist in gevolge een wettelijk voorschrift of geschiedt met toestemming van de geregistreerde.

Artikel 8 (vernietiging van verouderde persoonsgegevens)

Persoonsgegevens zijn verouderd indien:

- zij niet meer voldoen aan het doel van het systeem;
- zij betrekking hebben op ex-werknemers die niet op grond van artikel 5 worden aangehouden.

Verouderde persoonsgegevens worden vernietigd dan wel verwijderd.

Artikel 9 (koppeling van het systeem aan andere registraties)

Het in artikel 1 onder b bedoelde systeem bestaat uit PRIGEM of Perman II.

Koppeling tussen de verschillende interne databestanden is toegestaan voor zover dit functioneel is.

Koppeling met andere databestanden is niet toegestaan.

Artikel 10 (beveiliging)

De werkgever draagt zorg voor beveiliging van het systeem tegen mechanische en/of elektronische inbraak, aan de hand van interne en Streekvervoer Nederland-richtlijnen voor algemene beveiligingsmaatregelen van computersystemen.

Iedere tot gebruik van het systeem bevoegde medewerker heeft een gebruikersidentificatie en wachtwoord. Hiermee kan hij alleen die gegevens van werknemers raadplegen dan wel muteren waartoe hij door de directie is gemachtigd.

Ieder gebruik van het systeem wordt door het systeem geregistreerd in een "logboek", zodat bij

onverhoopt niet geautoriseerd gebruik, achteraf tekortkomingen in de beveiliging zijn op te sporen.

Artikel 11 (toezicht op naleving)

Tussen werkgever en ondernemingsraad worden afspraken gemaakt met betrekking tot de naleving van dit reglement.

In dit kader wordt gedacht aan een huishoudelijk reglement waarin geregeld worden:

- verantwoordelijkheden systeembeheerder;
- dagelijkse werkwijze met het systeem;
- gebruikersidentificatie, regelmatig vervangen wachtwoorden;
- verantwoordelijkheden gebruikers;
- beveiliging apparatuur en programmatuur;
- administratieve procedures;

en de instelling van een privacycommissie die:

- toepassing inzage-/correctierecht controleert;
- bij conflicten tussen systeembeheerder en werknemers inzake PRIGEM bemiddelt;
- klachten behandelt;
- absolute geheimhouding heeft.

Bijlage 19

behorende bij artikel 26 (model interne bezwaarprocedure functiewaardering)

Artikel 1

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

- het niet correct afwikkelen van de procedures;
- het bestaan van een conflict met de directe chef dat met functiewaardering - in ruime zin - verband houdt;
- het gevoel niet goed behandeld te zijn;
- het toepassen van verkeerde functietypering;
- het toepassen van een onjuiste prognose;
- het onjuist toepassen van artikel 23 lid 7;

kan hij binnen twee maanden na ontvangst van een door de werkgever afgegeven mededeling van inschaling, bij de werkgever een bezwaarschrift indienen.

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

De werkgever neemt binnen 14 dagen na ontvangst van de reactie, danwel na het verstrijken van de in artikel 3 genoemde termijn, een voor beroep vatbare beslissing omtrent de inschaling, als bedoeld in artikel 26 lid 1 CAO.

Artikel 5

Zowel bij artikel 2 als 4 kan de werkgever advies inwinnen van de bedrijfstakfunctiewaarderingsdeskundige(n).

Artikel 6

De werknemer kan zich doen bijstaan door een raadsman.

Bijlage 20

behorende bij artikel 26 lid 2 (reglement beroepscommissie functiewaardering)

Artikel 1

De beroepscommissie doet uitspraak in alle gevallen, waarin ingevolge artikel 26 van de CAO Openbaar Vervoer, beroep wordt ingesteld tegen een inschaling.

Artikel 2

De beroepscommissie heeft een voorzitter, een plaatsvervangende voorzitter, twee leden en twee plaatsvervangende leden. Vakorganisaties, partij bij de CAO, en de Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer benoemen elk een lid en een plaatsvervangend lid en benoemen in overleg de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitter.

De voorzitter en de leden van de beroepscommissie laten zich door hun respectievelijke plaatsvervangers vervangen, telkenmale als zijzelf verhinderd zijn op te treden.

Artikel 3

De voorzitter, de leden en hun plaatsvervangers hebben zitting voor de tijd van drie jaren. Zij zijn elk één keer herbenoembaar.

In een tussentijds ontstane vacature wordt zo spoedig mogelijk voorzien. Degene die in de vacature wordt benoemd, valt in de termijn van zijn voorganger en is één keer herbenoembaar.

Artikel 4

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

- door het verstrijken van de termijn waarvoor zij gekozen zijn;
- door schriftelijk te bedanken;
- door het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

De beroepscommissie kan zich door deskundigen laten adviseren.

Artikel 9

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

Artikel 10

Als klager of verweerder zonder bericht van verhindering niet verschijnt, wordt er een uitspraak bij verstek gedaan, tenzij de beroepscommissie de zaak wenst uit te stellen.

Indien klager of verweerder bericht zendt van een geldige reden van verhindering kan de zaak worden uitgesteld, een en ander ter beoordeling van de beroepscommissie.

Artikel 11

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

Artikel 12

De beroepscommissie beslist, uiterlijk vier maanden na binnenkomst van het beroep bij de secretaris, bij meerderheid van stemmen zonder dat melding wordt gemaakt van de gevoelens der minderheid. In de uitspraak worden de motieven vermeld die tot de uitspraak hebben geleid.

De ambtelijk secretaris zendt ten spoedigste, doch uiterlijk binnen één maand, per aangetekend schrijven aan klager en verweerder een door hem gewaarmerkt afschrift van de uitspraak.

Artikel 13

De kosten van de beroepscommissie worden gedragen door de werkgever.

Bijlage 21

behorende bij artikel 51 lid 6 (bedrijfsgeneeskundige verklaring)

Medische beroepscommissies

Artikel 1 (beroep)

Indien een werknemer zich niet kan verenigen met de uitslag van een medisch onderzoek als bedoeld in artikel 51 lid 6 CAO, kan hij binnen drie weken nadat hij hiervan schriftelijk in kennis is gesteld in beroep gaan bij een door de VCSA in te stellen beroepscommissie.

Artikel 2 (beroepscommissie)

1. Voor het behandelen van een beroep als bedoeld in artikel 1 wordt telkens opnieuw een medische beroepscommissie gevormd.
2. Ten behoeve van de in lid 1 bedoelde commissie benoemt de VCSA voor een periode van twee jaar tenminste zes artsen, niet zijnde in een autobusdienstonderneming werkzame bedrijfsartsen.
3. Deze commissie bestaat uit drie artsen, te weten:
 - één van de in lid 2 bedoelde artsen, aan te wijzen door de werkgever;
 - één van de in lid 2 bedoelde artsen, aan te wijzen door de werknemer;
 - de in sub a en sub b bedoelde artsen benoemen gezamenlijk een derde arts (niet zijnde de bedrijfsarts).
4. De beroepscommissie wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris die geen lid is van de commissie. De secretaris wordt benoemd door de werkgever. De secretaris roept de commissie bijeen zodra deze een van de in lid 1 bedoelde taken moet vervullen en verzoekt de werknemer op de zitting van de commissie aanwezig te zijn.

Artikel 3 (niet verschijnen)

Ingeval de werknemer dat beroep heeft ingesteld niet ter zitting van een beroepscommissie als bedoeld in artikel 1 verschijnt, wordt hij geacht het beroep te hebben ingetrokken, tenzij vóór de aanvang van de zitting of, indien dit niet mogelijk is, binnen drie dagen daarna door middel van een schriftelijke mededeling, heeft aangetoond een geldige reden te hebben voor zijn niet verschijnen.

Artikel 4 (behandeling en beslissing van het beroep)

1. Het beroep van de werknemer wordt binnen één maand, na ontvangst van het beroep bij de werkgever, in behandeling genomen.
2. Uiterlijk drie maanden na binnenkomst van het beroep neemt de beroepscommissie een beslissing.
3. De beroepscommissie beslist bij meerderheid van stemmen.
4. Zodra de commissie een beslissing heeft genomen, wordt deze door haar aan de werknemer en zo nodig aan andere belanghebbende(n) medegedeeld.
5. Tegen een beslissing van een van de in deze bijlage bedoelde commissie staat geen hoger beroep open.

Artikel 5 (vergoeding)

1. De leden van de commissie ontvangen een door de VCSA te bepalen vergoeding voor hun werkzaamheden en reis- en verblijfkosten.
2. Voor de werknemer geldt het verschijnen voor de beroepscommissie als dienstvervulling.

Bijlage 22

behorende bij artikel 34 (toelage gebroken diensten)

1. Aan de werknemer die een gebroken dienst verricht, bedoeld in artikel 34 CAO wordt een toelage toegekend van (2005: € 13,03) € 13,30.
2. Aan een werknemer die per jaar meer dan 52 gebroken diensten verricht, wordt uiterlijk in de maand februari over het voorafgaand jaar een extra toelage toegekend. Deze toelage wordt berekend door het aantal gebroken diensten dat de 52 te boven gaat te vermenigvuldigen met een bedrag ter grootte van 50% van het onder lid 1 genoemde bedrag.
3. De werknemer die op medische indicatie gebroken diensten verricht en daarnaast een (gemiddelde) toelage voor onregelmatige arbeid en gebroken diensten ontvangt, heeft geen aanspraak op de surplusregeling van artikel 2 uit deze bijlage, tenzij het overige personeel in de standplaats waar het werknemer werkzaam is gemiddeld meer dan 52 gebroken diensten per jaar verricht. Als dit laatste het geval is ontvangt de werknemer het gemiddelde van het surplus.

Bijlage 23

behorende bij artikel 50 (studiefaciliteiten)

Scholing en loopbaanbegeleiding: employability

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

Naast scholing ten behoeve van functieveranderingen moet meer nadruk komen te liggen op het actief ontdekken en ontwikkelen van de kwalificaties van werknemers ter versteviging van de individuele arbeidsmarktpositie. Daarom zijn afspraken nodig over:

1. persoonlijke ontwikkelingsplannen en de financiering ervan;
2. scholingsfaciliteiten in tijd;
3. loopbaanbegeleiding van werknemers.

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

Doel:

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

Bedrijfsontwikkelingsplan en -verslag

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

In het bedrijfsontwikkelingsplan ligt prioriteit bij de functionarissen die weinig tot geen doorstromingsmogelijkheden hebben.

Het bedrijfsontwikkelingsplan omvat tenminste:

1. de opzet en inhoud van de geplande ontwikkelingsactiviteiten;
2. de daarbij behorende faciliteiten;
3. de wijze waarop de uitvoering wordt georganiseerd en de daaruit voortvloeiende organisatorische maatregelen.

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

Persoonlijk ontwikkelingsplan

Jaarlijks wordt met ieder werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan gemaakt. Hierin worden alle afspraken betreffende de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer vastgelegd. In overleg met de ondernemingsraad wordt als onderdeel van het bedrijfsontwikkelingsplan een plan van invoering gemaakt. Het is de intentie in de komende twee jaar met alle werknemers een persoonlijk ontwikkelingsplan te maken. Alle afspraken die worden gemaakt in het kader van het persoonlijk ontwikkelingsplan behoren tot categorie I, II of III (bijlage 24 CAO Openbaar Vervoer), waarbij tevens dient te worden aangemerkt dat de afspraken prevaleren boven bijlage 24 artikel 2.

Bijlage 24

behorende bij artikel 50 (regeling studiekosten)

Artikel 1 (soorten opleidingen)

Ter bepaling van de verschillende kostenvergoedingen worden vijf categorieën onderscheiden, te weten:

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

Artikel 2 (beoordeling opleidingen)

- a) De beslissing tot welke categorie een bepaalde opleiding behoort wordt genomen door de werkgever. Het verzoek om vergoeding van studiekosten dient op het daarvoor bestemde aanvraagformulier vóór de aanvang van de studie te zijn ingediend en wel op een zodanig tijdstip dat nog vóór de aanvang der opleiding door de werkgever een beslissing kan worden genomen.
- b) Alhier wordt vastgesteld dat alle opleidingen die een verhoging van het algemene opleidingsniveau ten doel hebben, zoals:
 - cursussen algemene ontwikkeling;
 - VMBO, HAVO, VWO;
 - andere cursussen en opleidingen die leiden tot een algemeen erkend diploma, waarvan de totale cursus/ opleidingskosten meer dan € 453,78 per jaar bedragen;behoren tot categorie IV.
- c) alhier wordt vastgesteld, dat opleidingen zoals:
 - hogere beroepsopleidingen en universitaire opleidingen;
 - aktenstudies;behoren tot categorie V, behalve wanneer de inhoud van de studies duidelijk van nut is voor de huidige of een te verwachten nieuwe functie.

Artikel 3 (opleiding en arbeidstijd)

- a) Opleidingen van categorie I worden voor zover noodzakelijk in arbeidstijd gevolgd.
- b) De overige opleidingen worden buiten arbeidstijd gevolgd. Getracht zal worden bij het vaststellen van de werkzaamheden met de studiebelangen rekening te houden.
- c) Voor het deelnemen aan het examen wordt afwezigheid met behoud van salaris toegekend gedurende de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag conform artikel 63 lid 9. CAO.

Artikel 4 (vergoeding van kosten)

- a) Alle kosten van opleidingen uit categorie I zijn voor rekening van de werkgever.
- b) Van de opleidingskosten uit categorie II komen voor 100% voor rekening van de werkgever:
 - de inschrijf- danwel cursusgelden;
 - de kosten van de voorgeschreven boeken en leermiddelen;
 - de examen- danwel tentamenkosten.Eventuele overige kosten zijn voor rekening van de werknemer.
- c) Van de kosten van opleidingen uit categorie III komen voor 75% voor rekening van de werkgever:
 - de inschrijf- danwel cursusgelden;
 - de kosten van de voorgeschreven boeken en leermiddelen;
 - de examen- danwel tentamenkosten.

De overige kosten zijn voor rekening van de werknemer.

- d) De kosten van opleidingen uit categorie IV komen voor 50% voor rekening van de werkgever.
- e) De kosten van opleidingen uit categorie V komen geheel voor rekening van de werknemer.
- f) Voorwaarde voor vergoeding van kosten is dat de gekozen onderwijsinstelling en/ of cursus/ opleiding voldoet aan redelijke eisen en integriteit.

Artikel 5 (betaling van de vergoeding)

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

Artikel 6 (beëindiging van de vergoeding)

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

Artikel 7 (slotbepalingen)

- a) In gevallen waarin dit reglement niet voorziet beslist de werkgever na overleg met de ondernemings- raad.
- b) De regeling kan worden aangehaald als regeling studiekosten.

Aanvraagformulier voor vergoeding van studiekosten

In te vullen door de aanvrager.

I. Personalia

Naam en voornamen aanvrager:

Geboortedatum: Standplaats: Bedr. onderdeel:

.....

Vooropleiding: Diploma/getuigschrift:

.....(jaar) ja/ nee*

.....(jaar) ja/ nee*

.....(jaar) ja/ nee*

.....(jaar) ja/ nee*

II. Gewenste studie/ opleiding/ cursus:

Naam/ code:

Bij welke school/ instituut:
(prospectus etc.bijvoegen)

Totale tijdsduur:

Wanneer wilt u beginnen:

Cursuskosten:	lesgeld	€
	boeken/leermiddelen	€
	examengeld	€
		€

In hoeveel termijnen moet dit betaald worden:

III Doel van de studie:

Waarom wilt u deze cursus/opleiding volgen:

datum, 20...

handtekening aanvrager

* doorhalen wat niet van toepassing is.

Bijlage 25

behorende bij artikel 58 (regeling ziektekostenvergoeding)

Deze regeling vervalt met ingang van 1 januari 2006

Artikel 1

Ingevolge de in artikel 58 onderdeel C lid 1 van de CAO Openbaar Vervoer, bedoelde ziektekostenvergoeding heeft de werknemer aanspraken op een tegemoetkoming in de te zijnen laste blijvende ziektekosten van zichzelf en van zijn gezinsleden, voor zover deze kosten de norm, genoemd onder artikel 4, overschrijden.

Artikel 2

1. Onder gezinsleden worden verstaan, degenen die tot het huishouden van de werknemer behoren en op grond van de in artikel 58 onderdeel A lid 1 van de CAO Openbaar Vervoer bedoelde collectieve ziektekostenverzekering mede verzekerd zijn, waarbij de inkomsten van de werknemer zelf meer moeten bedragen dan de helft van het totale inkomen van alle leden van dat huishouden.
2. Niet tot de gezinsleden behoren degenen, die:
 - a) zelfstandig verplicht verzekerd zijn, of op grond van een verplicht gestelde verzekering medeverzekerd zijn;
 - b) zelfstandig aanspraken (kunnen) ontlenen aan deze of een overeenkomstige regeling;
 - c) direct of indirect aan een publiekrechtelijke ziektekostenregeling voor ambtenaren (kunnen) deelnemen.

Artikel 3

- a) Voor vergoeding komen in aanmerking de door de werknemer noodzakelijk gemaakte en gedurende een door hem te kiezen tijdvak van 12 aaneengesloten maanden betaalde kosten in verband met ziekte, welke te zijnen laste blijven, een en ander overeenkomstig het gestelde in artikel 58 onderdeel C lid 3 van de CAO Openbaar Vervoer.
- b) Onder de kosten bedoeld onder a wordt niet verstaan:
het eigen risico in de ziektekostenverzekering;
het premie-aandeel dat de werknemer verschuldigd is ingevolge artikel 58 onderdeel A lid 3.

Artikel 4

- a) De aanvang van de in artikel 3 a bedoelde termijn van 12 aaneengesloten maanden, is niet gelegen vóór de datum waarop de werknemer tot de in artikel 58 onderdeel A lid 1 van de CAO Openbaar Vervoer bedoelde collectieve verzekering toetrad.
- b) De werknemer komt in aanmerking voor een vergoeding indien in de door hem gekozen termijn van 12 maanden, de te zijnen laste gebleven kosten in verband met ziekte meer bedragen dan een percentage van de bruto inkomsten van hemzelf en zijn gezinsleden, dat gelijk is aan het werknemersdeel van het premiepercentage voor de Ziekenfondswet, vermeerderd met de nominale premie(s).
- c) Ter bepaling van het onder b genoemde bruto inkomen wordt verstaan voor de werknemer: de pensioengrondslag en voor gezinsleden als bedoeld onder artikel 2: het belastbare inkomen, over de door hem gekozen termijn van 12 maanden.
De vaststelling van het inkomen geschiedt aan de hand van de gegevens, zoals deze werden berekend over het voorafgaande kalenderjaar waarin de eerste keuzemaand werd bepaald.

Indien geen vol jaar voor berekening in aanmerking kan worden genomen dan dient herleiding tot een jaarbedrag plaats te vinden door vermenigvuldiging met een breuk, waarvan de teller 360 is en de noemer het aantal dagen.

Artikel 5

1. De op grond van deze bijlage toe te kennen vergoedingen dienen te worden aangevraagd binnen 3 maanden nadat het gekozen tijdvak van 12 maanden is verstreken.
2. In geval van overlijden van de werknemer dient de aanvraag binnen zes maanden na datum van overlijden te worden ingediend.
3. De aanvragen worden ingediend bij een daartoe door de onderneming aangewezen functionaris of afdeling.

Artikel 6

Bij het indienen van aanvragen tot vergoeding overeenkomstig deze bijlage dienen, al of niet gevraagd, alle terzake van belang zijnde bewijsstukken te worden overgelegd.

Artikel 7

De vergoedingenlijst als bedoeld in artikel 58 onderdeel C lid 2 van de CAO Openbaar Vervoer wordt door de VCSA nader vastgesteld en ligt ter inzage bij de werkgever.

Artikel 8

Indien en voor zover van overheidswege een zogenoemde "aanspraakbelasting" wordt vastgesteld, dan komt het bedrag dezer belasting voor rekening van de werknemer.

Bijlage 26 **behorende bij artikel 85 (reglement scheidsgerecht)**

Artikel 1 (samenstelling scheidsgerecht)

Het scheidsgerecht is de instantie waar beroep kan worden aangetekend tegen opgelegde disciplinaire maatregelen, als bedoeld in artikel 82 tot en met 85 van de CAO Openbaar Vervoer.

Het scheidsgerecht bestaat uit een voorzitter, een werkgeverslid en een werknemerslid.

Voor het scheidsgerecht worden twee voorzitters benoemd, die zelf de volgorde van optreden bepalen.

Aan het scheidsgerecht is toegevoegd een secretaris, alsmede een plaatsvervangend secretaris.

De werkgeversleden zijn opgenomen in een tevoren door de Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer (VWOV) vastgestelde lijst van werkgeversleden.

De werknemersleden zijn opgenomen in een door de vakverenigingen tevoren opgestelde lijst van werknemersleden.

De voorzitters worden benoemd in overleg tussen de VWOV en de vakverenigingen, de secretaris en zijn plaatsvervanger worden door de VWOV benoemd.

Artikel 2 (omschrijving)

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

Artikel 3 (duur der benoeming en hoedanigheid)

1. De voorzitters, de werkgevers- en werknemersleden en de secretaris, alsmede hun eventuele plaatsvervangers worden benoemd voor de tijd van vier jaren.
2. De leden dienen schriftelijk te verklaren dat zij de benoemingen aanvaarden.
3. De leden moeten de leeftijd van 25 jaren hebben bereikt, Nederlander zijn, en in Nederland woonachtig zijn.
4. Het werkgeverslid mag niet zijn een persoon onder wiens onmiddellijk gezag de appellant werkzaam is.
5. Als werkgevers- of werknemerslid mogen niet worden benoemd, c.q. gekozen, personen die werkzaam zijn in het bedrijf van de werkgever tegen wiens beslissing een beroep is ingesteld.

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

1. Beroep op het scheidsgerecht kan worden ingesteld door de werknemer tegen wie een onvoorwaardelijke of voorwaardelijke disciplinaire maatregel is genomen, als bedoeld in artikel 83 CAO, waarbij een berisping, een waarschuwing, een boete of een verlaging van het functieloon is opgelegd, danwel het inhouden van een periodieke loonsverhoging.
2. De tenuitvoerlegging van disciplinaire maatregelen wordt van rechtswege opgeschort indien en zolang het beroep op het scheidsgerecht open staat of aanhangig is.

Artikel 5 (instelling van beroep)

1. Het beroep wordt ingesteld binnen 15 dagen na dagtekening van de genomen disciplinaire maatregel(en) bedoeld in artikel 4 lid 1 van dit reglement, door het rechtstreeks per aangetekend schrijven toezenden aan de secretaris van een gedagtekende en door appellant getekende verklaring.
2. Deze verklaring vermeldt de met redenen omklede gronden, waarop het beroep steunt en gaat

vergezeld van:

- de overeenkomst of een afschrift daarvan, waaruit blijkt dat artikel 85 CAO op appellant van toepassing is;
 - de schriftelijke mededeling van de genomen disciplinaire maatregel(en) en tevens deelt appellant mede wie hij als werknemerslid en diens plaatsvervanger benoemt.
3. Het beroep wordt geacht te zijn ingesteld op de dag waarop de verklaring, stukken en mededelingen in het bezit van de secretaris zijn.
 4. Is aan het in lid 1 bepaalde niet of niet tijdig voldaan, dan wordt het beroep geacht niet te zijn ingesteld, tenzij appellant kan aantonen, dat hij tijdig de verklaring met de daarbij behorende stukken en mededelingen heeft ingezonden.
 5. De secretaris beoordeelt of aan alle termijn uit lid 1 en artikel 84 van de CAO is voldaan.
 6. De secretaris bevestigt bij aangetekend schrijven aan appellant de ontvangst van de in lid 1 bedoelde verklaring, stukken en mededelingen.
 7. De secretaris deelt per aangetekend schrijven aan de werkgever mede dat beroep is ingesteld en zendt daarbij afschrift van de van appellant ontvangen verklaring, stukken en mededelingen.
 8. Binnen 14 dagen na ontvangst van de in lid 6 bedoelde mededeling van de secretaris doet de werkgever per aangetekend schrijven die mededelingen, die de werkgever als antwoord op het door appellant gestelde nuttig voorkomen, onder bijvoeging van de bescheiden, die op de zaak betrekking hebben. Is aan het bepaalde in dit lid niet of niet tijdig voldaan, dan wordt (worden) de genomen maatregel(en) waarvan beroep is ingesteld, geacht te zijn ingetrokken.
 9. De secretaris zendt een aangetekend afschrift van alle stukken die op het beroep betrekking hebben aan de voorzitter, het werkgeverslid, het werknemerslid, de werkgever, de appellant en aan diens woordvoerder, zo deze reeds is aangewezen.

Artikel 6 (voor de zitting van het scheidsgerecht)

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

Artikel 7 (geheimhouding)

Onverminderd het bepaalde in artikel 70 CAO zijn de leden van het scheidsgerecht, alsmede de secretaris en de woordvoerder, zowel voor, tijdens, als na de zitting verplicht tot geheimhouding tegenover derden van hetgeen hen uit hoofde van hun functie bij de behandeling van het beroep bekend is.

Artikel 8 (zitting van het scheidsgerecht)

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

Artikel 9 (schorsing van het onderzoek ter zitting)

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

Artikel 10 (beslissing van het scheidsgerecht)

1. Het scheidsgerecht beslist in de raadkamer en wel naar vrije overtuiging en als goede mannen naar billijkheid.
2. De beslissing wordt genomen in voltallige bijeenkomst bij meerderheid van stemmen. Geen van de leden mag zich van stemming onthouden; het werknemerslid stemt eerst, vervolgens het werkgeverslid en daarna de voorzitter.
3. De beslissing wordt met redenen omkleed door de secretaris schriftelijk vastgelegd, gedagtekend met vermelding van de plaats waar zij is genomen en ondertekend door de leden van het scheidsgerecht die haar hebben genomen en door de secretaris.
4. Een door de secretaris gewaarmerkt afschrift van de beslissing wordt binnen 14 dagen na ondertekening aan de werkgever, alsmede aan appellant en diens woordvoerder toegezonden, met dien verstande dat het scheidsgerecht bevoegd is de beslissing terstond nadat zij is vastgesteld schriftelijk of mondeling ter kennis van appellant te brengen, in welk geval de secretaris verplicht is deze kennisgeving terstond eveneens aan de werkgever te doen toekomen.
5. Het scheidsgerecht beslist dat het onbevoegd is van het beroep kennis te nemen, indien blijkt dat:
 - artikel 85 CAO op appellant niet van toepassing is;
 - geen van de in artikel 83 CAO van de genoemde disciplinaire maatregelen is genomen.
6. Het scheidsgerecht beslist dat de genomen disciplinaire maatregel(en) in stand blijft (blijven) indien appellant niet ter zitting is verschenen, in welk geval het scheidsgerecht tevens kan bepalen dat deze beslissing ongedaan gemaakt wordt en het beroep in een volgende zitting behandeld wordt, indien appellant ten genoegen van de voorzitter binnen 3 maal 24 uur aantoonde om geldige en onvoorziene redenen verhinderd te zijn geweest de zitting bij te wonen.
7. Het scheidsgerecht beslist dat de genomen disciplinaire maatregel(en) wordt (worden) vernietigd indien:
 - de werkgever noch diens vertegenwoordiger ter zitting is verschenen; in dat geval kan het scheidsgerecht bepalen, dat deze beslissing ongedaan wordt gemaakt en het beroep in een volgende zitting wordt behandeld, indien de werkgever, respectievelijk diens vertegenwoordiger ten genoegen van de voorzitter binnen 3 maal 24 uur aantoonde om geldige en onvoorziene redenen verhinderd te zijn geweest de zitting bij te wonen;
 - niet is voldaan aan het bepaalde in artikel 84 lid 2 CAO.
8. Doet zich een van de gevallen, genoemd in de leden 5, 6 en 7 niet voor, dan beslist het scheidsgerecht of de genomen disciplinaire maatregel gehandhaafd, vernietigd dan wel in een andere al of niet voorwaardelijke disciplinaire maatregel, gewijzigd wordt.

Artikel 11 (terugzending stukken)

De secretaris zendt de bescheiden en de onder zijn berusting zijnde stukken, die op de beroepszaak betrekking hebben, zo spoedig mogelijk na ondertekening van de beslissing van het scheidsgerecht aan de inzenders terug.

Artikel 12 (kosten van het scheidsgerecht)

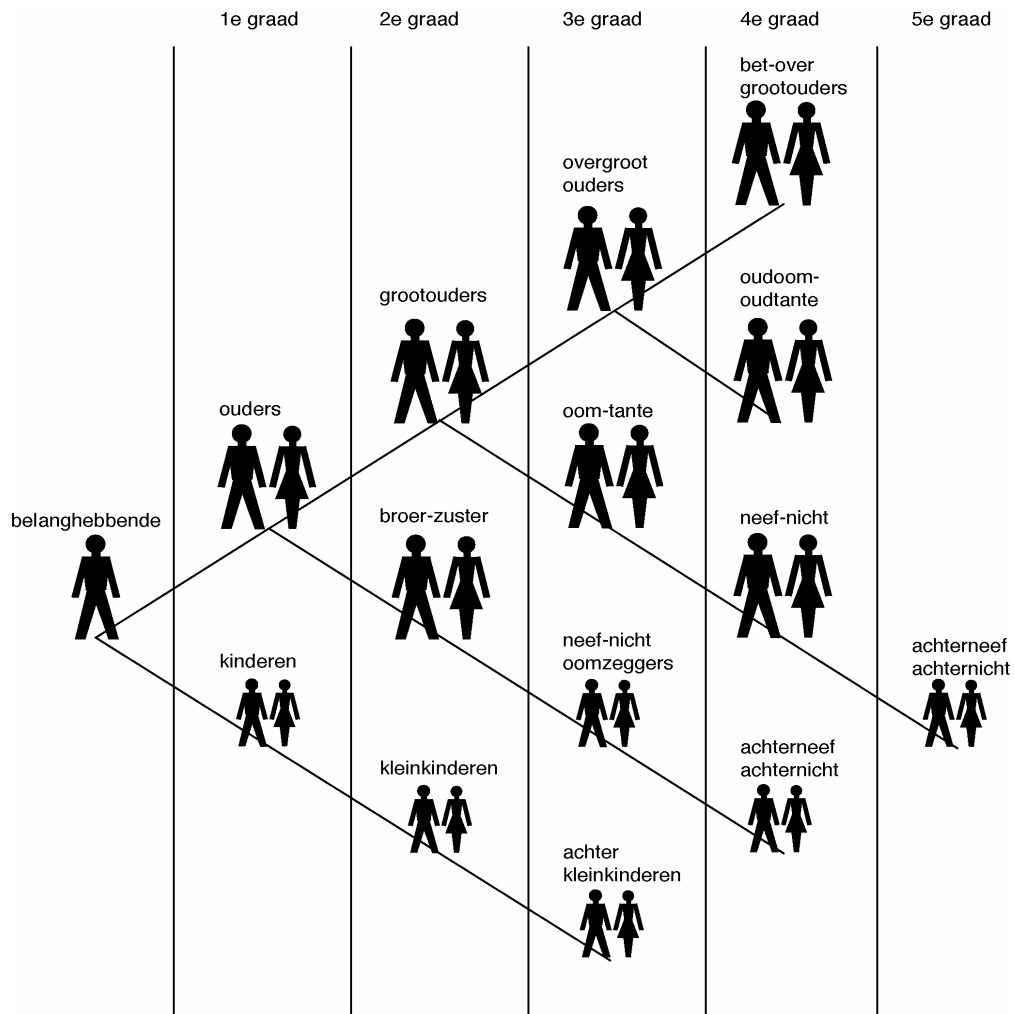
1. De leden van het scheidsgerecht hebben recht op een dagvergoeding van € 245,- en een verblijfskostenvergoeding van € 15,- per dag en hebben, indien geen kosteloos vervoer mogelijk is, recht op een vergoeding van de door hen gemaakte reiskosten van ten hoogste € 0,27 per kilometer. Deze kosten komen ten laste van het OSV-fonds.
2. Voor de werknemer geldt het optreden als werknemerslid, als woordvoerder, als getuige of als deskundige in de zaak, waarin zijn werkgever partij is, als dienstvervulling.
3. Getuigen en deskundigen hebben recht op een vergoeding van de reiskosten indien kosteloos vervoer niet mogelijk is.
4. Bovendien kan de voorzitter hun een vergoeding wegens tijdverlies en voor verblijfskosten toekennen.
5. De vergoedingen, bedoeld in de leden 3 en 4, komen ten laste van de werkgever bij wie appellant in dienst is of is geweest, tenzij het scheidsgerecht, indien het daartoe termen aanwezig acht, beslist dat deze vergoedingen geheel of ten dele ten laste van appellant komen.

Artikel 13 (slotbepaling)

Dit reglement kan worden aangehaald als het “Reglement Scheidsgerecht 2005”. Het scheidsgerecht is gevestigd bij: Koninklijk Nederlands Vervoer, Spui 188, Postbus 19365, 2500 CJ Den Haag.

Bijlage 27

behorende bij artikelen 3, 14 en 63 (overzicht graden van bloed- en aanverwantschap)



Bijlage 28

behorende bij artikel 14 (samenlevingsverklaring)

Ondergetekende:

Naam:

Adres:

Functie:

Standplaats:

verklaart:

- sedert feitelijk samen te wonen en een gemeenschappelijke huishouding te voeren met
- de intentie te hebben deze feitelijke samenwoning en gemeenschappelijke huishouding ook in de toekomst voort te zetten.

Ondergetekende verplicht zich van iedere wijziging in de feitelijke samenleving aan de werkgever onverwijld mededeling te doen.

Ondergetekende verklaart zich bereid wanneer de werkgever dit verlangt van zichzelf en zijn/haar partner een recent uittreksel uit het bevolkingsregister van zijn/haar woonplaats over te leggen, waaruit blijkt dat bovenbedoelde feitelijke samenwoning reeds tenminste één jaar voortduurt.

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

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

de werknemer,

de partner,

Bijlage 29

Behorend bij artikel 7

ONTVANGSTBEWIJS

Werkgever:

Ondergetekende ..:
(werknemer)

Naam/voorletters :

Adres.....:

Woonplaats.....:

verklaart hiermee van zijn hierboven genoemde werkgever een exemplaar te hebben van de
Collectieve Arbeidsovereenkomst Openbaar Vervoer met een looptijd tot 31 december 2004,
waarmee deze voldaan heeft aan artikel 7 van de CAO.

Datum:

Handtekening...:

Trefwoordenlijst	
.....	
.....	
.....	Pagina

A

afbouwtoelage	13, 29, 33
afrekenverschillen	4, 56
afwezigheid met behoud van salaris	13, 50, 53, 74, 123
afwezigheid zonder behoud van salaris	52, 53, 75
alcohol	4, 57
Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP)	89
anciënniteit	25
arbeidsomstandigheden	62, 64
arbeidsovereenkomst	2, 6, 8, 9, 12, 14, 17, 18, 44, 49, 51, 53, 59, 61, 64, 74, 82, 83, 84, 85
arbeidstijd	5, 12, 13, 14, 19, 20, 21, 22, 23, 30, 32, 50, 53, 67, 71, 72, 74, 98, 107, 123
arbeidstijdenregeling ouderen	12, 21, 23, 107
atv-dag	88

B

bedrijfsgeneeskundige begeleiding	17, 40
bedrijfsgezondheidszorg	42, 43
beroepsschrift	27, 117
besloten busvervoer	4, 25, 63
betalingperiode	71, 90
bevordering	26, 46, 62
bijzondere beloning	36

C

chauffeursloonschaal	24, 25
collectieve ziektekosten	45, 46, 126
compensatie	33, 46, 72
consignatietoelage	29, 32, 33

D

dagcontractanten	12, 14, 88
dagloon	13, 34, 47, 59, 60, 72, 89
dienstbelang	15, 22, 30, 35, 51, 53, 72
dienstdoen op vrije dagen	3, 13, 34, 72
dienstjubileum	36, 51, 74
dienstkleding	40
dienstregeling	7, 13, 19, 21, 22, 33, 58, 97, 99
dienstrooster	99
diensttijd	14, 19, 20, 21, 30, 36, 40, 46, 54, 57, 75, 97, 98, 106
dienstuitvoering	54, 55, 62
dienstverband	15, 25, 36, 37, 47, 50, 61, 88, 95
dienstwoning	6, 37, 83
diplomatoeslag	37, 49
disciplinaire maatregel	59, 60, 128, 129, 130
discriminatie	4, 6, 63, 111
drugs	4, 57
duurzame samenleving	15

E

éénmalige uitkering	35
EHBO	35, 41
employability	41, 65, 121
extra late dienst	20, 22, 97, 98

F

feestdag	29, 32, 33, 72
forenzenvergoeding	13, 38
functieloon	2, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 21, 25, 26, 27, 28, 36, 37, 49, 59, 60, 63, 82, 83, 84, 85, 86, 88, 128
functietypering	24, 116
functiewaardering	6, 9, 24, 26, 27, 110, 116, 117
functiewaarderingsdeskundige	26

G

gebroken dienst	3, 6, 21, 22, 28, 29, 30, 33, 97, 98, 99, 107, 120
gedragingen	55
geheimhouding	55, 115, 129
geneeskundige verklaring	40, 43
geschillencommissie	10
giften	56
gratificatie	27, 36, 37

H

Hay-schalen	6, 13, 14, 24, 25, 26, 104
Hay-werknemers	2, 14
herinschaling	26

I

indexatie	29
indiensttreding	2, 12, 15, 24, 25, 114
informatievoorziening	93
inkrimping	10, 33, 108
internationale solidariteit	66

K

keuringen	42, 43
kinderopvang	64
koffievoorziening	19, 98
kosten uit de dienst voortvloeiend	40

L

loondoorbetaling	44, 45
loongrens	46
loonschaal	14, 15, 24, 25, 26, 29, 35, 72, 82, 83, 84, 110
looptijd	8, 19, 64, 134

M

maaltijd.....	38, 98
maatregelen tijdens contractsduur.....	64
medicijnen.....	4, 46, 57
Melkert-baan.....	64

N

nevenbetrekkingen.....	57
------------------------	----

O

ondernemingsraad.....	9, 10, 12, 19, 20, 21, 22, 27, 28, 30, 32, 34, 41, 43, 45, 48, 49, 52, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 72, 98, 99, 108, 111, 114, 115
ongevallenverzekering.....	46
onkostenvergoeding.....	40
onregelmatigheidstoeslag.....	8, 72, 113
onthefing CAO-bepalingen.....	63
ontslag.....	4, 10, 37, 61, 62, 92
openbaar vervoer verrichten.....	7, 8
organisatieverlof.....	14, 53
OSV-fonds.....	2, 10, 53
ouderschapsverlof.....	3, 40, 52, 53
overbruggingstoelag.....	36
overlijdensuitkering.....	47
overplaatsing.....	3, 10, 15, 37, 51, 74
overuren.....	3, 5, 13, 31, 32, 71, 72, 89, 90, 107

P

particuliere diensten.....	56
partner.....	2, 15, 16, 37, 52, 93, 112, 113, 114, 133
parttimer.....	12
pauzeregeling.....	20
pensioen.....	22, 37, 51, 114
pensioengrondslag.....	47, 92, 126
pensioenpremie.....	91
periodieke verhoging.....	25, 26, 46
persoonlijke toeslag.....	36, 37, 49
plichtsverzuim.....	59
privacyreglement.....	6, 64, 112
proeftijd.....	12, 44, 59, 82, 83, 84, 85

R

REA-beleid.....	62
reiskostenvergoeding.....	40, 106
reorganisatie.....	10, 11, 33, 106, 108
reservendiensten.....	98
rijdiensttoelage.....	2, 24

S

salaris.....	3, 5, 7, 12, 13, 24, 25, 27, 28, 44, 47, 50, 52, 53, 58, 63, 74, 75, 90, 91, 92, 95, 96, 123, 124
salarisgroeitabel.....	26
salarisspecificatie.....	27
samenlevingsverband.....	2, 9, 15

scheidsgerecht	4, 6, 9, 57, 60, 82, 83, 84, 85, 128, 129, 130, 131
second opinion	3, 44, 45
seksuele intimidatie	63, 111
spaarregeling	113
SPOV	16, 78, 79, 89, 95
stakers	55
standplaats	15, 30, 33, 37, 38, 39, 82, 83, 84, 85, 86, 98, 113, 120
studiefaciliteiten	40, 121

T

taxiwerk	4, 63
technologische ontwikkeling	64
toelagen	7, 9, 27, 28, 29, 33, 49, 82, 83, 84, 88, 92
trede	25, 26, 82, 83, 84, 85, 86, 113
tredeverloop	26

U

uitkeringen	9, 10, 44, 91, 93
uitzendkrachten	15
uurloon	8, 13, 14, 24, 29, 32, 33, 35, 71, 86, 106

V

vakantie	13, 14, 17, 48, 49, 51, 75, 86, 90
vakantiebijslag	13, 14, 22, 29, 37, 49, 50, 63, 86, 95, 96
vakbekwaamheid	55
vakbondswerk	61, 108, 109
vakvereniging	9, 53, 75, 108, 109
variabele beloning	14
vaste toeslag	22, 28, 63
VCSA	2, 9, 10, 11, 17, 20, 27, 36, 43, 46, 49, 62, 63, 64, 78, 79, 90, 93, 117, 119, 127
verhoging functieloon	25, 26
verhuiskosten	37
verkeersboetes	58
verklaring van inschaling	26
verklaringsplicht	4, 57
verlaging functieloon	26
verlof	40, 49, 52, 53, 88, 89, 90, 91, 92, 98
verlofspaarregeling	30, 88, 92
vestigingsplaats	10
voorschriften	4, 40, 43, 54, 55, 57, 82, 83, 84
vrije dag	3, 5, 13, 21, 30, 31, 33, 34, 35, 49, 51, 72, 88, 89, 90, 98
vroegpensioenregeling	37
VUT	2, 22, 37, 51, 78, 92

W

waarneming	27
WAO-aanvullingsregeling	6, 95
WAO-reparatie	3, 45
werktijdregeling	2, 6, 9, 19, 20, 21, 22, 30, 32, 34, 49, 54, 55
Wet op de Ondernemingsraden	78
wijziging CAO Taxivervoer	76
woonplaats	15, 37, 38, 39, 44, 112, 133

Z

ziekmelding	43
ziekte	12, 43, 45, 46, 47, 50, 51, 52, 84, 89, 98, 126
ziektekosten	45, 46, 126
ziektekostenverzekering	45, 46, 112, 113, 126
zwangerschap	45, 50

5