

Voorlichtingsbrochure

Arbeidsvoorwaarden voor het Besloten Busvervoer

voor de periode van
1 januari 2015 tot en met 31 december 2016



Vakmensen



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Algemeen

- artikel 1 Werkingssfeer -----4
- artikel 2 Definities -----4
- artikel 3 Maatregelen tijdens contractduur-----6

Hoofdstuk 2: De Arbeidsovereenkomst

- artikel 4 De arbeidsovereenkomst -----7
- artikel 5 Beëindiging dienstverband -----7
- artikel 6 Pensioen -----7
- artikel 7 Inzet prépensioen-gerechtigden -----7
- artikel 8 Parttime werknemers -----8
- artikel 9 M.U.P.-krachten -----8
- artikel 10 Uitzendkrachten -----9
- artikel 11 Leerlingen -----9

Hoofdstuk 3: Lonen en Functie-Indeling

- artikel 12 Berekening weekloon, vierwekenloon en maandloon -----10
- artikel 13 Loonsverhogingen -----10
- artikel 14 De loonspecificatie -----10
- artikel 15 Beloning en loonbetaling -----10
- artikel 16 Functie-indeling niet-rijdende, technische en administratieve werknemers -----12

Hoofdstuk 4: Werktijden en Arbeidstijdadministratie

- artikel 17 Werkweek -----13
- artikel 18 Algemeen erkende feestdagen-----13
- artikel 19 Arbeidstijdberekening rijdende werknemers -----14
- artikel 20 Rusttijd bij pendelvervoer-----15
- artikel 21 Arbeidstijdadministratie -----15
- artikel 22 Werktijdenregeling -----16
- artikel 23 Mededeling arbeids- en rusttijdenregeling -----16
- artikel 24 Intrekken vrije dagen-----16

Hoofdstuk 5: Meeruren en Overuren

| | |
|---|----|
| artikel 25 Definities meeruren en overuren | 17 |
| artikel 26 Vergoeding overuren | 18 |
| artikel 27 Spaarurenregeling | 18 |
| artikel 28 Jaarurenregeling | 19 |
| artikel 29 Schoolvervoer | 19 |

Hoofdstuk 6: Toeslagen en Vergoedingen

| | |
|---|----|
| artikel 30 Onderbrekingstoeslag | 20 |
| artikel 31 Onregelmatigheidstoeslag | 20 |
| artikel 32 Maaltijdvergoedingen / Overige zakelijke kosten | 21 |
| artikel 33 Vergoeding bij opleiding | 23 |
| artikel 34 Reiskostenvergoeding | 24 |

Hoofdstuk 7: Uitzonderingsbepalingen Openbaar Vervoer

| | |
|--|----|
| artikel 35 Geen toepassing CAO Besloten Busvervoer | 25 |
| artikel 36 Versterking en vervanging van Openbaar Vervoer | 25 |
| artikel 37 Maatregelen tijdens contractduur | 25 |
| artikel 38 Dienstdoen in Openbaar Vervoer op de vrije dag | 25 |
| artikel 39 Gebroken diensten | 25 |
| artikel 40 Onregelmatigheidstoeslag Openbaar Vervoer | 26 |
| artikel 41 Werkgelegenheidsdagen Openbaar Vervoer | 26 |

Hoofdstuk 8: Algemene Voorschriften

| | |
|---|----|
| artikel 42 Verplichtingen van de werknemer | 27 |
| artikel 43 Verplichtingen van de werkgever | 27 |
| artikel 44 Werken voor derden | 27 |
| artikel 45 Sociaal maatschappelijke dan wel medische indicatie | 28 |
| artikel 46 Vakbond | 28 |
| artikel 47 Medische keuringen en geneeskundige verklaring | 29 |
| artikel 48 Eis van dienstbetrekking en informatieplicht | 29 |
| artikel 49 Vakbekwaamheid | 29 |
| artikel 50 Ongewenst gedrag | 30 |

Hoofdstuk 9: Verlof- en Vakantierechten

| | |
|--|----|
| artikel 51 Vakantie | 31 |
| artikel 52 Vakantietoeslag | 31 |
| artikel 53 Werkgelegenheidsdagen | 32 |
| artikel 54 Afwezigheid met behoud van loon | 32 |
| artikel 55 Afwezigheid zonder behoud van loon | 33 |

Hoofdstuk 10: Ziekte en Ongeval

| | |
|---|----|
| artikel 56 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid | 34 |
| artikel 57 Ziekte en ongeval in het buitenland | 34 |

Hoofdstuk 11: Slotbepalingen

| | |
|---|----|
| artikel 58 Stichting Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer (FSO) | 36 |
| artikel 59 Fusie en reorganisatie | 38 |
| artikel 60 Opzegging CAO-overeenkomst | 38 |
| artikel 61 Dispensatie | 38 |
| artikel 62 Uitsluiting en werkstaking | 39 |
| artikel 63 Toelichting op de CAO | 39 |
| artikel 64 Aanspraken uit voorgaande CAO's | 39 |
| artikel 65 Geschillen | 39 |
| artikel 66 Duur van de overeenkomst | 40 |

Bijlagen

| | |
|--|-----|
| bijlage 1 Toelichting | 41 |
| bijlage 2 Loontabellen | 50 |
| bijlage 3 Functieomschrijvingen niet rijdende, technische en administratieve werknemers | 53 |
| bijlage 4a Model Administratieformulier jaarurenregeling | 75 |
| bijlage 4b Model Administratieformulier spaarurenregeling | 76 |
| bijlage 5a Modelovereenkomst jaarurenregeling | 79 |
| bijlage 5b Modelovereenkomst spaarurenregeling | 80 |
| bijlage 6 Reglement ongewenst gedrag van de sector Besloten Busvervoer | 81 |
| bijlage 7 CAO-FSO | 87 |
| bijlage 8 Leerlingen CAO | 94 |
| bijlage 9 Klachtenreglement Besloten Busvervoer | 98 |
| bijlage 10 Geschillenregeling | 102 |
| bijlage 11 Reglement dispensatieverzoek | 104 |

Arbeidsvoorwaarden voor het Besloten Busvervoer

voor de periode van
1 januari 2015 tot en met 31 december 2016

Tussen:

1. **Busvervoer Nederland** gevestigd te 's-Gravenhage;
partij ter ene zijde; en

2. a. **FNV** gevestigd te Amsterdam

b. **CNV Vakmensen** gevestigd te Utrecht;
partij ter andere zijde;

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:

Hoofdstuk 1: Algemeen

Artikel 1 *Werkingsfeer*

- a. Deze overeenkomst is van toepassing op:
De werkgevers en de werknemers van elke in Nederland gevestigde onderneming, die busvervoer verricht, in de zin van de Wet Personenvervoer (2000 Stb. 314).

Uitgezonderd zijn:

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

- b. De CAO bevat minimum arbeidsvoorwaarden met een à la carte model waarbij tussen werknemer en werkgever schriftelijk aanvullende afspraken kunnen worden gemaakt.

Artikel 2 *Definities*

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

- a. **Werkgever:** iedere natuurlijke- of rechtspersoon, wiens onderneming valt onder de werkingsfeer van deze overeenkomst.
- b. **Werknemer:** ieder, die in dienst is van een werkgever voor bepaalde of onbepaalde tijd.
- c. **ZZP-er:** een ZZP-er is een natuurlijk persoon die op basis van overeenkomsten van opdracht werkzaamheden verricht.
- d. **M.U.P.-kracht:** degene die voor werkgever op oproepbasis werkzaam is, hetzij op basis van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht, hetzij op grond van enige daarmee gelijk te stellen arbeidsovereenkomst.
- e. **Parttimer:** iedere werknemer, met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd, waarbij overeengekomen is dat slechts een gedeelte van het normale aantal geldende arbeidsuren arbeid wordt verricht.

- f. **Werkgeversorganisatie:** Busvervoer Nederland, hierna te noemen KNV Busvervoer.
- g. **Werknemersorganisaties:** FNV en CNV Vakmensen.
- h. **Partner:** De huwelijkse partner, de wettelijk geregisteerde partner of de partner met wie de werknemer bij de notaris een samenlevingsovereenkomst heeft opgesteld of aantoonbaar een gezamenlijke huishouding voert. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien de betrokkenen gedurende zes maanden onafgebroken hun hoofdverblijf hebben in de zelfde woning. Tevens blijken zij zorg te dragen voor elkaar, door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
- i. **Standplaats:**
1. De plek waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid uitoefent;
 2. De plek waar de garage der onderneming is gelegen en de werknemer gebruikelijk zijn dagelijkse arbeid aanvangt en beëindigt;
 3. De plek waar de werknemer na overleg met respectievelijk in opdracht van de werkgever gebruikelijk zijn dagelijkse arbeid aanvangt en beëindigt;
 4. Benevens een gebied met een straal van 10 km rond de plek als bedoeld in sub 1, 2, en 3.
- j. **Dienstregeling:** voor een ieder kenbaar schema van reismogelijkheden waarin zijn aangeduid de halteplaatsen waartussen en de tijdstippen waarop vervoer wordt verricht.
- k. **Besloten busvervoer:** personenvervoer per bus, anders dan bedoeld onder r, en omvattend de categorieën toerwagenritten, ongeregeld vervoer, groepsvervoer, pendelvervoer, meerdaagse reizen en dagtochten.
- l. **Groepsvervoer:** vervoer volgens een vast schema/rooster voor een beperkte groep personen.
- m. **Toerwagenritten:** al dan niet volgens een dienstregeling uitgevoerde ritten, welke niet uitsluitend tot doel hebben het verstrekken van gelegenheid tot vervoer van personen tussen bepaalde plaatsen, met een toeristisch karakter.
- n. **Ongeregeld vervoer:** niet volgens een dienstregeling uitgeoefend en niet onder m vallend vervoer van personen met bussen.
- o. **Pendelvervoer:** vervoer van vooraf in groepen samengebrachte reizigers van dezelfde plaats van vertrek naar dezelfde plaats van bestemming door verscheidene heen- en terugreizen. Overal waar pendelvervoer wordt genoemd, wordt dit geacht internationaal lijndienstvervoer te omvatten.
- p. **Meerdaagse reis:** vervoer dat zich voor de chauffeur uitstrekt over meer dan 24 uur.
- q. **Dagtochten:** toerwagenritten en ongeregeld vervoer dat zich uitstrekt over een periode van maximaal 24 uur.
- r. **Openbaar vervoer:** voor een ieder openstaand personenvervoer per bus, niet vallend onder k, volgens een dienstregeling.
- s. **Bus:** motorrijtuig, al dan niet voorzien van een aanhangwagen, ingericht voor het vervoer van meer dan acht personen, de bestuurder daaronder niet begrepen; waar 'bus' staat moet ook 'touringcar' worden gelezen.
- t. **Kalenderweek:** de periode van zeven aaneengesloten dagen, aanvangende op maandag 00.00 uur en eindigende op zondag 24.00 uur.
- u. **Rustdag:** een dag waarop de werknemer op standplaats altijd vrij over zijn tijd kan beschikken.
- v. **1. Vrije dag:** vakantiedag, werkgelegenheidsdag, rustdag, compensatie rustdag, feestdag, compensatie feestdag.
- 2. Een vrije dag omvat:**
- een kalenderdag plus een periode van 6 uur die daar op aan sluit of aan vooraf gaat; of
 - een periode van 22 uur die op één kalenderdag valt en met 8 uur aansluitend wordt verlengd.
- Gedurende de bovengenoemde periodes is de werknemer op standplaats vrij om over zijn tijd te beschikken. Bij elke aansluitende vrije dag wordt bovengenoemde periode verlengd met

24 uur. Voor de loonberekening van een vrije dag, behalve een rustdag, moet 8 uur in aanmerking worden genomen.
Wenst de werknemer een halve vrije dag op te nemen, dan moet dit samenvallen met een halve kalenderdag; deze eerste halve dag van een kalenderdag eindigt uiterlijk om 13.00 uur.
Een halve vrije dag kan alleen genoten worden indien er op die dag minder dan 5 uur arbeid is verricht.

- w. FSO: Stichting Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer.
- x. Uitzendkracht: werknemer die bij een derde in dienst is en door die derde aan de werkgever ter beschikking wordt gesteld voor het uitvoeren van werkzaamheden, hetzij op grond van een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, hetzij op grond van een andere overeenkomst.
- y. Diensttijd: onder diensttijd wordt verstaan de tijd, gelegen tussen het tijdstip waarop de dienst wordt aangevangen en het tijdstip waarop de dienst wordt beëindigd.
- z. Arbeidstijd: voor de rijdende werknemers wordt onder arbeidstijd verstaan het in dienst van de werkgever besturen van een touringcar/autobus en/of het verrichten van andere met de functie samenhangende werkzaamheden welke worden uitgevoerd in opdracht van de werkgever. Voor niet rijdende werknemers wordt onder arbeidstijd verstaan het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever binnen overeengekomen tijden.
Onder het begrip arbeidstijd wordt ook verstaan afwezigheid met behoud van loon.
- aa. Rusttijd:
onder rusttijd wordt verstaan, elke periode van minimaal 9 uur aaneengesloten tussen twee diensttijden, gedurende welke de werknemer geen bemoeienis heeft met de onderneming.
- ab. Pauze:
een pauze is een aaneengesloten periode van tenminste vijftien minuten waarmee de arbeid in een dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichte bemoeienis met de bedongen arbeid heeft.

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

Artikel 3 *Maatregelen tijdens contractsduur*

1. Stichting FSO krijgt de opdracht beleid te ontwikkelen voor de re-integratie van (langdurig) zieke werknemers. Doelstelling is te komen tot duurzame re-integratie in de eigen functie, óf een passende functie binnen het eigen bedrijf of daarbuiten.
2. Tijdens de looptijd van deze CAO wordt onderzoek gedaan naar de functiewaardering voor rijdende werknemers.
3. Er zal gedurende de looptijd van de CAO een onderzoek plaats vinden naar internationale lijndiensten en andere diensten welke volgens de 5/6 systematiek worden berekend. Het resultaat van dit onderzoek zal worden meegenomen in de onderhandelingen voor de volgende CAO.
4. Organisatieverlof. De vakbonden hebben een inspanningsverplichting het aantal vakbondsverlofdagen te verminderen ten opzichte van het gemiddelde van de voorgaande 3 jaren.
5. CAO-partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO, bijgestaan door een procesbegeleider en een jurist, werken aan een volledig nieuwe en gemoderniseerde CAO.
6. Partijen zijn overeengekomen in 2015 het derde WW-jaar, conform het sociaal akkoord, te repareren.
7. Tijdens de looptijd van deze CAO zullen partijen de scholingsfaciliteiten nader uitwerken waarbij medewerkers in de flexibele schil speciale aandacht krijgen.

Hoofdstuk 2: De Arbeidsovereenkomst

Artikel 4 *De arbeidsovereenkomst*

1. Bij aanstelling van een werknemer dient de arbeidsovereenkomst schriftelijk te worden aangegeven. De arbeidsovereenkomst dient ten minste de volgende punten te omvatten:
 - Naam, adres, woonplaats en geboortedatum van de werknemer;
 - De aanvangsdatum van het dienstverband;
 - De duur van het dienstverband;
 - De functie met de bijbehorende functieloonsschaal;
 - Het functieloon;
 - Het aantal uren per betalingsperiode waarvoor de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan;
 - De betalingstermijn van het loon;
 - Het toegekend aantal ervaringsjaren;
 - De proeftijd (indien overeengekomen);
 - De standplaats.
2. De werknemer gaat ermee akkoord dat de gegevens van de arbeidsovereenkomst beschikbaar worden gesteld aan Stichting FSO.
3. De werknemer is krachtens de met hem afgesloten arbeidsovereenkomst verplicht tot het verrichten van de overeengekomen tot de functie behorende arbeid. Na overleg kunnen in het belang van de onderneming andere dan met zijn functie samenhangende werkzaamheden aan hem worden opgedragen, voor zover deze redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd.
4. De intrinsieke aard van de bedrijfsvoering in de touringcarsector is zodanig dat de uitbreiding van de ketenregeling voor de functies van chauffeur, wagenwasser, monteur en busbegeleider vereist is. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:668a lid 5 BW hebben partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst afgesproken dat voor de genoemde functies in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 1 BW de standaardperiode van 24 maanden wordt verlengd naar 48 maanden en dat in deze periode niet 3 (standaardregeling) maar 4 contracten voor bepaalde tijd mogen worden overeengekomen voordat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd.

Artikel 5 *Beëindiging dienstverband*

1. De dienstbetrekking eindigt op het moment dat de tijd is verstreken waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan of door opzegging of door toetreding tot de pensioenregeling indien deze ingaat voor de AOW-gerechtigde leeftijd. Opzegging dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van de wettelijke regels.
2. De dienstbetrekking eindigt van rechtswege op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 6 *Pensioen*

Tenzij de werkgever is gedispenseerd is hij verplicht de werknemer aan te melden bij het Pensioenfonds Vervoer. Werkgevers en werknemers kunnen informatie opvragen bij het bestuursbureau Pensioenfonds Vervoer (zie de toelichting bij dit artikel).

Artikel 7 *Inzet prépensioen-gerechtigden*

Het is toegestaan om een dienstverband aan te gaan met gepré-pensioneerden die voorheen werkzaam waren in het besloten busvervoer onder de voorwaarden vermeld in het Prepensioenreglement Personenvervoer.

Artikel 8 *Parttime werknemers*

1. De artikelen 12, 15 lid 1, 5a en 6a, 18 lid 2, 21 lid 3b, 27 lid 3 en 28 lid 5 zijn - voor de onderdelen waarin de te betalen uren en/of de te hanteren beloning wordt geregeld - naar rato van toepassing op de parttime werknemer.
2. Vanaf 1 januari 2015 geldt dat ieder jaar dat een parttime dienstverband voortduurt in aanmerking genomen wordt als volledig ervaringsjaar.
3. Bij een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer mag het totaal aantal gewerkte uren per betalingsperiode de restcapaciteit van de arbeidsongeschikte niet overschrijden.
4. Parttimers met een WW of een WIA/wga-uitkering kunnen bij het aangaan van hun dienstverband aangeven alle uren uitbetaald te willen krijgen en niet onder de spaarurenregeling/jaarurenregeling te vallen.

Artikel 9 *M.U.P.-kracht*

1. De bepalingen van deze CAO zijn naar rato van het aantal gewerkte uren op M.U.P.-krachten van toepassing, met uitzondering van de artikelen 27, 28, 51, 52 en 53 en met inachtneming van de volgende leden van dit artikel.
2. De loonberekening geschiedt naar rato van het aantal gewerkte uren volgens artikel 19.
3.
 - a. Het uurloon van een rijdende werknemer is gebaseerd op ten minste 5 ervaringsjaren van de bij de functie behorende loonschaal van de M.U.P.-kracht. Het uurloon is verhoogd met 8% vakantietoeslag en vervolgens met 10% wegens aanspraak op vakantiedagen en werkgelegenheidsdagen. Voor zover het rijdend personeel betreft, verdient de M.U.P.-kracht vanaf 1 januari 2015 tenminste per uur: het uurloon behorende bij schaal 5 zijnde $\text{€ } 13,36 \times 108\% \times 110\% = \text{€ } 15,87$. Zie verder bijlage 2 Lonen voor de rijdende werknemers. De werkgever is verplicht de M.U.P.-kracht conform de Wet betreffende verplichte deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds aan te melden als deelnemer bij het Pensioenfonds Vervoer. Even zo bevestigt hij e.e.a. aan het FSO-fonds en bevestigt deze meldingen schriftelijk aan de werknemer.
 - b. Voor zover het niet rijdend personeel betreft, dient de M.U.P.-kracht te worden ingeschaald op basis van de loontabellen voor het niet rijdend personeel. Zie bijlage 2. Even zo geldt hier dat de werkgever verplicht is de M.U.P.-kracht conform de Wet betreffende verplichte deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds aan te melden als deelnemer bij het Pensioenfonds Vervoer. De werkgever bevestigt ook hier e.e.a. aan het FSO-fonds en bevestigt deze meldingen schriftelijk aan de werknemer.
4. Vanaf 1 januari 2015 geldt dat ieder jaar dat een M.U.P.- dienstverband voortduurt in aanmerking genomen wordt als volledig ervaringsjaar.
5. Met ingang van 1-1-2014 zijn onderstaande regelingen van kracht:
 - a. Het aantal uur dat door een werknemer beneden de AOW-gerechtigde leeftijd op basis van een M.U.P.-overeenkomst gewerkt mag worden, bedraagt maximaal 520 uur per kalenderjaar.
 - b. Het aantal uur dat door een werknemer boven de AOW-gerechtigde leeftijd op basis van een M.U.P.-overeenkomst gewerkt mag worden bedraagt maximaal 1040 uur per kalenderjaar. Dit maximaal aantal te werken uren zal over een periode van 5 jaar met 208 uur per jaar worden afgebouwd.
 - c. Voor de werknemers boven de AOW-gerechtigde leeftijd die momenteel in de sector besloten busvervoer op basis van een M.U.P.-overeenkomst werkzaam zijn, geldt eenzelfde afbouw van het maximaal aantal op jaarbasis te werken uren als onder punt b is aangegeven.
6. Bij aanbod van werk is de werkgever verplicht het werk eerst aan te bieden aan werknemers met een fulltime of parttime dienstverband voor onbepaalde tijd, alvorens het kan worden aangeboden aan fulltimers of parttimers met een dienstverband voor bepaalde tijd. Pas in laatste in-

stantie mag het werk worden aangeboden aan M.U.P.-krachten en uitzendkrachten en personen welke inkomsten uit vroegere arbeid hebben conform de wet op de inkomstenbelasting.

7. De CAO zal de voorgenomen wetsaanpassing per 1 juli 2015 op het punt van de flexibiliteit en zekerheid volgen.

Artikel 10 *Uitzendkrachten*

1. Voor uitzendkrachten geldt de bij de functie behorende loonschaal naar rato van het aantal gewerkte uren. De premie die door de inlenende werkgever voor de uitzendkracht moet worden afgedragen aan het FSO-fonds is geregeld in de FSO CAO.
2. Naast het in lid 1 bedoelde functieloon bestaat aanspraak op de toelage(n) en toeslag (en overeenkomstig de bepalingen in deze CAO met uitzondering van artikel 27 en 28.
3.
 - a. De inlenende werkgever dient zich er van te verzekeren dat de uitzendwerkgever op ingeleende uitzendkrachten de in de leden 1 en 2 van dit artikel genoemde arbeidsvoorwaarden toepast.
 - b. De inlenende werkgever dient daarnaast middels een schriftelijke overeenkomst met het uitzendbureau te bedingen dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkrachten de leden 1 en 2 van dit artikel genoemde arbeidsvoorwaarden toepast en dat deze uitvoering van de arbeidsvoorwaarden desgevraagd wordt aangetoond aan de Stichting FSO.
4. Voor wat betreft het aanbod van werk is artikel 9 lid 6 naar analogie van toepassing op uitzendkrachten.

Artikel 11 *Leerlingen*

Voor werknemers die tevens leerling zijn in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg Chauffeur Touringcar Reisleader geldt de Collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers die tevens leerling zijn in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg Chauffeur Touringcar Reisleader (Bijlage 8).

Hoofdstuk 3: Lonen en Functie-Indeling

Artikel 12 Berekening weekloon, vierwekenloon en maandloon

1. Een weekloon is 40 maal het uurloon (volgens bijlage 2).
2. Een vierwekenloon is 160 maal het uurloon (volgens bijlage 2).
3. Een maandloon is 173,33 maal het uurloon (volgens bijlage 2).

Artikel 13 Loonsverhogingen

De feitelijke lonen en de loonschalen worden per 1 juli 2015 met 1,5% en per 1 januari 2016 met 1,5% verhoogd.

De onregelmatigheidstoeslag van artikel 31 wordt per 1 januari 2016 met 1% verhoogd.

Artikel 14 De loonspecificatie

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

- loon;
- overuren;
- onregelmatigheidstoeslag;
- onderbrekingstoeslag;
- de bruto vergoeding meerdaagse reizen;
- aantal gewerkte dagen;
- ziekte dagen;
- aantal gewerkte uren;
- het saldo spaaruren;
- het tegoed aan vakantiedagen;
- het tegoed aan werkgelegenheidsdagen;
- het tegoed aan niet genoten rustdagen;
- het tegoed aan vervangende feestdagen;
- diversen;
- netto vergoedingen.

Alsmede de aftrek wegens:

- (pre)pensioenpremie;
- loonheffing;
- premies Sociale Verzekering;
- bijdrage Fonds Scholing en Ordening;

Artikel 15 Beloning en loonbetaling

1. De loontabellen die van toepassing zijn op rijdende en niet-rijdende, administratieve en technische werknemers zijn opgenomen als bijlage 2 van deze overeenkomst. Bij indiensttreding wordt de werknemer tenminste ingeschaald in de bij zijn functie behorende loonschaal op de trede die overeenkomt met het aantal ervaringsjaren dat de werknemer in dezelfde of soortgelijke functie heeft opgebouwd binnen de bedrijfstak besloten busvervoer.
2. Tredeverhoging vindt jaarlijks plaats op de datum van indiensttreding indien het dienstverband is ingegaan op de 1^e van de maand of, indien het dienstverband is ingegaan op enig andere dag van de maand, op de 1^e van de maand volgend op de datum van indiensttreding.

3. Een werknemer die gedurende opeenvolgende seizoenen bij dezelfde werkgever in dienst is wordt ten behoeve van de vaststelling van het loon, alsmede van de aanvulling van het loon in geval van arbeidsongeschiktheid, de opeenvolgende seizoenen als aansluitende ervaringsjaren in aanmerking genomen. Van een seizoen is sprake bij een dienstverband van 6 maanden of meer.
4. Aan de loonberekening wordt alleen de arbeidstijd ten grondslag gelegd.
5. Voor de categorie rijdend personeel geldt daarbij aanvullend het volgende:
 - a. De lonen zijn gebaseerd op een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.
 - b. De gemiddelde arbeidstijd per week wordt berekend over de betalingsperiode van één kalendermaand of vier weken.
6. Voor de categorie niet-rijdende, administratieve en technische werknemers geldt daarbij aanvullend het volgende:
 - a. De lonen zijn gebaseerd op een arbeidstijd van 40 uur per week.
 - b. Een werknemer ontvangt in geval hij tijdelijk, doch ten minste voor de duur van 2 maanden, een hoger gewaardeerde functie waarneemt, met terugwerkende kracht (vanaf het moment waarop de waarneming is aangevangen), een toeslag per betalingsperiode. Deze toeslag is gelijk aan het verschil tussen de trede van de loonschaal waarin de werknemer is ingeschaald en de eerstvolgende trede uit de loonschaal van de vervangen functie waar de beloning meer bedraagt dan de actuele trede van de betrokken werknemer. Zie de toelichting op dit artikel in bijlage 1.
 - c. Voor werknemers beneden de leeftijd van 21 jaar gelden de volgende percentages van het wettelijk minimumloon van een 23 jarige:

| | | | |
|---------|-------|---------|-----|
| 15 jaar | 45% | 18 jaar | 70% |
| 16 jaar | 52,5% | 19 jaar | 80% |
| 17 jaar | 60% | 20 jaar | 90% |
 - d. Zodra de werknemer de leeftijd van 21 jaren bereikt, wordt hij in de functieloonschaal voor volwassenen op de laagste loontrede ingeschaald met behoud van datum indiensttreding.
7. Uiterlijk op de eerste dag van de betalingsperiode volgend op de betalingsperiode waarin arbeid is verricht, moet de werknemer de beschikking hebben over het loon, met dien verstande dat de betaling van de toeslagen maximaal 1 betalingsperiode later plaatsvindt. Voor de M.U.P.-krachten zal de loonbetaling in de betalingsperiode volgend op de verrichte arbeid plaats vinden.

| Functiegroep | Functie |
|--------------|--|
| I | * |
| II | Wagenwasser A |
| III | Plaatwerker A Spuiter Monteur mechanisch A Monteur Electro A Wagenwasser B Busbegeleider A Medewerker Service Desk A |
| IV | Magazijnmedewerker Spuiter B Monteur mechanisch B Monteur electro B Busbegeleider B Medewerker Service Desk B Administratief medewerker A |
| V | Commercieel medewerker A Plaatwerker B Spuiter C Monteur mechanisch C Monteur electro C Personeelsfunctionaris A Administratief medewerker B |
| VI | Commercieel medewerker B Plaatwerker C Monteur mechanisch D Monteur electro D Personeelsfunctionaris B Planner A Administratief medewerker C |
| VII | Commercieel medewerker C Personeelsfunctionaris C Planner B |
| VIII | Commercieel medewerker D Planner C Personeelsfunctionaris D Hoofd administratie Chef Garage |

* Functiegroep 1; zijn al die functies die qua werkzaamheden van een lager niveau zijn dan Wagenwasser A. Deze functies c.q. functieomschrijvingen dienen bij CAO-partijen gemeld te worden.

Voor alle functieomschrijvingen wordt verwezen naar bijlage 3.

Hoofdstuk 4: Werktijden en Arbeidstijdadministratie

Artikel 17 *Werkweek*

- Voor werknemers geldt een vijfdaagse werkweek, met een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week. Per kalenderweek ontstaat derhalve aanspraak op 2 rustdagen.
- Indien in enige betalingsperiode van 4 weken of een maand minder rustdagen worden genoten dan bedoeld onder lid 1 van dit artikel, wordt per te weinig genoten rustdag 8 uur arbeidstijd op de totaal gewerkte uren in mindering gebracht en omgezet in een compensatie rustdag. Voor parttimers is deze regeling naar rato van toepassing.
 - De in de loop van het voorgaande jaar opgebouwde compensatie rustdagen worden vóór 30 april, dan wel vóór de afrekendatum die in het kader van de spaar- of jaarurenregeling, als bedoeld in de artikelen 27 of 28 is afgesproken, in de vorm van een betaalde vervangende rustdag (compensatie rustdag) teruggegeven.
 - Een compensatie rustdag dient in hele en desgewenst in halve dagen op standplaats te worden teruggegeven. Voor iedere krachtens deze regeling teruggeven hele of halve dag wordt 8 respectievelijk 4 uur maal het uurloon vergoed onder gelijktijdige evenredige vermindering van het tegoed aan compensatie rustdagen.
 - Compensatie rustdagen kunnen pas worden teruggegeven als deze zijn opgebouwd. Deze opgebouwde compensatie rustdagen worden pas toegekend als de rustdagen behorende bij de betreffende betalingsperiode zijn genoten.
 - Voor zover de in de loop van het voorgaande jaar opgebouwde compensatierustdagen niet vóór de hierboven sub b aangegeven datum in tijd zijn gecompenseerd, dienen zij op deze datum à 135% te worden uitbetaald.

In afwijking hiervan mogen op schriftelijk verzoek van de werknemer de op de afrekendatum resterende compensatie rustdagen omgezet worden in vakantiedagen.

Een uitzondering op de verplichte uitbetaling geldt daarnaast voor de compensatie rustdagen die zijn opgebouwd in de maand voorafgaande aan de afrekendatum. Deze mogen desgewenst nog in het volgende kwartaal in tijd worden gecompenseerd.
- Compensatie rustdagen dienen uiterlijk 4 dagen van te voren te worden aangewezen.
 - Het intrekken van een toegekende compensatie rustdag binnen 24 uur voorafgaande aan het moment waarop de compensatierustdag wordt genoten is alleen mogelijk als de werknemer daarmee instemt. De werknemer heeft in dat geval recht op een bruto toeslag van € 11,86 per intrekking.
- Compensatiedagen dienen met voorrang op spaaruren en werkgelegenheidsdagen vóór de in lid 2b. genoemde datum te worden teruggegeven.

Artikel 18 *Algemeen erkende feestdagen*

1. Algemeen erkende feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag
- 1^e en 2^e Pinksterdag
- 1^e en 2^e Paasdag
- 1^e en 2^e Kerstdag
- Koningsdag
- 5 mei elk lustrium (5 jaar).
- Hemelvaartsdag

- Aan de werknemer die op een feestdag, bedoeld in lid 1, niet op zaterdag of zondag vallende arbeid verricht dan wel de wekelijkse vrije dag geniet, wordt een vervangende vrije dag toegekend. Daarbij geldt het volgende:

- voor de vervangende vrije dag die voor een feestdag in de plaats treedt, worden 8 uren voor de loonberekening in aanmerking genomen;

- b. de op de feestdag gewerkte uren worden bovendien voor de loonberekening in aanmerking genomen;
- c. de vervangende vrije dag dient te worden genoten vóór 30 april van het jaar volgend op het jaar waarin het recht is ontstaan. De compensatie feestdagen worden in hele of halve dagen gegeven.

Artikel 19 Arbeidstijdberekeningrijdende werknemers

1. Toerwageningen/ongeregeld vervoer/pendelvervoer

De arbeidstijd van rijdende werknemers bedraagt 5/6 van de diensttijd. Hierop bestaan de volgende uitzonderingen:

- a. Bij meerdaagse reizen wordt de arbeidstijd geacht te zijn: op de eerste en laatste kalenderdag 5/6 van de diensttijd volgens de tachograaf met een minimum van acht uur netto arbeidstijd per dag. Voor elke tussenliggende dag wordt voor de loonberekening acht uur netto arbeidstijd in aanmerking genomen. Voorafgaande en/of aansluitende andere (rij)werkzaamheden dan verbonden aan de meerdaagse reis worden - voor zover de chauffeur niet tussentijds terugkeert op standplaats - voor de urenberekening als hiervoor bedoeld aangemerkt als onderdeel van de meerdaagse reis
- b. De regeling onder a. geldt niet in de hieronder genoemde situaties:
 - Indien de chauffeur tijdens een meerdaagse reis in opdracht van de werkgever een rit rijdt ten behoeve van een ander reisgezelschap dan dienen de uren - voor zover het minimum van acht uur netto per kalenderdag wordt overschreden - afzonderlijk vergoed te worden.
 - Indien een chauffeur na 20:00 uur vertrekt, stilstaat en minimaal aaneengesloten 9 uur rust en beschikt over een hotelkamer, vervolgens weer vertrekt en voor 05:00 uur de volgende ochtend op standplaats terugkeert, dan wordt dit gezien als 2 diensten met een minimum van 8 uur arbeidstijd per dienst.
- c. Bij pendelvervoer, meerdaagse reizen en internationale lijndiensten wordt onder diensttijd eveneens verstaan de tijd gemoeid met het vervoer van en naar de plek waar de rit aanvangt respectievelijk eindigt.
- d. De tijd tussen twee dienstitijden wordt niet voor de loonberekening in aanmerking genomen ook niet indien deze periode minder dan 9 uur omvat.
- e. Voor elke 24 uur tussen het einde van de heenreis en het begin van de terugreis van een pendel moet 8 uur netto arbeidstijd in aanmerking worden genomen.
- f. De arbeidstijd bij dagtochten wordt als volgt berekend: $5/6 \times \text{totale diensttijd}$ (het moment waarop de dienst wordt aangevangen, inclusief eventuele rusttijd, onderbrekingen en pauzes buiten standplaats tot het moment waarop de dienst wordt beëindigd) met een maximum van 16 uur netto.
- g. De regeling onder f geldt niet in de hieronder genoemde situaties:
 1. Indien de werkzaamheden buiten standplaats worden onderbroken door een nachtrust van ten minste 9 uur en deze omvat de periode van 00:00 uur tot 04:00 uur dan mag deze nachtrust op de voor de loonberekening in aanmerking te nemen uren in mindering worden gebracht. Hierbij geldt de uitdrukkelijke voorwaarde dat de nachtrust in een eenpersoonshotelkamer met douche en toilet wordt doorgebracht. Werkgever en werknemer kunnen gezamenlijk een dispensatieverzoek over de eenpersoonskamer indienen (artikel 61).
 2. Voor ritten waarbij de chauffeur,
 - binnen 24 uur terugkeert op standplaats; en
 - de groep niet vervoert tot de eindbestemming; en
 - deze groep niet binnen 24 uur terugkeert op haar vertrekpunt; en
 - na een rustperiode van meer dan 9 uur weer wordt ingezet voor de terugreis met een andere groep, geldt dat - onder de voorwaarde dat door de werkgever zal worden

gezorgd dat er op de plaats van onderbreking een eenpersoonshotelkamer met douche en toilet beschikbaar is - de te betalen arbeidstijd 6/6 van de totale diensttijd minus 8 uur bedraagt, dit met een minimum van 10 uur netto.

- h. Indien de aaneengesloten dienstdiensttijd korter is dan twee uur, is de arbeidstijd 6/6 van de dienstdiensttijd.

2. Groepsvervoer en openbaar vervoer

- a. De arbeidstijd van rijdende werknemers bedraagt 6/6 van de dienstdiensttijd.
- b. Voor het openbaar vervoer gelden verder de bepalingen van hoofdstuk 7.

3. Pauze

- a. Bij de uitvoering van groepsvervoer en openbaar vervoer geldt dat éénmaal per dienstdiensttijd een onderbreking van minder dan 61 minuten niet geacht wordt arbeidstijd te zijn.
- b. De pauze van minder dan 61 minuten tussen een 6/6 en een 5/6 rit, tussen een 5/6 en een 6/6 rit en tussen 5/6 ritten dient als arbeidstijd te worden aangemerkt.

Artikel 20 Rusttijd bij pendelvervoer

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

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

Artikel 21 Arbeidstijdadministratie

1.
 - a. De werkgever dient een deugdelijke administratie te voeren van de dagelijkse door de werknemer vervulde arbeidstijd. Deze administratie dient tenminste te bevatten de elementen genoemd in het arbeidstijdadministratieformulier (bijlage 4a en 4b).
 - b. De werkgever dient te zorgen voor een inzichtelijke administratie van de jaarurenregeling en spaarurenregeling als bedoeld in artikel 27 en 28 van deze CAO.
2. De arbeidstijdadministratie en loonadministratie dienen beide betrekking te hebben op een zelfde tijdvak. De werkgever bepaalt of beide betrekking zullen hebben op een vierwekelijkse periode dan wel een periode van een maand.
3. Wanneer op één of meer dagen niet wordt gewerkt wegens:
 - vakantie;
 - afwezigheid met behoud van loon;
 - arbeidsongeschiktheid of afwezigheid ingevolge artikel 18 en 53 van deze overeenkomst; wordt ter vaststelling van de werkelijke arbeidstijd voor elk van die dagen genoteerd:
 - a. indien gereden wordt volgens dienstrooster: het aantal uren dat volgens het voor de werknemer geldend dienstrooster zou hebben gegolden;
 - b. indien niet gereden wordt volgens dienstrooster: 8 uren.

Artikel 22 *Werktijdenregeling*

1. In afwijking van de standaardregeling van de artikelleden 2.5:7 en 2.5:8 van het Arbeidstijdenbesluit vervoer (Stb. 1998, 125) geldt dat de werkgever de arbeid zodanig moet organiseren dat de werknemer in een periode van 26 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 48 uren per week arbeid moet verrichten.
2. In afwijking van de standaardregeling van de artikel 2.5:4a van het Arbeidstijdenbesluit vervoer (Stb. 1998,125) geldt ten aanzien van de werknemer die arbeid verricht die geheel of gedeeltelijk is gelegen in de periode tussen 01:00 uur en 05:00 uur, dat zijn totale arbeidstijd niet meer bedraagt dan 12 uur in elke periode van 24 achtereenvolgende uren, te rekenen vanaf het begin van zijn arbeid.

Artikel 23 *Mededeling arbeids- en rusttijdenregeling*

1. De werkgever is gehouden een arbeidspatroon voor zijn werknemer vast te leggen.
2. Een werkgever die een arbeidspatroon voor de bij hem werkzame werknemer vaststelt of opnieuw vaststelt, deelt dit arbeidspatroon ten minste 28 dagen van tevoren aan die werknemer mede.
3. Indien de aard van de arbeid toepassing van het tweede lid onmogelijk maakt, deelt de werkgever ten minste 28 dagen van tevoren aan de werknemer mede op welke dag de rusttijd, bedoeld in de artikelen 5:3 en 5:4 arbeidstijdenwet, aanvangt. Tevens maakt hij aan die werknemer ten minste 4 dagen van tevoren de tijdstippen bekend waarop hij arbeid moet verrichten.
4. Van het tweede en derde lid kan uitsluitend bij collectieve regeling of, indien geen collectieve regeling van toepassing is dan wel de collectieve regeling geen bepalingen ter zake bevat, telkens met instemming van de betrokken werknemer worden afgeweken.
5. Voor afwijkingen als bedoeld in lid 4 geldt dat met de OR en de regionale Vakbondsbestuurder een andere regeling kan worden overeengekomen voor zover het ATB Vervoer (Stb. 1998, 125) dat niet belet.

Artikel 24 *Intrekken vrije dagen*

Het intrekken van een toegekende vrije dag (rustdag, compensatierustdag, feestdag, compensatiefeestdag, vakantiedag of werkgelegenheidsdag) is alleen mogelijk als de werknemer daarmee instemt. De werknemer heeft in dat geval recht op een bruto toeslag van € 11,86.

Hoofdstuk 5: Meeruren en overuren

Artikel 25 *Definitie meeruren en overuren*

1. Overuren:

a. Niet-rijdende werknemers:

Overuren zijn uren waarmee de wekelijkse arbeidstijd van 40 uur per kalenderweek wordt overschreden. Overuren dienen per week te worden vastgesteld en vervolgens per betalingsperiode van een kalendermaand of 4 weken te worden afgerekend. Voor monteurs en wagenwassers kan in overleg een spaar- of jaarurenregeling als bedoeld in artikel 27 of 28 worden overeengekomen.

b. Rijdende werknemers:

Overuren zijn uren waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 40 uur wordt overschreden. Overuren dienen per betalingsperiode van een kalendermaand of 4 weken berekend te worden, met inachtneming van rustdagen en eventuele compensatierustdagen, als bedoeld in artikel 17 en de spaarurenregeling van artikel 27 of de jaarurenregeling van artikel 28.

2. Meeruren parttimers:

- a. Voor een werknemer met een parttime dienstverband geldt dat de uren welke de arbeidsuren overschrijden tussen zijn contractueel overeengekomen uren en het aantal arbeidsuren geldende voor een fulltime dienstverband geen overuren zijn in de zin van artikel 26.
- b. Over de uren welke gewerkt worden liggende tussen de contractueel overeengekomen uren en de uren van een fulltime dienstverband worden vakantiedagen, werkgelegenheidsdagen en vakantietoeslag opgebouwd conform artikel 8. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat deze saldi eenmaal per jaar worden uitbetaald. Tevens worden deze uren meegenomen in de afdracht van het pensioen.

3. Afronding meeruren en overuren:

Bij de toekenning van de in artikel 26 bedoelde vergoeding wordt de duur van het overwerk per betalingsperiode afgerond volgens bijgaand schema:

0 - 14 min. = 0 min.
15 - 44 min. = 30 min.
45 - 60 min. = 60 min.

Artikel 26 Vergoeding overuren

a. Overurentoeslag:

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

1. Voor niet-rijdende werknemers:

- a. voor overwerk op werkdagen 30%;
- b. voor overwerk op zaterdagen 50%;
- c. voor overwerk op zondagen en algemeen erkende feestdagen 100%.

2. Voor rijdende werknemers:

Op alle dagen 35%.

b. Uitzondering van de bepaling inzake de vergoeding van overuren:

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

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

Artikel 27 Spaarurenregeling

- 1. De spaarurenregeling geldt voor rijdende werknemers, tenzij er een jaarurenregeling is overeengekomen. Deze regeling geldt voor een periode van maximaal 1 jaar.
- 2. a. In deze regeling worden uren die worden gewerkt boven het contractuele aantal uren, maandelijks (of per 4 wekenperiode) eerst opgebouwd en in een latere maand (of 4 wekenperiode) weer opgenomen. De opgebouwde spaaruren worden in overleg tussen werkgever en werknemer in vrije tijd op standplaats opgenomen in hele of halve dagen (tenzij tussen werkgever en werknemer iets anders wordt overeengekomen).
b. Er kunnen niet meer spaaruren worden opgenomen dan er zijn opgebouwd. Er kan derhalve na afloop van enige betalingsperiode geen sprake zijn van een negatief saldo.
- 3. De eerste 100 bovencontractuele uren zijn (verplichte) spaaruren.
- 4. De uren boven de 100-uursgrens worden maandelijks (of per 4 wekenperiode) uitbetaald, tenzij werkgever en werknemer, jaarlijks schriftelijk afspreken dat deze uren ofwel als spaaruren worden aangemerkt, ofwel dat een combinatie van spaaruren en uitbetalen geldt.
- 5. Indien in enige maand meer dan 173,33 uur (of 160 uur per 4 wekenperiode) is gewerkt, is sprake van overuren, waarvoor een 35% toeslag geldt. Deze toeslag wordt maximaal 1x vergoed.
- 6. De 35% toeslag wordt de eerst volgende betalingsperiode uitbetaald, tenzij schriftelijk een vergoeding in tijd door toevoeging aan het spaarurentegoed is afgesproken.
- 7. Indien op de einddatum van het spaarurenjaar niet alle spaaruren zijn opgenomen, dienen deze uren te worden uitbetaald à 100%. De toeslag van 35% is reeds geregeld in lid 5.
- 8. De ingangsdatum en looptijd van de regeling kunnen verschillen per werknemer. Uiterlijk in de maand na de laatste kalenderdag van de regeling dienen alle niet opgenomen uren en toeslagen te worden afgerekend.
- 9. Voor een modelovereenkomst spaarurenregeling, alsmede een modeladministratieformulier: zie bijlage 4b en 5b.

Artikel 28 Jaarurenregeling

- 1. Voor rijdende werknemers met een arbeidscontract van minimaal 7 maanden kan een jaarurenregeling worden overeengekomen; deze regeling geldt voor maximaal 1 jaar en kan niet met terugwerkende kracht worden overeengekomen.
- 2. In deze regeling worden uren die worden gewerkt boven of onder het contractuele aantal, maandelijks (of per 4 wekenperiode) opgebouwd of opgenomen en in een latere maand (of per 4 wekenperiode) weer opgenomen of opgebouwd.
- 3. Zolang de jaarurenregeling niet schriftelijk is vastgelegd, geldt de spaarurenregeling.
- 4. Indien er aan het eind van de jaarurenperiode minder uren zijn gewerkt dan contractueel overeengekomen, zijn deze voor rekening van de werkgever.
- 5. Voor werknemers met een jaarurenregeling geldt dat er op jaarbasis op maximaal 9 extra dagen (totaal op maximaal 239 dagen) mag worden gewerkt en maximaal 2080 uur, tenzij doorwerken na het bereiken van deze maxima schriftelijk is vastgelegd tussen werkgever en werknemer.
- 6. De bepalingen van artikel 27 lid 5 en 8 zijn voor werknemers met een jaarurenregeling van overeenkomstige toepassing.
- 7. Voor een modelovereenkomst jaarurenregeling alsmede een modeladministratieformulier: zie bijlage 4a en 5a.

Artikel 29 Schoolvervoer

- 1. Indien en voor zover de werknemer op parttimebasis uitsluitend schoolvervoer verricht mogen de arbeidsuren en de daarop gebaseerde beloning worden gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden te rekenen vanaf de start van het schooljaar van enig jaar met dien verstande dat per betalingsperiode een evenredig gedeelte van dat jaargemiddelde uitbetaald wordt.
- 2. Voor het overige geldt de jaarurenregeling van artikel 28.
- 3. In geval er sprake is van een vorm van vervoer vergelijkbaar met schoolvervoer als bedoeld in de definitie van schoolvervoer (het geregeld vervoer van schoolkinderen, waarbij sprake is van structurele onderbrekingen in het vervoer over vooraf kenbare periodes) kan deze regeling ook toegepast worden.

Hoofdstuk 6: Toeslagen en Vergoedingen

Artikel 30 Onderbrekingstoeslag

1. De rijdende werknemer heeft recht op een onderbrekingstoeslag bij alle typen vervoer. De onderbrekingstoeslag bedraagt € 13,41.
2. De in de leden 1 en 5 genoemde toeslag wordt niet toegekend, indien de onderbreking 8 uur of langer duurt.
3. Onder een onderbreking (van de diensttijd) wordt verstaan de tijd waarover een chauffeur op standplaats vrij kan beschikken en dus géén werkzaamheden verricht.
4.
 - a. Er wordt per dienst één onderbrekingstoeslag toegekend, indien de diensttijd langer dan 1 uur wordt onderbroken en de totale diensttijd niet meer dan 12 uur bedraagt.
 - b. Voor zover de totale diensttijd meer dan 12 uur bedraagt en er meer dan één onderbreking als hiervoor bedoeld plaatsvindt, worden per dienst maximaal twee onderbrekingstoeslagen toegekend.
 - c. De onderbrekingstoeslag is niet verschuldigd indien er sprake is van aaneensluitende werkzaamheden, zijnde niet exclusief vervoerswerkzaamheden, bij een taxi en/of touringcarbedrijf dat deel uit maakt van eenzelfde holding; dit met in achtneming van het bepaalde in artikel 19, namelijk dat één maal per diensttijd één onderbreking van minder dan 61 minuten niet geacht wordt arbeidstijd te zijn.
5. De onderbrekingstoeslag mag worden verminderd tot € 8,49 wanneer de werknemer de bus (of ander gemotoriseerd vervoer nadat schriftelijk dispensatie is verleend door CAO-partijen) op vrijwillige basis mee naar huis neemt en wel indien de rit eindigt op of nabij de plaats waar de werknemer woonachtig is en de rit volgend op de onderbreking ook op deze plaats aanvangt.

Artikel 31 Onregelmatigheidstoeslag

1. **Technische en niet-rijdende werknemers:**
 - a. Voor arbeidsuren van maandag tot en met vrijdag tussen 20.00 en 06.00 uur wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend ten bedrage van € 1,50 per uur.
 - b. Voor arbeidsuren op zaterdag, zon- en feestdagen liggend tussen 00.00 uur en 24.00 uur wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend ten bedrage van € 2,24 per uur.
 - c. De planner of de monteur ontvangen een consignatietoeslag van minimaal € 5 per dag, tenzij al op andere wijze hierin is voorzien.
2. **Rijdende werknemers belast met uitvoering van toerwagenritten, ongeregeld vervoer en pendelvervoer:**
 - a. Voor werkzaamheden op de zaterdag wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend van € 3,35 per uur.
 - b. Voor werkzaamheden op zon- en feestdagen wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend van € 5,03 per uur.
 - c. Er wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend voor werkzaamheden tijdens de nachtelijke uren op doordeweekse dagen (00.00 – 06.00 uur) van € 3,35 per uur.
3. **Rijdende werknemers belast met de uitvoering van groepsvervoer:**
 - a. Voor arbeidsuren van maandag tot en met vrijdag, liggende tussen 20.00 en 06.00 uur wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend van € 2,79 per uur.
 - b. Voor arbeidsuren op zaterdag, zon- en feestdagen, liggende tussen 00.00 en 24.00 uur wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend van € 4,19 per uur.

Artikel 32 Maaltijdvergoedingen/ overige zakelijke kosten

1. Algemeen

- a. Declaraties worden alleen vergoed als een fiscaal acceptabele (kassa-)bon wordt ingeleverd. Op een fiscaal acceptabele bon staat TEN MINSTE vermeld:
 1. naam van de leverancier (gedrukt, geprint of via een bedrijfsstempel);
 2. datum;
 3. omschrijving van het geconsumeerde;
 4. bedrag;Bonnen waar de vier bovengenoemde punten niet op staan, worden niet uitbetaald! Dus geen (fiscaal acceptabele) bon is geen vergoeding; Handgeschreven bonnen zonder bedrijfsstempel worden ook niet uitbetaald; Chauffeurs zijn zelf verantwoordelijk voor de juistheid van de bonnen; Voor elke te declareren maaltijd dient een bon ingediend te worden.
- b. Indien op de hierboven onder a bedoelde bon een alcoholische consumptie vermeld staat, dan wordt deze consumptie niet vergoed.
- c. Er wordt geen maaltijd vergoed als er op een andere wijze in de maaltijd is voorzien.
- d. Maaltijden, op welke wijze dan ook voorzien en op welk tijdstip dan ook genuttigd, dienen altijd te voldoen aan de richtlijnen van “de schijf van vijf”.
- e. De toelichting op dit artikel in Bijlage 1 vormt een integraal onderdeel van dit artikel.
- f. Met de bepalingen in dit artikel is integraal voorzien in de bestrijding van de kosten ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. Behoudens intermediaire kosten (kosten van de werkgever die de werknemer voor de werkgever voorschiet) en niettegenstaande elders in deze CAO opgenomen bepalingen, is er aanvullend op dit artikel derhalve geen mogelijkheid om zakelijke kosten te vergoeden of te verstrekken, dan wel anderszins te compenseren.

2. Voor werkzaamheden welke binnen een termijn van 24 uur worden uitgevoerd, geldt aanvullend:

- a. Er wordt vanuit gegaan dat één maaltijd per dienst van huis meegenomen kan worden en binnen 4 uur na aanvang van de dienst genoten wordt. Deze wordt dus niet vergoed.
- b. Indien de diensttijd geheel valt tussen 07:30 uur en 19:00 uur wordt er geen maaltijdvergoeding verstrekt.
- c. Bij een diensttijd van 11 uur of meer, voor zover niet geheel gelegen tussen de onder b genoemde tijdstippen, bedraagt de maaltijdvergoeding maximaal € 18,50. Bij een diensttijd van 14 uur of meer bedraagt de maaltijdvergoeding maximaal € 29,50.
- d. Indien er sprake is van een aaneengesloten onderbreking van de diensttijd van minimaal 120 minuten op standplaats zijn de hier voorgenoemde vergoedingen niet verschuldigd.
- e. Per reis worden maximaal twee maaltijden vergoed, behoudens in gevallen waarin door calamiteiten of onvoorziene omstandigheden de reis onverhoopt langer duurt dan 24 uur.

3. Maaltijden meerdaagse reizen

Voor meerdaagse reizen geldt aanvullend:

- a. Per maal tijd wordt het bedrag van de ingeleverde bon of bonnen vergoed, tot onderstaande maximumbedragen:

| Land | Diner | Lunch |
|--------------------|---------|---------|
| België/Luxemburg | € 18,50 | € 11,00 |
| Duitsland | € 18,50 | € 11,00 |
| Oostenrijk | € 18,50 | € 11,00 |
| Frankrijk | € 24,00 | € 15,00 |
| Groot Brittannië | € 24,00 | € 15,00 |
| Italië | € 20,00 | € 14,00 |
| Zwitserland | € 20,00 | € 14,00 |
| Scandinavië | € 20,00 | € 14,00 |
| Spanje | € 18,50 | € 11,00 |
| Griekenland | € 18,50 | € 11,00 |
| Kroatië/Slovenië | € 15,50 | € 10,00 |
| Polen/Rusland | € 15,50 | € 10,00 |
| Tsjechië/Slowakije | € 15,50 | € 10,00 |

Indien nodig worden deze bedragen jaarlijks aangepast.

- b. Voor landen die niet zijn genoemd gelden de volgende maximum bedragen:
1. Diner € 18,50 per dag;
 2. Lunch € 11,00 per dag.
- c. Indien er geen voorziening voor ontbijt is getroffen, ontvangt de werknemer een vergoeding van maximaal € 8,00 per dag; dit op basis van een fiscale bon, zoals omschreven in lid 1 van dit artikel.
- d. Er wordt vanuit gegaan dat één maaltijd op de eerste dag van huis wordt meegenomen en binnen 4 uur na aanvang dienst genoten wordt. De overige dagen worden maximaal 3 maaltijden per dag vergoed.
4. Overige zakelijke kosten ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (beroepskosten) Ter compensatie van de beroepskosten bij meerdaagse reizen geldt het volgende aanvullend:
- a. Bij meerdaagse reizen heeft de chauffeur die zonder reisleader vervoer van personen verricht per dag recht op:
1. Een netto vergoeding van € 7,75;
 2. Een bruto vergoeding van € 5,25.

- b. Werkzaamheden van de chauffeur die begeleidt wordt door een reisleader

Tot de werkzaamheden van de chauffeur behoort:

- Alles wat met de touringcar te maken heeft, van zorgen dat er voldoende brandstof in zit tot het schoonhouden van interieur en exterieur tijdens de reis;
- Voorbereiden (eventueel in overleg met de reisleader) van de route (routekennis);
- Hotels en bezienswaardigheden weten te bereiken;
- Mededelen van vertrektijden indien nodig;
- Het helpen van de passagiers bij in- en uitstappen;
- Het zorg dragen voor de bagage van de passagiers.

Belangrijke toevoegingen:

1. Indien van een chauffeur verlangd wordt WEL als chauffeur/reisleader te fungeren omdat er bijvoorbeeld een niet-deskundige passagier of leraar als reisleiding is benoemd, dan dient de chauffeur gewoon de reisleaderstoelage te ontvangen.

2. Als de situatie als onder 1 genoemd zich onverwacht voordoet dient de chauffeur zijn leidinggevende te bellen om zo zijn toeslag veilig te stellen of de opdrachtgever gelegenheid te geven dit op te lossen.
- c. Bij meerdaagse reizen waarbij de autobus met twee chauffeurs is bemand, heeft iedere chauffeur voor de overige zakelijke kosten recht op een netto vergoeding van € 7,16 per dag.
- d. Bij meerdaagse reizen uitgevoerd met reisleader, heeft de chauffeur voor de overige zakelijke kosten recht op een netto vergoeding van € 5,73 per dag.
- e. In geval van pendelvervoer heeft de chauffeur voor de overige zakelijke kosten recht op een netto vergoeding van € 5,73 per dienst.
- f. Bij driedaagse stedenreizen worden de overige zakelijke kosten op de tweede dag gesteld op een netto vergoeding van € 7,75 plus een bruto vergoeding van € 16,50.
- g. Geen aanspraak op de vergoeding bestaat, indien de touroperator, organisator of opdrachtgever van de werkgever ten minste de bedragen, genoemd in artikel 32, lid 4, sub a, c, d, e of f aantoonbaar verstrekt aan de werknemer. Bij een lager bedrag dient de werkgever dit tot in het in artikel 32, lid 4, sub a, c, d, e of f genoemde bedrag aan te vullen.
- h. Indien op de eerste en/of laatste dag van een meerdaagse reis uitsluitend sprake is van (rij) werkzaamheden zonder dat er personen worden vervoerd, dan is voor die kalenderdag geen vergoeding overige beroepskosten, als bedoeld in artikel 32 lid 4 sub a, c, d of f verschuldigd.
- i. De vergoedingen, zoals genoemd in dit artikellid, zijn onderbouwd naar kostensoort en naar de hoogte van het bedrag per kostensoort. Deze onderbouwing is opgenomen in de toelichting op dit artikel in Bijlage 1.

Artikel 33 Vergoeding bij opleiding

1. Met ingang van 1 januari 2014 geldt voor alle contractvormen dat de kosten voor alle opleidingen, ook die betreffende code 95, voor rekening van de werkgever komen. De studiedag zelf komt voor rekening van de werknemer.
2. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer vindt afstemming plaats over de invulling van de opleidingstijd, dit met een minimum van 1 dag (8 uur) per jaar binnen de periode van 5 jaar.
3. De eventuele reistijd van en naar de cursuslocatie komt als werktijd voor rekening van de werkgever. De reis- en verblijfskosten worden eveneens aan de werknemer vergoed. Wanneer de werknemer met eigen vervoer reist, zal de kilometervergoeding worden vergoed volgens actuele fiscale normen.
4. Indien niet door het opleidingsinstituut is voorzien in een maaltijd voorziet de werkgever hier in.
5. Wanneer de werknemer binnen twee jaar na beëindiging van de cursus en/of opleiding vrijwillig het bedrijf verlaat, dient hij de kosten van de cursus en/of opleiding van € 1.000,- en meer, exclusief subsidie, terug te betalen. Per maand dat de werknemer niet meer in dienst is moet hij 1/24 deel van de kosten terugbetalen (exclusief subsidie).

Artikel 34 *Reiskostenvergoeding*

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

Hoofdstuk 7: Uitzonderingsbepalingen Openbaar Vervoer

Artikel 35 *Geen toepassing CAO Besloten Busvervoer*

De CAO Besloten Busvervoer is niet van toepassing wanneer tenminste 25 fulltime eenheden per jaar in het openbaar vervoer werkzaam zijn op eigen concessie, of wanneer dit vervoer wordt verkregen via onderaannesteding en de uitvoering geschiedt als ware het een eigen concessie volgens een eigen complete dienstregeling, waarbij de duur van de onderaannesteding overeenkomt met de concessie-termijn.

Artikel 36 *Versterking en vervanging van Openbaar Vervoer*

Onder de definitie van Openbaar Vervoer in artikel 2 wordt tevens verstaan: Versterkingsritten Openbaar Vervoer en vervangend NS-vervoer, dit met uitzondering van niet geplande NS-storingen (calamiteiten).

Artikel 37 *Maatregelen tijdens contractduur*

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

Artikel 38 *Dienstdoen in Openbaar Vervoer op de vrije dag*

1. Intrekking van een vrije dag vindt slechts plaats - behoudens in situaties die niet aan de werkgever kunnen worden verweten of door hem waren te voorzien - in overleg met betrokkene.
2. Indien een werknemer, belast met de uitvoering van openbaar vervoer, wegens dienstbelang arbeid moet verrichten op een roostervrije dag, voorkomende in een dienstrooster als bedoeld in artikel 2.4:3 ATB Vervoer (Stb. 1998, 125), dan wordt hem - met inachtneming van het in lid 3 bepaalde - daarvoor in de plaats terstond een andere roostervrije dag aangewezen, welke binnen 21 kalenderdagen na de oorspronkelijke moet worden genoten en ontvangt hij een toeslag wegens verschuiving van 35% van het dagloon.
3. Kan uit hoofde van dienstbelang geen vervangende vrije dag worden aangewezen, dan dient het werken op een roostervrije dag vergoed te worden met een toeslag van 100% van het uurloon voor elk op die dag gewerkt uur, zonder dat de gewerkte uren voor de overurenberekening, bedoeld in artikel 26, in aanmerking mogen worden genomen. In het geval dat op de vrije dag minder dan 4 uur arbeid wordt verricht, zal een minimum beloning van 4 uur tegen 100% extra worden toegekend.
4. Het in de leden 2 en 3 bepaalde, geldt uitsluitend indien de roostervrije dagen gelegen zijn in de periode van 8 dagen, volgende op de dag waarop de aanzegging om dienst te doen, is gegeven.
5. Het in lid 2 bepaalde geldt niet, indien er sprake is van verschuiving van een roostervrije dag, welke met wederzijds goedvinden heeft plaatsgevonden.

Artikel 39 *Gebroken diensten*

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

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

Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg andersluidende afspraken maken.

Artikel 40 Onregelmatigheidstoeslag Openbaar Vervoer

1. € 4,37 per uur voor arbeidsuren van maandag tot en met vrijdag, liggende tussen 19.00 en 07.30 uur.
2. € 4,05 per uur voor arbeidsuren op zaterdagen.
3. € 5,63 per uur voor arbeidsuren op zon- en feestdagen en op werkdagen tussen 00.00 en 06.00 uur, indien het een dienst betreft die op een zon- of feestdag is aangevangen.

Artikel 41 Werkgelegenheidsdagen Openbaar Vervoer

1. Naast de werkgelegenheidsdagen, vermeld in artikel 53, zullen aan de werknemer die uitsluitend openbaar vervoer verricht 13 extra werkgelegenheidsdagen worden toegekend. De totale aanspraak op werkgelegenheidsdagen bedraagt in dat geval 18 werkgelegenheidsdagen (5 + 13 dagen). Werknemers waarbij slechts een deel van de werkzaamheden uit openbaar vervoer bestaat, krijgen deze extra aanspraak naar rato toegekend (zie hiervoor ook lid 3 van dit artikel). Deze dagen dienen door de werkgever tijdig (uiterlijk 4 dagen van te voren) te worden aangegeven.
2. Ingeroosterde werkgelegenheidsdagen komen bij ziekte op die dagen te vervallen.
3. In overleg met de werknemer kan de werkgever de OV werkgelegenheidsdagen via een toeslag van 5% per uur in tijd of in geld toekennen.
4. Werkgelegenheidsdagen verworven door het rijden van openbaar vervoerritten kunnen met toestemming van de werknemer omgezet worden in uren. Deze uren dienen dan aangewend te worden ter verhoging van het in de arbeidsovereenkomst vermelde aantal uren te werken per week.

Hoofdstuk 8: Algemene Voorschriften

Artikel 42 Verplichtingen van de werknemer

De verplichtingen van de werknemer kunnen conform de wet op de ondernemingsraden in een bedrijfsreglement worden geregeld, o.a. over dienstkleeding.

Artikel 43 Verplichtingen van de werkgever

1. Accommodatie

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

2. Wisselplaats

Een wisselplaats is een plaats waar meerdere passagiers en bussen bij elkaar komen en na herindeling, hun weg vervolgen.

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

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

3. Barexploitatie

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

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

4. Bestuurderskaart

De werkgever draagt de kosten voor aanschaf en verlenging van de bestuurderskaart ten behoeve van de digitale tachograaf. Indien de werknemer op eigen verzoek de arbeidsovereenkomst beëindigt zal hij het restant van de geldende waarde van de bestuurderskaart terug betalen aan de werkgever.

Een eventuele nieuwe werkgever van deze werknemer vallende onder deze CAO, zal het restant van die geldende waarde van de bestuurderskaart die de werknemer heeft terug betaald, aan zijn voormalig werkgever, betaalbaar stellen.

Artikel 44 Werken voor derden

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

1. Verzoek om vrijstelling

De werknemer welke zich kan beroepen op een medische dan wel sociaal maatschappelijke indicatie zal worden vrijgesteld van pendelvervoer en/of van werkzaamheden in het nachtvenster tussen 02:00 uur en 06:00 uur. Deze indicatie zal worden vastgesteld door een gecertificeerde arts. Indien voor de werknemer in 2005 een ouderenregeling gold kan de werkgever verlangen dat de werknemer zich aan een keuring zoals hierboven bedoeld onderwerpt. Zolang deze keuring niet heeft plaatsgevonden wordt de werknemer geacht een sociaal maatschappelijke of medische indicatie te hebben.

2. Compensatie onregelmatigheidstoeslag

Indien het gebruik van de onder lid 1 vermelde regeling voor de betrokken werknemer op jaar-basis leidt tot lagere verdiensten uit onregelmatigheidstoeslag in vergelijking met de onregelmatigheidstoeslag over het jaar direct voorafgaand aan dat waarin gebruik wordt gemaakt van deze regeling, heeft de werknemer recht op compensatie onregelmatigheidstoeslag.

3. Berekening compensatie onregelmatigheidstoeslag over refertejaar

De compensatie onregelmatigheidstoeslag wordt uitgedrukt in een vast bedrag per betalingsperiode. Dit bedrag wordt berekend door de totale verdiensten uit onregelmatigheidstoeslag over het refertejaar (dat is het kalenderjaar direct voorafgaande aan het jaar waarin de werknemer van de bovenstaande regeling gebruik maakt) te delen door het aantal betalingsperiodes (4 weken of maandperiodes) waarover inkomen uit arbeid wordt genoten in dat zelfde jaar.

4. Uitbetaling compensatie ORT

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

5. Indexering compensatie ORT

De compensatie ORT wordt op dezelfde wijze geïndexeerd als de reguliere onregelmatigheidstoeslag.

6. Parttimer en compensatie ORT

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

Artikel 46 *Vakbond*

1. De werkgever dient er zorg voor te dragen dat een kaderlid van de werknemersorganisaties betrokken bij het afsluiten van deze CAO, uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad. Kaderlid is hij die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor de werknemersorganisatie waarvan hij lid is en die als zodanig door die organisatie bij de werkgever schriftelijk is aangemeld.
2. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever administratieve medewerking verlenen om in de salaris productie van december, bij de uitbetaling van het salaris, de door de werknemer betaalde vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen. Het verzoek voorzien van een lidmaatschapsbewijs dient hiervoor jaarlijks uiterlijk 15 november door de werknemer aan de werkgever schriftelijk te worden gedaan.

1. De werknemer stelt zich conform de Wet Personenvervoer (2000, Stb. 314) beschikbaar voor elke medische keuring die door de werkgever nodig wordt geacht in verband met het vervullen van de functie, waaronder de intredekering, psychotechnisch onderzoek alsmede de keuring ten behoeve van de vijfjaarlijkse geneeskundige verklaring (de medische verklaring ten behoeve van het rijbewijs). De werkgever is gerechtigd daartoe een arts aan te wijzen. De werknemer volgt alle maatregelen op, die op grond van het medisch advies worden aanbevolen.
2. Kosten van de keuringen en van op grond daarvan te treffen maatregelen zijn voor rekening van de werkgever, voor zover daarin niet op andere wijze wettelijk wordt voorzien.

Artikel 48 *Eis van dienstbetrekking en informatieplicht*

1. Het is de vervoerder verboden besloten busvervoer te verrichten met chauffeurs die niet bij hem in dienstbetrekking zijn.
2. Het in lid 1 genoemde verbod geldt niet in geval van:
 - a. Collegiale inleen van werknemers van andere houders van vergunningen voor het verrichten van collectief personenvervoer.
 - b. Internationaal vervoer van niet-ingezetenen met buitenlandse chauffeurs in opdracht van een buitenlandse onderneming, waarbij vooral te denken is aan zulk vervoer dat in overwegende mate in het buitenland wordt verricht en waarvoor de Minister van Verkeer & Waterstaat onder de werking van de Wet Personenvervoer 1988 ontheffing heeft verleend.
 - c. Uitzendkrachten.
 - d. ZZP-ers die een eigen communautaire vergunning hebben conform de Wet Personenvervoer (2000, Stb. 314).
3. De vervoerder als bedoeld in lid 1 is gehouden FSO maandelijks achteraf op de hoogte te brengen van het aangaan, het wijzigen en het beëindigen van een dienstbetrekking als bedoeld in lid 1 en melding te doen van de inzet van uitzendkrachten en werknemers die op basis van detachering in zijn bedrijf worden ingezet. Meldingen moeten digitaal via de website www.stichtingfso.nl aan FSO gedaan worden.
4. FSO is bevoegd om de gegevens, verkregen als gevolg van de informatieplicht als bedoeld in lid 3 aan te wenden voor het houden van toezicht op de naleving van de CAO in samenhang met andere wettelijke bepalingen en in samenwerking met de daartoe bevoegde instanties.

Artikel 49 *Vakbekwaamheid*

Werknemers die rij-werkzaamheden verrichten, dienen, ook wanneer zij een arbeidsovereenkomst hebben voor minder dan 12 uur per week, te beschikken over een bewijs van vakbekwaamheid zoals omschreven in het ATB Vervoer (Stb. 1998, 125).

1. De werknemer heeft recht op een werkomgeving waarin ongewenst gedrag wordt uitgebannen. Uitgangspunt hierbij is dat de persoonlijke integriteit van de werknemer in de sector niet mag worden aangetast. De sector besloten busvervoer keurt ongewenst gedrag op de werkplek in het besloten busvervoer ten stelligste af.
2. Onder ongewenst gedrag wordt al het gedrag verstaan, daaronder vallen verbale en non-verbale uitingsvormen, waarbij de persoonlijke integriteit van werknemers en werkgevers in de sector niet wordt gerespecteerd. Te denken valt daarbij met name aan:
 - Discriminatie op grond van ras, huidskleur, levensovertuiging, geslacht of seksuele geaardheid;
 - Verbaal of fysiek agressief gedrag, waaronder pesten;
 - Seksuele intimidatie: ongewenst lichamelijk, verbaal of non-verbaal gedrag van seksuele aard of anderszins op geslacht gebaseerd gedrag, dat afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.
3. CAO-partijen voor het besloten busvervoer hebben een reglement ongewenst gedrag opgesteld. Deze is als bijlage 6 van deze CAO opgenomen.

Artikel 51 Vakantie

1. Ten aanzien van de vakantie geldt - met inachtneming van de leden 2 t/m 8 van dit artikel - de wettelijke regeling met betrekking tot vakantie en met behoud van loon.
2. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
3. De normale vakantie per vakantiejaar bedraagt:
 - voor werknemers van 20 jaar en jonger : 24 dagen
 - voor werknemers van 21 tot en met 49 jaar : 23 dagen
 - voor werknemers van 50 tot en met 54 jaar : 24 dagen
 - voor werknemers van 55 tot en met 59 jaar : 26 dagen
 - voor werknemers van 60 jaar en ouder : 27 dagen

De peildatum voor het bereiken van de bovengenoemde leeftijden is 1 januari van het jaar waarin men die leeftijd bereikt. De extra aanspraken (boven de 23 dagen) die aan jongeren en oudere werknemers worden toegekend hangen samen met een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

De aard van de werkzaamheden, zoals onregelmatigheid, nachtarbeid en zware arbeid binnen de sector maken het noodzakelijk dat oudere en jongere werknemers extra ontzien worden. Zie bijlage 1 voor nadere toelichting.

- 4a. Overeenkomstig artikel 7:634 (opbouw vakantierechten) van het Burgerlijk Wetboek heeft de werknemer ten minste aanspraak op vakantie in verhouding tot het verstreken deel van het jaar, indien de dienstbetrekking op enig tijdstip nog geen jaar of niet wederom een jaar heeft geduurd.
- 4b. De totale aanspraak op vakantie wordt bij het einde van het vakantiejaar of bij het einde van de dienstbetrekking naar boven afgerond op halve dagen.
5. De werknemer vraagt volgens de daaromtrent door de werkgever gestelde en aan de werknemer ter kennis gebrachte regelen vakantie aan.
6. Behoudens afwijking in gezamenlijk overleg worden, indien daarop krachtens dit artikel aanspraak kan worden gemaakt, 15 werkdagen van de vakantie aaneengesloten genoten en wordt zoveel mogelijk getracht deze dagen te verlenen in de periode van 1 mei tot 30 september. De aaneengesloten vakantie vangt, voor zover de werknemer hierom verzoekt, aan op zaterdag en eindigt op zondag.
7. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen dagen met behoud van loon, respectievelijk zonder behoud van loon. De aantekeningen zijn zodanig dat daaruit het akkoord van de werknemer blijkt.
8. Vakantiedagen kunnen, in lijn met de wet, enkel op schriftelijk verzoek van de werknemer worden toegekend en daarna in mindering worden gebracht op het vakantiedagensaldo.
- 9a. Bij de vaststelling van de vakantiedagen moet de werkgever rekening houden met de rustdagen waarop de werknemer recht heeft gedurende de periode waarop hij vrij neemt. Deze rustdagen mogen niet als vakantiedagen worden aangemerkt.
- 9b. De werkgever hoeft bij de vaststelling van de vakantie geen rekening te houden met de opgebouwde compensatierustdagen uit de eerder gewerkte periode in de zelfde maand.

Artikel 52 Vakantietoelage

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer behoudens het bepaalde in lid 3, recht op een vakantietoelage van 8% met dien verstande dat het minimumbedrag aan vakantietoelage over een volledig vakantiejaar gelijk is aan het wettelijk minimum maandloon.

2. Voor werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd dient de gehele vakantietoelage te worden uitbetaald voor het opnemen van de aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk 31 mei van het kalenderjaar. De loonbedragen per 1 april van elk jaar gelden als berekeningsgrondslag. In afwijking hiervan kan de werkgever aan de werknemer die minder dan 1 jaar in dienst is de vakantietoelage in ten hoogste twee termijnen betalen, waarvan de laatste termijn uiterlijk in de maand juni dient te vallen.
3. De werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd, heeft recht op 1/12 van de in lid 1 genoemde vakantietoelage voor de aaneengesloten periodes van één maand gedurende welke deze overeenkomst op hem van toepassing is. Deze vakantietoelage dient uiterlijk te worden uitbetaald bij het einde van het dienstverband.
4. Onder het jaarloon in dit artikel wordt verstaan 12x het maandloon, dan wel 13x het vierwekenloon en diplomatoelagen.
5. Op uitdrukkelijk schriftelijk verzoek van de werknemer mag de vakantietoelage in twee termijnen worden betaald, te weten: in mei en december van het betreffende kalenderjaar. De loonbedragen per april van het jaar gelden als berekeningsgrondslag.

Artikel 53 *Werkgelegenheidsdagen*

1. Naast de vakantiedagen vermeld in artikel 51 zullen aan de werknemer vijf werkgelegenheidsdagen worden toegekend. De toekenning van deze dagen dient door de werkgever minimaal 4 dagen voorafgaande aan de betreffende dag kenbaar te worden gemaakt.
2. Ingeroosterde werkgelegenheidsdagen komen bij ziekte op die dagen te vervallen.

Artikel 54 *Afwezigheid met behoud van loon*

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

- a. bij overlijden van een partner of een inwonend tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind van de werknemer, te rekenen van de dag van overlijden af, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 4 dagen;
- b. bij het huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
- c. bij het overlijden van één van zijn ouders of schoonouders of niet inwonende kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen, schoonzons of schoondochters, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 2 dagen;
- d. bij het huwelijk van een kind, pleegkind of stiefkind, broer of zuster, zwager of schoonzuster van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag;
- e. bij de bevalling van zijn partner: 2 dagen;
- f. bij het overlijden van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, één van de wederzijdse grootouders of een kleinkind van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag;
- g. bij priesterwijding of intrede als dominee c.q. ambtsdrager van een kind, pleegkind of stiefkind of broer van de werknemer, en bij de eeuwige kloostergelofte van een kind, pleegkind, stiefkind, broer of zuster van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag;
- h. bij 25- of 40-jarige echtvereniging van de werknemer: 1 dag;
- i. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarige echtvereniging van de ouders of schoonouders: 1 dag;
- j. bij het 25-, 40- of 50-jarige dienstjubileum: 1 dag;
- k. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever voor het zoeken van een nieuwe werkgever, indien de werknemer ten minste 6 weken onmiddellijk aan de datum van opzegging voorafgaand onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest: ten hoogste 5 uur, al of niet opeenvolgend;

- l. bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting: de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 12 uren;
- m. bij ondertrouw van de werknemer: een halve dag;
- n. voor het afleggen van een vakexamen: de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag. Onder vakexamen wordt verstaan: een examen als zodanig door de werkgever aangemerkt;
- o. wanneer het noodzakelijk is om tijdens de arbeidstijd een arts te bezoeken, dient de werkgever de werknemer daartoe in de gelegenheid te stellen. De werknemer behoudt het recht op loon gedurende deze tijd;
- p. bij verhuizing, anders dan in geval van overplaatsing, aan hen die een eigen huishouding voeren: 2 dagen per kalenderjaar;
- q. voor zover het binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, wordt afwezigheid met behoud van loon eveneens toegestaan voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een vakvereniging en wel in de volgende mate;

Het hoofdbestuur van de desbetreffende vakvereniging kan per verlofjaar ten hoogste 2 dagen zogenaamd organisatieverlof per 10 vakverenigingsleden - naar boven afgerond op tientallen - op wie deze overeenkomst van toepassing is, aanvragen ten behoeve van die leden, die het met genoemde werkzaamheden wenst te belasten. De berekening geschiedt op landelijk niveau. Indien bedrijfseconomisch belangen zich hiertegen verzetten kan de werkgever het verlof weigeren. CAO-partijen vergoeden dit verlof conform een jaarlijks door CAO-partijen overeen te komen bedrag. Declaraties voor deze vergoeding kunnen worden ingediend bij het secretariaat van CAO-partijen, t.a.v. de secretaris, postbus 154, 4100 AD te Culemborg. De betreffende declaraties dienen uiterlijk binnen twee maanden na afloop van het kalender jaar bij CAO-partijen te zijn ingediend.

Artikel 55 *Afwezigheid zonder behoud van loon*

1. Afwezigheid zonder behoud van loon wordt toegestaan voor uitoefening van het lidmaatschap van een openbaar bestuurslichaam, of het vervullen van een functie als vrijwilliger die in dienst staat van de openbare gemeenschap, zoals bijvoorbeeld de vrijwillige brandweer en voor herhalingsoefeningen van dienstplichtigen.
2. Afwezigheid zonder behoud van loon 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 20 dagen per kalenderjaar.

Hoofdstuk 10: Ziekte en Ongeval

Artikel 56 *Uitkering bij arbeidsongeschiktheid*

1.
 - a. Onverminderd het bepaalde in artikel 7:629 BW (recht op loon bij ziekte) heeft de werknemer vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid recht op 95% van zijn structurele loon gedurende zijn eerste ziektejaar en gedurende het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer 90% van zijn structurele loon. Onder structureel loon wordt verstaan de volgende loonbestanddelen:
 - Functieloon;
 - Diplomatoeslag.Voor de M.U.P.-kracht en de parttimer geldt bij arbeidsongeschiktheid dat het structurele loon wordt berekend over het gemiddelde aantal gewerkte uren gedurende de periode van 52 weken voorafgaand aan de datum van ziekmelding.
 - b. Tijdens de arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw over 100% van het basisloon berekend.
2. De werknemer is verplicht zich te houden aan de door de werkgever gestelde regelingen ter zake van ziek- en betermelding.
3. De werkgever heeft de bevoegdheid om per ziekmelding een wachtdag toe te passen. Indien de arbeidsongeschiktheid langer dan zeven dagen aaneengesloten heeft geduurd, zal een eventueel toegepaste wachtdag alsnog worden vergoed.
4. Het in lid 1 van dit artikel bepaalde is niet van kracht indien en voor zover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derde(n) een vordering tot schadevergoeding wegens inkomensderving kan doen gelden. De werkgever heeft een zelfstandig vorderingsrecht op grond van art 6:107 a lid 2 BW op aansprakelijke veroorzaker van de gekwetste werknemer, die daardoor arbeidsongeschikt is geworden.
5. Indien spaaruren als gevolg van ziekte niet kunnen worden opgenomen voor 30 april van het daaropvolgende kalenderjaar en de werknemer is langer dan drie maanden aaneengesloten ziek, kunnen deze uren binnen zes maanden na datum herstel alsnog worden opgenomen. Na deze datum worden de uren uitbetaald.
6. De werknemer heeft tenminste het recht op het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.

Artikel 57 *Ziekte en ongeval in het buitenland*

1. Indien de werknemer wegens werkzaamheden verbonden aan de uitoefening van zijn beroep buiten Nederland verblijft en aldaar wordt getroffen door ziekte of ongeval, kan hij aanspraak maken op vergoeding van:
 - a. de kosten van geneeskundige verzorging waaraan hij behoefte heeft;
 - b. de kosten van vervoer, voor zover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan;
 - c. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding totdat zijn gezondheidstoestand het hem veroorlooft naar Nederland terug te keren;
 - d. de noodzakelijke kosten van vervoer naar zijn woon- of verblijfplaats in Nederland.
2. De in lid 1 bedoelde aanspraken bestaan niet indien de werknemer aanspraak kan maken op:
 - a. overeenkomstige uitkeringen op grond van enige nationale wetgeving of internationale overeenkomst;
 - b. een uitkering van een voor de werknemer geldende verzekeringsovereenkomst.

3. De werknemer kan geen aanspraak maken op vergoeding van de in lid 1 onder a en b genoemde kosten indien:
 - a. hij zich ter zake van die kosten niet of in onvoldoende mate verzekerd heeft;
 - b. hij door eigen schuld of toedoen geen aanspraken kan ontlenen aan de voor hem geldende verzekering.
4. Indien de werknemer die in de omstandigheden verkeert als omschreven in de aanhef van lid 1, zich in levensgevaar bevindt, kan hij ten behoeve van zijn bloedverwanten in de eerste graad alsmede zijn partner of samenwonende aanspraak maken op vergoeding van:
 - a. de noodzakelijke kosten van vervoer van hun woonplaats naar zijn verblijfplaats en terug;
 - b. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat het levensgevaar geweken is.

Hoofdstuk 11: Slotbepalingen

Artikel 58 Stichting Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer (FSO)

1. Naleving CAO

I

1. Om een goed sociaal en economisch klimaat in de bedrijfstak te bevorderen is ingesteld de Stichting Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer (FSO).
2. De onder 1 genoemde Stichting dient er op toe te zien, dat de bepalingen van de CAO Besloten Busvervoer en de CAO Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer volledig worden nageleefd en is door de bij deze CAO betrokken partijen gemachtigd al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn.
3. Waar in deze CAO sprake is van bevoegdheid van het FSO tot het nemen van beslissingen, geldt dat de desbetreffende uitspraken schriftelijk ter kennis worden gebracht van de betrokkenen.
4. Tot de bevoegdheid van FSO behoort in het bijzonder het opvragen van gegevens met betrekking tot de wijze waarop de werkgever de CAO Besloten Busvervoer en de CAO Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer naleeft. De werkgever is verplicht de door het FSO gevraagde gegevens binnen de door het FSO gestelde termijn te verstrekken. Blijft de werkgever, na daartoe door FSO te zijn gesommeerd, in gebreke of blijkt uit de verstrekte gegevens dat de CAO Besloten Busvervoer en/of de CAO Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer niet (volledig) wordt nageleefd en/of volhardt de werkgever bij de niet-naleving van de CAO Besloten Busvervoer en/of CAO Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer, op de door het FSO bij sommatie vermelde punten, dan is het FSO bevoegd, namens partijen bij de CAO, in en buiten rechte op te treden, ter verkrijging van maatregelen tegen de werkgever, waaronder mede wordt begrepen het vorderen van vergoeding van de schade, die het FSO dan wel partijen lijden.

II

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

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

III

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

IV

1. De forfaitaire schadevergoeding (S) genoemd in sub II lid 2 wordt als volgt berekend:
$$S = A \times W \times \epsilon \text{ 1,00 waarin}$$

A = de laatste voor de betrokken werkgever vastgestelde jaarlijkse premieafdracht FSO (werkgevers- en werknemersdeel), of bij gebreke daarvan 1,15% van de jaarlijkse loonsom in de onderneming, of bij gebreke daarvan een door het FSO forfaitair vast te stellen bedrag, gebaseerd op een schatting van de laatstelijk voor de betrokken werkgever vooronderstelde premieafdracht FSO-fonds, met dien verstande dat A ten minste € 113,45 zal bedragen.

W = is het aantal weken dat de werkgever in gebreke blijft.
2. De schadevergoeding als bedoeld in sub II lid 3 wordt berekend op de wijze als hierboven onder lid 1 vermeld. Tot aanpassing van de schadevergoeding kan door het FSO worden besloten aan de hand van de factoren bedoeld in sub II lid 3, dit ter beoordeling van het FSO.
3. De schade vergoeding dient ter dekking van de kosten die het FSO maakt en de te deze zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van het FSO, tot dekking van de kosten die het FSO moet maken als gevolg van haar toezichthoudende taak ten aanzien van de wijze waarop de CAO Besloten Busvervoer en/of de CAO Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer wordt nageleefd.
4. Het FSO behoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.

V

Bij alle schadevergoedingsacties van het FSO worden de gronden en de duur van de gestelde maatregelen schriftelijk kenbaar gemaakt.

2. Controle op de naleving van de CAO en het voeren van een deugdelijke administratie

Om controle op de naleving van de CAO door de Stichting FSO mogelijk te maken, is de werkgever verplicht een deugdelijke administratie te voeren. Een deugdelijke administratie bevat in ieder geval:

- de loonspecificaties genoemd in artikel 14;
- betalingsbewijzen van uitbetaalde lonen;
- de arbeidstijdenadministratie zoals beschreven in artikel 21;
- de verlof- en werkgelegenheidsdagen administratie zoals beschreven in artikel 51, leden 7 en 8 en artikel 53;
- ritopdrachten en tachograafgegevens.

Op verzoek van de Stichting FSO dienen deze gegevens voor een onderzoek op grond van dit artikel ter beschikking te worden gesteld. Deze gegevens dienen - binnen de daartoe door de Stichting FSO gestelde termijn, die minimaal vier weken zal bedragen - te worden aangeleverd.

3. Klachtenregeling

Er is een klachtenregeling van de Stichting FSO. Deze regeling is opgenomen in bijlage 9 van deze CAO.

Artikel 59 Fusie en reorganisatie

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

Artikel 60 Opzegging CAO-overeenkomst

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

Artikel 61 Dispensatie

Partijen bij deze CAO kunnen een werkgever die daarom verzoekt dispensatie verlenen van één of meerdere bepalingen uit deze CAO of de gehele CAO als:

- a. de situatie (tijdelijk) zo afwijkend is van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is dat in redelijkheid niet van een werkgever kan worden gevergd dat de CAO (bepalingen) onverkort word(t)(en) toegepast of

- b. de werkgever (of groep van werkgevers) die partij is bij een andere rechtsgeldige CAO en meent dat toepassing van (bepalingen van) de CAO Besloten Busvervoer vanwege zwaarwegende argumenten redelijkerwijs niet van de werkgever (of groep van werkgevers) gevergd kan worden. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken van de werkgever (of groep van werkgevers) op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die onder de CAO vallen. De CAO waarvoor dispensatie wordt gevraagd, dient ten minste gelijkwaardig te zijn aan de CAO Besloten Busvervoer.

De voorwaarden verbonden aan een dispensatieverzoek zijn opgenomen in bijlage 11 van deze CAO.

Artikel 62 Uitsluiting en werkstaking

1. Verplichting werkgeversorganisatie

Op KNV Busvervoer Nederland rust de verplichting om zoveel mogelijk te bevorderen dat haar leden de CAO-bepalingen naleven. In het bijzonder rust op haar de verplichting om tijdens de looptijd van de CAO geen uitsluitingsclausules toe te passen waarvan het doel is wijzigingen aan te brengen in de bepalingen van de CAO.

2. Verplichting werknemersorganisaties

Op FNV en CNV Vakmensen rust de verplichting om zoveel mogelijk te bevorderen dat hun leden de CAO-bepalingen naleven. In het bijzonder rust op hen de verplichting om zich te onthouden van steun aan een werkstaking waarvan het doel is wijzigingen aan te brengen in de bepalingen van de CAO.

Artikel 63 Toelichting op de CAO

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

Artikel 64 Aanspraken uit voorgaande CAO's

Daar waar uit voorgaande CAO's rechten kunnen worden ontleend aan een diplomavergoeding blijven deze gehandhaafd.

Artikel 65 Geschillen

1. Geschillen over de uitleg en toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen door partijen daarbij en door werkgevers en werknemers op wier dienstbetrekking deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, worden voorgelegd aan de Geschillencommissie CAO Besloten Busvervoer.
2. Op de behandeling van een geschil als bedoeld in lid 1 is het Reglement Geschillencommissie CAO Besloten Busvervoer (opgenomen als bijlage 10 bij deze CAO) van toepassing.
3. Als CAO-partijen onderling met elkaar verschillen over uitleg en toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen zij ook besluiten deze ter arbitrage voor te leggen uitsluitend aan de voorzitter van de Geschillencommissie in plaats van voorlegging aan de (gehele) Geschillencommissie CAO Besloten Busvervoer. Een zaak die door partijen uitsluitend aan de voorzitter van de Geschillencommissie ter arbitrage wordt voorgelegd zal vervolgens niet meer worden voorgelegd aan de (gehele) Geschillencommissie CAO Besloten Busvervoer.

Artikel 66 *Duur van de overeenkomst*

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2015 en eindigt op 31 december 2016.

Aldus overeengekomen en getekend,

Partij ter ene zijde:



Busvervoer Nederland

P. Hofstra
Voorzitter

C. Cahn
Secretaris

Partij ter andere zijde:



FNV Toer

B. Paas
Bestuurder



CNV Vakmensen

A.A. van Wijngaarden
Voorzitter

C.P.H. Böeseken
Bestuurder

Bijlage 1

Toelichting op enkele artikelen uit de cao voor het Besloten Busvervoer

Artikel 1 *Werkingsfeer*

Onder Busvervoer wordt al het vervoer met een bus verstaan, ook het vervoer verricht door niet vergunninghouders en niet vergunningplichtig vervoer, zoals rouw- en trouwvervoer.

Artikel 2 *Definities*

Sub h. Partner

De werknemer dient bij de werkgever melding te maken van de aanwezigheid van de partner in de hier bovengenoemde zin met het oog op artikel 54 van deze CAO en de uitvoering van het Pensioenreglement.

Sub l. Groepsvervoer

Met dit type vervoer wordt met name bedoeld het vervoer van werknemers en schoolkinderen.

Sub r. Openbaar vervoer

Er is sprake van openbaar busvervoer wanneer is voldaan aan de volgende criteria:

- personenvervoer per bus dat voor iedereen openstaat;
- gereden volgens een dienstregeling. Hieronder wordt verstaan: 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;
- verricht op basis van een concessie voor openbaar vervoer verleend door een daartoe bevoegde concessieverlener. Indien geen openbaar vervoer concessie is verleend is het aan de belanghebbende partij om de bevoegde concessieverlener en/of aanbestedende overheid de vraag voor te leggen of sprake is van openbaar vervoer.

Personenvervoer per bus dat niet voldoet aan bovengenoemde criteria wordt geacht besloten busvervoer te zijn.

Sub w. FSO

Stichting Fonds Scholing en Ordening kent de volgende afdelingen: afdeling premie-inning (voorheen Stichting STO Premie-inning), afdeling arbeidsomstandigheden en opleidingen (voorheen STAOBB: Stichting Arbeidsomstandigheden en Opleidingen voor het Besloten Busvervoer) en de afdeling CAO- controle (voorheen STO: Stichting voor Informatie en Ordening van de bedrijfstak Besloten Busvervoer).

Artikel 6 *Pensioen*

Voor de statuten en reglementen van de Stichting (pre)pensioenfondsen kunt u terecht bij:

Pensioenfondsen Vervoer

Administratie: Bestuursbureau Pensioenfondsen Vervoer

Prinses Margrietplantsoen 89
2595 BR Den Haag
www.pfvervoer.nl

Artikel 8 *De opbouw van feestdagen voor een parttimer*

Een parttimer heeft recht op feestdagen naar rato van het contractueel overeengekomen aantal uren.

Zijn met de parttimer vaste werkdagen in de week afgesproken, dan gelden voor hem alleen die dagen als feestdag, die hij normaal gesproken zou hebben moeten werken.

Voorbeeld :

De werknemer heeft een contract voor 60% en werkt op maandagen, woensdagen en vrijdagen 8 uur per dag. Hij werkt op 2e Paasdag (een maandag) 11 uur. Op het arbeidstijdadministratieformulier wordt op deze dag 11 uur onder kolom A of B ingevuld (afhankelijk van het soort vervoer). In de eerste week van mei krijgt hij deze feestdag gecompenseerd. Op het arbeidstijdadministratieformulier wordt een G in de laatste kolom ingevuld, en onder kolom B komt 8 uur te staan.

Wordt met een parttimer afgesproken dat hij voor 50% werkt, dan geldt dat hij ook voor 50% de feestdagen geniet. Is deze parttimer vrij op nieuwjaarsdag, dan dienen geen 8 uur, maar 4 uur in de arbeidstijdadministratie opgenomen te worden. Voor hem zijn alle feestdagen (x 50%) van toepassing.

Voorbeeld :

De werknemer heeft een contract voor 50%, maar werkt niet op vaste dagen in de week en 4 uur per dag. Hij werkt op 2e Paasdag 5 uur. Op het arbeidstijdadministratieformulier wordt op deze dag 5 uur onder kolom A of B ingevuld (afhankelijk van het soort vervoer). In de eerste week van mei krijgt hij deze feestdag gecompenseerd. Op het arbeidstijdadministratieformulier wordt een G in de laatste kolom ingevuld, en onder kolom B komt 4 uur te staan.

De onderbrekingstoeslag en de parttimer

De onderbrekingstoeslag is op alle rijdende werknemers van toepassing, inclusief de parttimer.

Spaar- en jaarurenregeling

De spaaruren- en de jaarurenregeling zijn naar rato van toepassing op parttimers.

De over- en meeruren die door een parttimer (rijdende werknemers) worden opgebouwd, zijn terug te vinden in het spaar- of jaarurensaldo.

Deels arbeidsgeschiedte medewerkers Parttimers

Ten aanzien van parttime medewerkers die in het kader van de wet WIA/WGA een uitkering genieten geldt ten aanzien van de spaar- en jaarurenregeling dat zij niet meer uren mogen maken dan waar-toe zij volgens hun restcapaciteit in staat zijn. Van dit punt kan alleen in overleg met een arts van het UWV worden afgeweken.

Artikel 9 *Bijzondere bepalingen voor de M.U.P.-krachten:*

De M.U.P.-overeenkomst is een arbeidsovereenkomst met een uitgestelde prestatieplicht. De M.U.P.-overeenkomst heeft een afroepkarakter. De dagen en tijden waarop de M.U.P.-kracht beschikbaar is om op afroep werkzaamheden te verrichten, worden in onderling overleg bepaald. Op voorhand ligt aldus niet precies vast op welke dagen en tijden er daadwerkelijk arbeid verricht wordt. Op de werkgever rust de verplichting de M.U.P.-kracht op te roepen als er werk voorhanden is.

Bij een M.U.P.-overeenkomst liggen de arbeidstijden en de omvang van de arbeid vooraf niet vast. Dit betekent dat wanneer er minder dan 15 uur per week wordt opgeroepen en de tijdstippen waarop gewerkt wordt niet vastliggen, er een minimum loonaanspraak geldt. Zie hiervoor het Burgerlijk Wetboek artikel 7: 628a. Deze loonaanspraak is 3 uur loon per oproep, ook als feitelijk minder uren gewerkt worden. Indien vastgesteld is dat een werknemer drie maanden aaneengesloten een vast arbeidspatroon heeft, dient de arbeidsovereenkomst omgezet te worden in een parttime contract. Een M.U.P.-overeenkomst kan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd worden afgesloten, met een proeftijd van een maand.

De CAO zal de voorgenomen wetsaanpassing per 1 juli 2015 op het punt van de flexibiliteit en zekerheid volgen.

Artikel 15 *Beloning:*

1. Bij de indiensttreding dient een werknemer te worden ingeschaald op de trede die overeenkomt met zijn ervaring. Deze ervaring is in de CAO vertaald naar ervaringsjaren opgedaan binnen de bedrijfstak waarop deze CAO van toepassing is.

Voorbeeld:

een medewerker uit schaal IV trede 5 vervangt een medewerker uit schaal VI. Dan dient deze medewerker een toeslag te ontvangen bestaande uit het verschil tussen schaal IV trede 5 en schaal VI trede 2. Schaal VI trede 2 is in dit geval de eerstvolgende trede uit de loonschaal van de vervangen functie waar de beloning meer bedraagt dan de actuele trede van de betrokken medewerker.

Artikel 17 *Werkweek en compensatierustdagen*

Met het in mindering brengen van niet genoten rustdagen op het gewerkte uren saldo voor berekening overurentoeslag, beogen partijen in de sector besloten busvervoer tot een zekere herverdeling van de beschikbare arbeid te komen en zodoende werkgelegenheid te creëren en respectievelijk te behouden. De beperking van de overuurbetaling kan er toe leiden dat over een jaar gemeten de arbeid wordt verdeeld over meerdere werknemers. De arbeidsbelasting per werknemer is dan minder. De compensatierustdagregeling staat immers wel toe dat men een groot aantal uren maakt, doch er wordt maar een beperkte aantal overuren in geld betaald. De andere uren krijgt men in tijd terug a 100%. Een compensatierustdag dient op standplaats te worden terug gegeven. Dit betekent dat deze compensatiedagen niet tijdens een reis kunnen worden toegekend.

Artikel 18 *Algemeen erkende nationale feestdagen*

In lid 2 c van dit artikel is bepaald dat de compensatie feestdag, die ontstaat door het verrichten van arbeid op een algemeen erkende nationale feestdag, dient te worden genoten vóór 30 april van het jaar volgend op het jaar waarin dit recht is ontstaan. Ten aanzien van beide kerstdagen geldt echter dat deze ook voordat zij ontstaan gecompenseerd mogen worden. De werknemer kan aan het einde van het jaar binnen de jaarurenregeling ervoor kiezen de compensatie (feest)dagen om te laten zetten in vakantiedagen.

Opgebouwde compensatiefeestdagen kunnen desgewenst worden samengevoegd met compensatierustdagen (zie artikel 17).

Artikel 19 *Arbeidstijdberekening rijdende werknemers bij de verschillende vervoerssoorten:*

Onderscheiden wordt:

groepsvervoer en openbaar vervoer (diensttijd x 6/6), toerwagenritten, ongeregeld vervoer, pendelvervoer, internationale lijndiensten (diensttijd x 5/6).

Groepsvervoer en Openbaar Vervoer:

In het groepsvervoer en openbaar vervoer wordt uitgegaan van het werkelijk aantal gewerkte uren (6/6). Deze uren worden volledig uitbetaald.

Onder gewerkte uren worden verstaan:

alle uren tussen begin en einde dienst, doch hiervan worden afgetrokken alle onderbrekingen van langer dan 60 minuten en maximaal 1 onderbreking van korter dan 61 minuten (pauze).

Voorbeeld 1:

| Tijden | | Arbeidstijd | Onderbreking |
|---------------|--------------|-------------|--------------|
| 07.00 - 09.00 | werken | 2 uur | |
| 09.00 - 11.00 | rust | | 2 uur |
| 11.00 - 12.00 | werken | 1 uur | |
| 12.00 - 12.30 | pauze | | 0,5 uur |
| 12.30 - 14.00 | werken | 1,5 uur | |
| 14.00 - 16.00 | rust | | 2 uur |
| 16.00 - 17.00 | werken | 1 uur | |
| 17.00 - 17.30 | onderbreking | 0,5 uur | |
| 17.30 - 20.00 | werken | 2,5 uur | |
| | | ----- | ----- |
| | | 8,5 uur | 4,5 uur |

De tweede onderbreking van het werk van minder dan 1 uur (van 17.00 - 17.30 uur) telt mee als arbeidstijd, er mag immers slechts eenmaal één onderbreking van minder dan 61 minuten afgetrokken worden.

Ter compensatie van rustperiodes langer dan 1 uur (en korter dan 8 uur) wordt per keer een onderbrekingstoeslag toegekend. Per 12 uur diensttijd kan niet meer dan 1 onderbrekingstoeslag voorkomen en per dag (24 uur) niet meer dan 2 onderbrekingstoeslagen.

In voorbeeld 1 worden dus 8,5 uur en 2 onderbrekingstoeslagen uitbetaald.

Voorbeeld 2:

| Tijden | | Arbeidstijd | Onderbreking |
|---------------|--------|-------------|--------------|
| 07.00 - 09.00 | werken | 2 uur | |
| 09.00 - 11.00 | rust | | 2 uur |
| 11.00 - 12.00 | werken | 1 uur | |
| 12.00 - 12.30 | pauze | | 0,5 uur |
| 12.30 - 13.30 | werken | 1 uur | |
| 13.30 - 15.00 | rust | | 1,5 uur |
| 15.00 - 16.00 | werken | 1 uur | |
| | | ----- | ----- |
| | | 5 uur | 4 uur |

In dit voorbeeld moet slechts éénmaal een onderbrekingstoeslag uitbetaald worden, omdat de totale diensttijd niet meer dan 12 uur bedraagt. Indien de totale diensttijd méér dan 12 uren bedragen had, was het nodig geweest een tweede onderbrekingstoeslag uit te betalen voor de tweede onderbreking van langer dan een uur.

De onderbreking

Onder een onderbreking wordt verstaan de tijd dat een chauffeur op standplaats vrij over zijn tijd kan beschikken en dus géén werkzaamheden verricht.

De pauze bij groepsvervoer en openbaar vervoer

Eenmaal per diensttijd wordt een onderbreking van minder dan 61 minuten niet geacht arbeidstijd te zijn. Deze onderbreking hoeft niet noodzakelijkerwijs op standplaats doorgebracht te worden. Wel is het noodzakelijk dat de chauffeur tijdens deze pauze de beschikking heeft over sanitair en beschutting. Tevens is de chauffeur in deze tijd vrij om te gaan en staan waar hij wil en heeft hij derhalve geen bemoeienis met bijvoorbeeld de bus.

Diensttijd

Onder diensttijd moet worden verstaan: de tijd gelegen tussen het tijdstip waarop de dienst wordt aangevangen en het tijdstip waarop de dienst wordt beëindigd. De aanvang en het einde van een dienst worden weer begrensd door de tijd waarbij een werknemer vrij is om over zijn eigen tijd te beschikken. Het begrip totale diensttijd wijkt hier van af in de zin dat het begrip totale diensttijd naast de dienst zoals hierboven beschreven ook onderbrekingen kan bevatten.

Toerwagenritten en ongeregeld vervoer

Bij dit vervoer wordt uitgegaan van de 5/6 regeling. Onderbrekingen langer dan 61 minuten op standplaats waarbij de werknemer vrij is om over zijn tijd te beschikken worden voor de loonberekening niet in aanmerking genomen.

Voorbeeld:

Een werknemer moet de volgende dagtocht rijden: Groep ophalen om 9.00 uur en wegbrengen naar attractie. De werkgever draagt hem vervolgens op terug te keren naar standplaats. Hier is de chauffeur om 12.00 uur. De werkgever geeft hem vrij tot 16.00 uur, want dan moet de chauffeur de groep ophalen om hen naar een restaurant te brengen. Aankomst restaurant: 17.30 uur. De chauffeur blijft bij de groep tot na het diner (20.00 uur) en brengt hen vervolgens terug. Hij is terug op standplaats om 22.00 uur.

Voorbeeld arbeidstijdberekening:

| Tijden | | Arbeidstijd | Onderbreking |
|---------------|-------------|-------------|--------------|
| 09.00 - 12.00 | werken | 3 uur | |
| 12.00 - 16.00 | rust | | 4 uur |
| 16.00 - 17.30 | werken | 1 ½ uur | |
| 17.30 - 20.00 | niet rijden | 2 ½ uur | |
| 20.00 - 22.00 | werken | 2 uur | |
| | | ----- | ----- |
| | | 9 uur | 4 uur |

In tegenstelling tot de eerste onderbreking telt de tweede onderbreking van 2 ½ uur wel mee voor de loonberekening, aangezien de werknemer hier niet vrij over zijn tijd kan beschikken en hij niet op standplaats is. In dit voorbeeld dienen dus de volgende uren voor de loonberekening in aanmerking genomen te worden: $9 \times 5/6 = 7 \frac{1}{2}$ uur.

Meerdaagse reizen:

Bij de uitvoering van meerdaagse reizen is de arbeidstijd op de eerste en de laatste kalenderdag: 5/6 van de diensttijd volgens tachograafschijf, dit met een minimum van 8 uur netto arbeidstijd per dag.

Voor de tussenliggende dagen geldt altijd 8 uur netto arbeidstijd, ook als er niet gewerkt wordt. Een meerdaagse reis, kan zowel in binnenland als het buitenland plaatsvinden, is vervoer dat zich voor de chauffeur uitstrekt over meer dan 24 uur.

Voor de beoordeling of er sprake is van een meerdaagse reis moet gekeken worden naar de activiteiten van de chauffeur. Komt hij tussentijds niet terug op standplaats, maar overnacht hij in een hotel, dan zal er, ongeacht de plaats van de hotelovernachting, sprake zijn van een meerdaagse reis. Hiervan is bijvoorbeeld sprake bij zogenaamde verkoopdemonstratieritten, waarbij de chauffeur meer dan 24 uur van standplaats af is, over de dagen heen verschillende groepen vervoert en tussen de verschillende verkoopdemonstratieritten in niet terugkeert op standplaats.

Uitzondering:

In artikel 19 staat dat de uren die een chauffeur tijdens een meerdaagse reis in opdracht van de werkgever rijdt ten behoeve van een ander reisgezelschap, afzonderlijk moeten worden vergoed, voor zover ze boven de 8 uur netto uitkomen.

Volgens het voorbeeld van de meerdaagse reis dat hierboven is aangehaald, wordt op de 7e dag een dergelijke extra rit gereden, die 12 uur duurt. Daardoor komt het totaal aantal arbeidsuren die dag op $12 \times 5/6 = 10$ uur. Boven de normering van 8 uur moeten er dus 2 uur extra worden vergoed.

Pendelvervoer en internationale lijndiensten

Voor dit vervoer geldt dat de betaalde arbeidstijd 5/6 x de diensttijd is. Onder diensttijd wordt verstaan de tijd gelegen tussen aanvang en einde van de dienst. De diensttijd eindigt door het begin van een dagelijkse rusttijd (artikel 19), ook als dit onverhoopt minder dan 9 uur mocht zijn. Onder diensttijd wordt ook verstaan de reistijd van de chauffeur van de standplaats naar de opstapplaats en omgekeerd.

Voorbeeld: (2-daagse pendelreis)

| | |
|---------------|------------------------|
| Vertrek Dag 1 | : 06.00 uur |
| Rusten Om | : 18.00 uur |
| Arbeidstijd | : 5/6 x 12uur = 10 uur |

| | |
|--------------------|-------------------------|
| Vertrek Dag 2 | : 03.00 uur |
| Terugkomst | : 15.00 uur |
| Arbeidstijd | : 5/6 x 12 uur = 10 uur |
| Arbeidstijd Totaal | : 20 uur |

Artikel 22 *Werktijdenregeling*

Het begrip arbeidstijd in dit artikel is gekoppeld aan de Europese rij en rusttijden wetgeving, welke ook geïmplementeerd is in nationale wetgeving, en is een ander begrip dan gedefinieerd in artikel 2 sub z van deze CAO. Zie ook Verordening EEG 2002/15 en het Arbeidstijdenbesluit Vervoer (Stb. 1998, 125).

Artikel 26 *B lid 2 Vergoeding overuren*

Van een zelfstandige functie wordt geacht sprake te zijn indien het loon minimaal 3 x het wettelijk minimum loon bedraagt.

Artikel 28 *Jaarurenregeling*

CAO-partijen hebben afspraken gemaakt over 239 dagen om te voorkomen dat werknemers per jaar op te veel dagen een beperkt aantal uren moeten werken.
De berekening van de 239 dagen is voor een gemiddeld jaar als volgt:
365 kalenderdagen min 105 weekenddagen,
min 5 werkgelegenheidsdagen,
min 20 wettelijke vakantiedagen,
min 5 doordeweekse feestdagen,
plus 9 dagen = 239 dagen.

Artikel 32 *Vergoedingen*

De zakelijke kosten zijn overeengekomen met de Belastingdienst.

Overige zakelijke kosten:

De overige zakelijke kosten worden vergoed ter tegemoetkoming in de beroepskosten die door de chauffeur op een meerdaagse reis, met of zonder reisleader, dan wel een pendel of stedenreis moeten worden gemaakt.
In de vaste kostenvergoeding zoals omschreven in artikel 32 lid 4, zijn de onderstaande kostenpos-
ten opgenomen. Deze kostenposten, alsmede andere kosten, kunnen niet meer, met uitzondering
van het bepaalde in artikel 32 lid 3, gedeclareerd worden.

Toelichting op de bouwstenen

Kosten voor: apart eten, consumptie en kleine versnaperingen:

De kosten die de chauffeur tijdens de reis maakt voor koffie, thee, fruit, versnaperingen en
dergelijke, kunnen als zakelijke kosten worden aangemerkt. Daarnaast zijn de kosten van maaltijden

opgenomen die apart van het busgezelschap op de plaats van bestemming worden genoten. Per
reis is één lunch en één warme maaltijd als zodanig aangemerkt. Deze kunnen derhalve niet gedecla-
reerd worden. Indien alsnog een maaltijd gedeclareerd wordt, zoals in artikel 32, derde lid is bepaald,
dient dus aannemelijk gemaakt te worden dat het een derde maaltijd per reis betreft. Dit aanneme-
lijk maken, kan aan de hand van bonnen, het reisschema of reisprogramma.

Kaarten:

Kosten van detailkaarten, landkaarten, boeken en dergelijke met specifieke uitleg over de route en
bestemming kunnen als zakelijke kosten worden aangemerkt. Gelet op het gebruik en de periodieke
wijzigingen is het aannemelijk dat de chauffeur tenminste éénmaal per jaar deze kosten maakt.
Onder deze post vallen ook de afschrijvingskosten van in privé aangeschafte en (deels) zakelijk
gebruikte navigatieapparatuur.

Bewassing en stomen:

Kosten, die de chauffeur onderweg maakt, om de werkkleding (is kleding met een logo van ten min-
ste 70 cm² per kledingstuk) te wassen of te stomen, kunnen als zakelijke kosten worden aangemerkt.

Representatiekosten:

Onder deze post zijn alle kosten berekend die een werknemer maakt in
verband met het (zakelijk) contact met relaties en collega's, bijvoorbeeld:
• De kosten in verband met het bezoeken van reünies en dergelijke bijeenkomsten;
• De kosten van attenties (bos bloemen, fles wijn, bonbons, cadeau, platen- of geschenkbbon etc.);
• Reiskosten (bijvoorbeeld de kosten van de met de eigen auto gereden kilometers
(aantal kilometers maal € 0,19), taxikosten of kosten openbaar vervoer);
• Het zenden en aanschaffen van kaartjes en dergelijke ter gelegenheid van bijzondere
gebeurtenissen;
• De kosten (inclusief fooien) van het aanbieden van drankjes, versnaperingen en dergelijke in café,
restaurant of aanverwante gelegenheid (bijvoorbeeld om problemen tussen reizigers onderling,
of tussen reizigers en het bedienend personeel, of de chauffeur te sussen).

Aanschaf CD/DVD voor in de bus:

In de bus wordt een grote hoeveelheid films en muziek, in (bijna) alle variëteiten, aanwezig geacht
voor de reizigers. Omdat het niet (altijd) de eigen smaak van de chauffeur betreft, is in deze kos-
tensoort een tegemoetkoming van de kosten opgenomen. Daarbij is rekening gehouden met het
eventueel privé gebruik.

Schade aan en vanwege diefstal van persoonlijke spullen:

Steeds vaker komt het voor dat spullen uit de bus of de hotelkamer worden gestolen of beschadigd
en steeds vaker blijken deze spullen niet door de algemene verzekering te zijn gedekt. Om die reden
is deze post meegenomen zodat een ieder zijn eigen verantwoordelijkheid, waaronder het afsluiten
van verzekering ter dekking van die schade, daarin kan dragen.

Intermediaire kosten:

Intermediaire kosten zijn kosten die namens de werkgever moeten worden betaald. Dit zijn kosten
zoals kosten ten gevolge van reparaties aan de bus, tolgeden, parkeergelden, kosten van hotels
en maaltijden voor de groep (bijvoorbeeld door pech niet tijdig op de plaats van bestemming aan-
komen), en dergelijke kosten vooral veroorzaakt door calamiteiten. Voor al deze kosten gelden de
voorwaarden zoals omschreven in artikel 32, lid 1.

Artikel 35 Toepasbaarheid CAO Besloten Busvervoer

In dit artikel is bepaald dat onder voorwaarden - bij een inzet in het openbaar vervoer van tenminste 25 fulltime eenheden (fte) per jaar - de CAO Openbaar Vervoer van toepassing is. Het vaststellen of de CAO Openbaar Vervoer van toepassing is gaat als volgt:

1. Stel over het voorgaande kalenderjaar het totaal aantal gewerkte uren in het openbaar vervoer vast. Dit betreft uitsluitend de uren die toe te rekenen zijn aan het openbaar vervoer dat is uitgevoerd op een eigen concessie en/of het openbaar vervoer dat is verkregen via onderaannestelling, waarvan de uitvoering geschiedt als ware het een eigen concessie volgens een eigen complete dienstregeling en waarbij de duur van de onderaannestelling overeenkomt met de concessie termijn.
2. Vergelijk het onder punt 1 vastgestelde aantal uren met de norm van 45.500 uur (1.820 uur x 25 fte).
3. Is de aangegeven norm van punt 2 gehaald of overschreden dan dient de CAO Openbaar Vervoer per 1 januari van het lopende kalenderjaar te worden toegepast.

Artikel 51 Vakantie

Met betrekking tot een leeftijdsbewust personeelsbeleid is de doelstelling en zijn de uitgangspunten als volgt.

Met levensfasebewust personeelsbeleid wordt er naar gestreefd medewerkers op de korte en de lange termijn gemotiveerd en gezond te laten werken; de optimale en duurzame inzetbaarheid staat hierin centraal. Inzetbaarheid wordt bepaald door de mate waarin medewerkers hun huidige en potentiële, toekomstige functies kunnen vervullen. Dit is afhankelijk van hun gezondheid, competenties, betrokkenheid, leeftijd en motivatie.

Goed levensfasebewust personeelsbeleid is:

- Optimaal, als het goed is voor de medewerker en voor de organisatie;
 - Duurzaam, als het rekening houdt met de huidige situatie en voor op de lange termijn;
 - Voor iedereen, als het rekening houdt met alle leeftijden en alle levensfasen van medewerkers.
- In het kader van levensfasebewust personeelsbeleid wordt in deze CAO rekening gehouden met de levensfase van medewerkers. Zo ook met de aanspraken c.q. de extra aanspraken die aan jongere en oudere werknemers worden toegekend. Wegens de fysieke belasting, samenhangende met de aard van de werkzaamheden, zoals onregelmatigheid en nachtarbeid, worden aan jongere werknemers onder de 21 jaar en aan de oudere werknemers boven de 49 jaar extra aanspraken toegekend.

Artikel 58 Stichting FSO

In artikel 58 van de CAO is de instelling, de werkwijze en de bevoegdheid van Stichting FSO geregeld. De Stichting FSO is opgericht door werkgevers- en werknemersorganisaties en gevestigd in Culemborg (tel.: 0345-478471, www.stichtingfso.nl) De Stichting FSO heeft als voornaamste taak het bevorderen van de naleving van de CAO en het houden van toezicht daarop, waartoe namens CAO-partijen in en buiten rechte kan worden opgetreden.

De CAO kent de volgende kernbepalingen:

1. de tijdige betaling van het juiste functieloon (artikel 15 en bijlage 2 en 3);
2. de inschaling c.q. toepassing van de tredeverhoging (artikel 15 en bijlage 2);
3. de betaling van de overurentoeslag, c.q. de juiste toepassing van jaaruren- en spaarurenregeling (artikel 25, 26, 27 en 28);
4. de juiste toekenning van het geldende aantal vakantiedagen, werkgelegenheidsdagen, vervangende vrije dagen (artikel 9, 10, 17, 18, 24, 41, 51 en 53);
5. doorbetaling van het loon tijdens arbeidsongeschiktheid (artikel 56);

6. de uitbetaling van vakantietoeslag (artikel 9 en 52);
7. de uitbetaling van toeslagen (artikel 24, 26, 30, 31, 32, 34, 38, 40, 41 en 64);
8. de juiste toepassing van de bepaling met betrekking tot accommodatie en de juiste toepassing van de bepaling met betrekking tot de rusttijd (artikel 17, 19, 20, 22, 23, 24 en 43);
9. de arbeidsovereenkomst van de werknemer voldoet aan de voorwaarden als gesteld in artikel 4 van de CAO. De werkgever meldt de werknemers aan bij Stichting FSO via de website van de Stichting FSO: www.stichtingfso.nl (artikel 4 en 48);
10. De werkgever zorgt voor een correcte aansluiting bij het Pensioenfonds Vervoer, of kan aantonen dat hij is gedispenseerd (artikel 6);
11. Naleving van de afspraken m.b.t. tot de M.U.P.-krachten (artikel 9);
12. Het voeren van een deugdelijke en inzichtelijke administratie ter controle van de punten 1 t/m 11, het juist verstrekken van inlichtingen betreffende de naleving van de CAO voor het besloten busvervoer (artikel 14, 19 en 58), de FSO CAO (bijlage 7) en de Leerlingen CAO (bijlage 8).

Artikel 60 Dispensatie

De partijen die de CAO afsluiten kunnen dispensatie verlenen van CAO-bepalingen. Alleen werkgevers kunnen daartoe een verzoek indienen bij het secretariaat van het CAO-overleg. Postbus 154, 4100 AD Culemborg. Deze verzoeken worden behandeld in een vergadering van CAO-partijen. Een dergelijk verzoek kan betrekking hebben op één of meer bepalingen van de CAO. Een verzoek tot dispensatie zal alleen in behandeling worden genomen indien het indienen van het dispensatieverzoek met instemming plaatsvindt van de OR (bij afwezigheid van een OR de werknemersvertegenwoordiging of alle werknemers). Partijen kunnen FSO het dispensatieverzoek ter advisering voorleggen.

Partijen zullen, indien zij dispensatie verlenen, deze dispensatie slechts afgeven voor de looptijd van de CAO. Wordt er een nieuwe CAO overeengekomen, en heeft het bedrijf nog steeds behoefte aan dispensatie, dan moet opnieuw dispensatie aangevraagd worden.

Daarnaast kunnen partijen aan het verlenen van dispensatie overige voorwaarden verbinden.

De procedure voor het aanvragen van dispensatie:

Het bedrijf dat dispensatie wil aanvragen stuurt het schriftelijke dispensatieverzoek, mede ondertekend door een bevoegd vertegenwoordiger van de OR, de werknemersvertegenwoordiging, of al zijn werknemers naar CAO-partijen. Het bedrijf dat om dispensatie verzoekt zal van de partijen bij de CAO bericht ontvangen wanneer het dispensatieverzoek door de partijen bij de CAO zal worden besproken en over het door CAO-partijen genomen besluit.

Bijlage 2

| Loontabel rijdend personeel per 1-1-2015 | | | | | | |
|--|------------|---------|---------|-------------|----------|----------|
| trede | maandloon | uurloon | overuur | 4 wekenloon | weekloon | MUP-loon |
| minimum | € 2.046,80 | € 11,81 | € 15,94 | € 1.889,60 | € 472,40 | € 15,87 |
| na 1 jaar | € 2.046,80 | € 11,81 | € 15,94 | € 1.889,60 | € 472,40 | € 15,87 |
| na 2 jaar | € 2.046,80 | € 11,81 | € 15,94 | € 1.889,60 | € 472,40 | € 15,87 |
| na 3 jaar | € 2.166,30 | € 12,50 | € 16,88 | € 2.000,00 | € 500,00 | € 15,87 |
| na 4 jaar | € 2.241,68 | € 12,93 | € 17,46 | € 2.068,80 | € 517,20 | € 15,87 |
| na 5 jaar | € 2.315,83 | € 13,36 | € 18,04 | € 2.137,60 | € 534,40 | € 15,87 |
| na 6 jaar | € 2.333,30 | € 13,46 | € 18,17 | € 2.153,60 | € 538,40 | € 15,99 |
| na 7 jaar | € 2.350,76 | € 13,56 | € 18,31 | € 2.169,60 | € 542,40 | € 16,11 |
| na 8 jaar | € 2.367,92 | € 13,66 | € 18,44 | € 2.165,60 | € 546,40 | € 16,23 |
| na 9 jaar | € 2.385,07 | € 13,76 | € 18,58 | € 2.201,60 | € 550,40 | € 16,35 |
| na 10 jaar | € 2.421,84 | € 13,97 | € 18,86 | € 2.235,20 | € 558,80 | € 16,60 |
| na 11 jaar | € 2.458,61 | € 14,18 | € 19,14 | € 2.268,80 | € 567,20 | € 16,85 |
| na 12 jaar | € 2.495,39 | € 14,40 | € 19,44 | € 2.304,00 | € 576,00 | € 17,11 |
| na 13 jaar | € 2.532,18 | € 14,61 | € 19,72 | € 2.337,60 | € 584,40 | € 17,36 |
| na 14 jaar | € 2.570,16 | € 14,83 | € 20,02 | € 2.372,80 | € 593,20 | € 17,62 |
| na 15 jaar | € 2.608,70 | € 15,05 | € 20,32 | € 2.408,00 | € 602,00 | € 17,88 |

| Loontabel niet-rijdend, technisch en administratief personeel per 1-1-2015 | | | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| schaal | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
| trede 0 | 1.593,33 | 1.677,89 | 1.769,20 | 1.858,67 | 1.952,44 | 2.045,57 | 2.138,11 | 2.419,39 |
| | € 9,19 | € 9,68 | € 10,21 | € 10,72 | € 11,26 | € 11,80 | € 12,34 | € 13,96 |
| 1 | 1.639,28 | 1.733,66 | 1.824,96 | 1.916,90 | 2.007,57 | 2.101,35 | 2.212,88 | 2.494,15 |
| | € 9,46 | € 10,00 | € 10,53 | € 11,06 | € 11,58 | € 12,12 | € 12,77 | € 14,39 |
| 2 | 1.695,66 | 1.787,58 | 1.879,51 | 1.972,04 | 2.062,73 | 2.158,33 | 2.288,87 | 2.570,16 |
| | € 9,78 | € 10,31 | € 10,84 | € 11,38 | € 11,90 | € 12,45 | € 13,21 | € 14,83 |
| 3 | 1.750,21 | 1.840,89 | 1.934,06 | 2.027,20 | 2.120,34 | 2.212,78 | 2.361,78 | 2.644,91 |
| | € 10,10 | € 10,62 | € 11,16 | € 11,70 | € 12,23 | € 12,77 | € 13,63 | € 15,26 |
| 4 | 1.805,36 | 1.899,11 | 1.987,98 | 2.081,73 | 2.176,11 | 2.269,25 | 2.437,78 | 2.721,54 |
| | € 10,42 | € 10,96 | € 11,47 | € 12,01 | € 12,55 | € 13,09 | € 14,06 | € 15,70 |
| 5 | - | 1.952,44 | 2.045,57 | 2.138,11 | 2.230,64 | 2.325,63 | 2.513,76 | 2.796,26 |
| | - | € 11,26 | € 11,80 | € 12,34 | € 12,87 | € 13,42 | € 14,50 | € 16,13 |

| Loontabel rijdend personeel per 1-7-2015 | | | | | | |
|--|------------|---------|---------|-------------|----------|----------|
| trede | maandloon | uurloon | overuur | 4 wekenloon | weekloon | MUP-loon |
| minimum | € 2.077,50 | € 11,99 | € 16,19 | € 1.918,40 | € 479,60 | € 16,11 |
| na 1 jaar | € 2.077,50 | € 11,99 | € 16,19 | € 1.918,40 | € 479,60 | € 16,11 |
| na 2 jaar | € 2.077,50 | € 11,99 | € 16,19 | € 1.918,40 | € 479,60 | € 16,11 |
| na 3 jaar | € 2.198,79 | € 12,69 | € 17,13 | € 2.030,40 | € 507,60 | € 16,11 |
| na 4 jaar | € 2.275,31 | € 13,13 | € 17,73 | € 2.100,80 | € 525,20 | € 16,11 |
| na 5 jaar | € 2.350,57 | € 13,56 | € 18,31 | € 2.169,60 | € 542,40 | € 16,11 |
| na 6 jaar | € 2.368,30 | € 13,66 | € 18,44 | € 2.185,60 | € 546,40 | € 16,23 |
| na 7 jaar | € 2.386,02 | € 13,77 | € 18,59 | € 2.203,20 | € 550,80 | € 16,36 |
| na 8 jaar | € 2.403,44 | € 13,87 | € 18,72 | € 2.219,20 | € 554,80 | € 16,48 |
| na 9 jaar | € 2.420,85 | € 13,97 | € 18,86 | € 2.235,20 | € 558,80 | € 16,60 |
| na 10 jaar | € 2.458,17 | € 14,18 | € 19,14 | € 2.268,80 | € 567,20 | € 16,85 |
| na 11 jaar | € 2.495,49 | € 14,40 | € 19,44 | € 2.304,00 | € 576,00 | € 17,11 |
| na 12 jaar | € 2.532,82 | € 14,61 | € 19,72 | € 2.337,60 | € 584,40 | € 17,36 |
| na 13 jaar | € 2.570,16 | € 14,83 | € 20,02 | € 2.372,80 | € 593,20 | € 17,62 |
| na 14 jaar | € 2.608,71 | € 15,05 | € 20,32 | € 2.408,00 | € 602,00 | € 17,88 |
| na 15 jaar | € 2.647,83 | € 15,28 | € 20,63 | € 2.444,80 | € 611,20 | € 18,15 |

| Loontabel niet-rijdend, technisch en administratief personeel per 1-7-2015 | | | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| schaal | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
| trede 0 | 1.617,23 | 1.703,06 | 1.795,74 | 1.886,55 | 1.981,73 | 2.076,25 | 2.170,18 | 2.455,68 |
| | € 9,33 | € 9,83 | € 10,36 | € 10,88 | € 11,43 | € 11,98 | € 12,52 | € 14,17 |
| 1 | 1.663,87 | 1.759,66 | 1.852,33 | 1.945,65 | 2.037,68 | 2.132,87 | 2.246,07 | 2.531,56 |
| | € 9,60 | € 10,15 | € 10,69 | € 11,23 | € 11,76 | € 12,31 | € 12,96 | € 14,61 |
| 2 | 1.721,09 | 1.814,39 | 1.907,70 | 2.001,62 | 2.093,67 | 2.190,70 | 2.323,20 | 2.608,71 |
| | € 9,93 | € 10,47 | € 11,01 | € 11,55 | € 12,08 | € 12,64 | € 13,40 | € 15,05 |
| 3 | 1.776,46 | 1.868,50 | 1.963,07 | 2.057,61 | 2.152,15 | 2.246,07 | 2.397,21 | 2.684,58 |
| | € 10,25 | € 10,78 | € 11,33 | € 11,87 | € 12,42 | € 12,96 | € 13,83 | € 15,49 |
| 4 | 1.832,44 | 1.927,60 | 2.017,80 | 2.112,96 | 2.208,75 | 2.303,29 | 2.474,35 | 2.762,36 |
| | € 10,57 | € 11,12 | € 11,64 | € 12,19 | € 12,74 | € 13,29 | € 14,28 | € 15,94 |
| 5 | - | 1.981,73 | 2.076,25 | 2.170,18 | 2.264,10 | 2.360,51 | 2.551,47 | 2.838,20 |
| | - | € 11,43 | € 11,98 | € 12,52 | € 13,06 | € 13,62 | € 14,72 | € 16,37 |

Bijlage 3

Functieomschrijvingen voor niet-rijdende-, technische en administratieve werknemers.

Dit is een uitwerking van artikel 16.

Handleiding indelen van functies

- Algemeen
- Indelingsprocedure
- Aanloopfuncties
- Problemen, vragen

Algemeen

In opdracht van CAO-partijen Besloten Busvervoer is door AWWN een functieonderzoek uitgevoerd in de bedrijfstak.

Doel van dit onderzoek was om een voorbeeld functiehandboek samen te stellen. Met behulp hiervan kunnen werkgevers, functies binnen hun bedrijf in een salarisgroep indelen. Teneinde dit voorbeeld functiehandboek samen te stellen zijn in een aantal bedrijven 13 veel voorkomende dan wel voor de bedrijfstak kenmerkende functies onderzocht. De meeste van deze functies kunnen op verschillend niveau worden uitgevoerd. Daarom is er voor gekozen de functies in opklimmend functieniveau (beknopt) vast te leggen in matrices. Vervolgens is het functieniveau daarvan vastgesteld met behulp van de ORBA-methode waarvan AWWN systeemhouder is.

Op basis van het functieniveau zijn de functies in functiegroepen (salarisgroepen) ingedeeld (groep I t/m VIII).

Indelingsprocedure

Opmerkingen vooraf:

- Onder een functie dient te worden volstaan: "het geheel aan werkzaamheden/verantwoordelijkheden welke door één persoon worden verricht".
- Functiebenamingen zijn op zich niet maatgevend voor het niveau van functies. Bepalend voor het niveau is de inhoud van een functie en niet de daaraan gegeven titel.
- Bij het inschalen van functies in de CAO-salarisschalen gaat het om de inhoud van de functie. De wijze waarop de functievervuller de functie uitoefent speelt geen rol bij het inschalen van de functie (functiewaardering is dus geen beoordelingssysteem).
- In geval er binnen een onderneming sprake is van een combinatie van functies (of delen daarvan) dient de totaliteit ervan te worden vergeleken met één of meer geschikte voorbeeldfuncties. In dien dit niet mogelijk is kan men het beste de vuistregel hanteren, dat het zwaarste onderdeel/de zwaarste onderdelen binnen een functie bepalend is/zijn voor het niveau. Let daarbij op of het zwaarste functieonderdeel volledig wordt uitgeoefend.
- Veelal zullen de in te schalen functies niet letterlijk overeenkomen met een van de voorbeelden, soms zelfs met meer dan één voorbeeldfunctie en soms wellicht met geen enkele.
- De te volgen procedure is als volgt:

1. Inventariseer de in de onderneming voorkomende en in te schalen functies. Schaal zoveel mogelijk functies tegelijkertijd in.
2. Vat zo beknopt mogelijk de taken samen die in elke functie zijn te onderscheiden. Ga hierbij met name uit van verantwoordelijkheden en bevoegdheden per taak.
3. Tracht door kritisch lezen zoveel mogelijk met de in te schalen functies overeenkomende functiebeelden te vinden.
4. Maak een scheiding tussen gemakkelijk in te schalen functies (d.w.z. functies die in hun totaliteit goed vergelijkbaar zijn met een voorbeeldfunctie) en moeilijk in te schalen functies (d.w.z. functies die in hun totaliteit met meer dan één of juist met geen één voorbeeldfunctie goed te vergelijken zijn dan wel slechts op onderdelen te vergelijken zijn met een voorbeeldfunctie).

| Loontabel rijdend personeel per 1-1-2016 | | | | | | |
|--|------------|---------|---------|-------------|----------|----------|
| trede | maandloon | uurloon | overuur | 4 wekenloon | weekloon | MUP-loon |
| minimum | € 2.108,66 | € 12,17 | € 16,43 | € 1.947,20 | € 486,80 | € 16,35 |
| na 1 jaar | € 2.108,66 | € 12,17 | € 16,43 | € 1.947,20 | € 486,80 | € 16,35 |
| na 2 jaar | € 2.108,66 | € 12,17 | € 16,43 | € 1.947,20 | € 486,80 | € 16,35 |
| na 3 jaar | € 2.231,77 | € 12,88 | € 17,39 | € 2.060,80 | € 515,20 | € 16,35 |
| na 4 jaar | € 2.309,44 | € 13,32 | € 17,98 | € 2.131,20 | € 532,80 | € 16,35 |
| na 5 jaar | € 2.385,83 | € 13,76 | € 18,58 | € 2.201,60 | € 550,40 | € 16,35 |
| na 6 jaar | € 2.403,82 | € 13,87 | € 18,72 | € 2.219,20 | € 554,80 | € 16,48 |
| na 7 jaar | € 2.421,81 | € 13,97 | € 18,86 | € 2.235,20 | € 558,80 | € 16,60 |
| na 8 jaar | € 2.439,49 | € 14,07 | € 18,99 | € 2.251,20 | € 562,80 | € 16,72 |
| na 9 jaar | € 2.457,16 | € 14,18 | € 19,14 | € 2.268,80 | € 567,20 | € 16,85 |
| na 10 jaar | € 2.495,04 | € 14,39 | € 19,43 | € 2.302,40 | € 575,60 | € 17,10 |
| na 11 jaar | € 2.532,92 | € 14,61 | € 19,72 | € 2.337,60 | € 584,40 | € 17,36 |
| na 12 jaar | € 2.570,81 | € 14,83 | € 20,02 | € 2.372,80 | € 593,20 | € 17,62 |
| na 13 jaar | € 2.608,71 | € 15,05 | € 20,32 | € 2.408,00 | € 602,00 | € 17,62 |
| na 14 jaar | € 2.647,84 | € 15,28 | € 20,63 | € 2.444,80 | € 611,20 | € 17,88 |
| na 15 jaar | € 2.687,55 | € 15,51 | € 20,94 | € 2.481,60 | € 620,40 | € 18,15 |

| Loontabel niet-rijdend, technisch en administratief personeel per 1-1-2016 | | | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| schaal | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
| trede 0 | 1.641,49 | 1.728,61 | 1.822,68 | 1.914,85 | 2.011,46 | 2.107,39 | 2.202,73 | 2.492,52 |
| | € 9,47 | € 9,97 | € 10,52 | € 11,05 | € 11,60 | € 12,16 | € 12,71 | € 14,38 |
| 1 | 1.688,83 | 1.786,05 | 1.880,11 | 1.974,83 | 2.068,25 | 2.164,86 | 2.279,76 | 2.569,53 |
| | € 9,74 | € 10,30 | € 10,85 | € 11,39 | € 11,93 | € 12,49 | € 13,15 | € 14,82 |
| 2 | 1.746,91 | 1.841,61 | 1.936,32 | 2.031,64 | 2.125,08 | 2.223,56 | 2.358,05 | 2.647,84 |
| | € 10,08 | € 10,62 | € 11,17 | € 11,72 | € 12,26 | € 12,83 | € 13,60 | € 15,28 |
| 3 | 1.803,11 | 1.896,53 | 1.992,52 | 2.088,47 | 2.184,43 | 2.279,76 | 2.433,17 | 2.724,85 |
| | € 10,40 | € 10,94 | € 11,50 | € 12,05 | € 12,60 | € 13,15 | € 14,04 | € 15,72 |
| 4 | 1.859,93 | 1.956,51 | 2.048,07 | 2.144,65 | 2.241,88 | 2.337,84 | 2.511,47 | 2.803,80 |
| | € 10,73 | € 11,29 | € 11,82 | € 12,37 | € 12,93 | € 13,49 | € 14,49 | € 16,18 |
| 5 | - | 2.011,46 | 2.107,39 | 2.202,73 | 2.298,06 | 2.395,92 | 2.589,74 | 2.880,77 |
| | - | € 11,60 | € 12,16 | € 12,71 | € 13,26 | € 13,82 | € 14,94 | € 16,62 |

5. Deel eerst de gemakkelijk in te schalen functies in. Deel vervolgens de moeilijk in te schalen functies in; probeer bij deze functies de “kerntaak” te vinden, d.w.z. die taak waarom de functie is ingesteld. Ga er van uit dat deze taak maatgevend en niveaubepalend is.
6. Vergelijk de in te schalen functies (in totaliteit dan wel op kenmerkende onderdelen) met de bijgezochte voorbeeldfuncties.
7. Bepaal of de in te schalen functie qua niveau gelijk is aan, of lager of hoger dan de voorbeeldfunctie waarmee is vergeleken.
8. Stel (voorlopig) de salarisgroep vast van de in te schalen functie. Vergelijk nogmaals met functies die qua niveau in de nabijheid liggen. Schaal de functie definitief in.
9. Leg de overwegingen (motivering) vast die tot een inschaling hebben geleid, zoals met welke voorbeeldfunctie(s) is vergeleken en wat de “plussen” en de “minnen” zijn van de ingeschaalde functie ten opzichte van de voorbeeldfunctie(s) waarmee is vergeleken.
10. Deel de medewerker mee in welke salarisgroep zijn/haar functie is ingedeeld en met welke voorbeeldfunctie is vergeleken.

Aanloopfuncties

Het kan voorkomen dat een medewerker (nog) niet alle werkzaamheden uitoefent die in de functieomschrijving zijn aangegeven (bijv. wanneer een medewerker net in dienst is getreden) terwijl het wel de bedoeling is dat hij/zij deze functie volledig gaat uitoefenen. In dit geval kan de werkgever besluiten de medewerker (voorlopig) één salarisgroep lager in te delen dan de salarisgroep waarin de functie is ingedeeld die de medewerker uiteindelijk zal gaan uitoefenen. In dit geval is het raadzaam dat de werkgever en werknemer een termijn afspreken (bijv. een half jaar). Na het verstrijken van deze termijn wordt nagegaan of de medewerker inmiddels de functie volledig uitoefent. Bij volledige uitoefening van de functie kan de medewerker worden ingedeeld in de salarisgroep die overeenkomt met het niveau van de functie.

Problemen, vragen

Wanneer zich problemen voordoen bij het indelen of er vragen zijn over de werkwijze kan er een beroep worden gedaan op het secretariaat van CAO-partijen Besloten Busvervoer. Zo nodig kan tevens nader advies worden ingewonnen bij AWWN.

Inschakeling van AWWN geschiedt door secretariaat CAO-partijen Besloten Busvervoer na samenspraak met de betreffende aangesloten onderneming.

**Functieomschrijvingen voor
niet-rijdende- en technische werknemers.**

Functieomschrijving: Administratief Medewerker

| Niveau Kenmerken | Administratief Medewerker A | Administratief Medewerker B | | Administratief medewerker C | Hoofd Administratie |
|--------------------------|---|--|--|--|--|
| Organisatorische positie | Rapporteert aan: Hoofd Administratie Geeft leiding aan: niet van toepassing | Rapporteert aan: Hoofd Administratie Geeft leiding aan: niet van toepassing | | Rapporteert aan: Hoofd Administratie Geeft leiding aan: niet van toepassing | Rapporteert aan: Bedrijfsleider/Directeur Geeft leiding aan: 1-2 Administratief Medewerkers |
| Kerntaken | <ul style="list-style-type: none"> • Verzorgen van administratieve verwerking van diverse gegevens (invoer/controle/overzichten). • Mede-zorgen voor, voor reizen/ritten benodigde documenten, ritopdrachten, valuta, kaarten/plattegronden etc. • Behandelen van inkoopfacturen; zorgen voor autorisatie. • Opstellen van verkoopfacturen; verzorgen van facturatie. • Mede-uitvoeren van de personeels- en salarisadministratie. • Inboeken van gegevens in het systeem; boeken van bank- en giroafschriften. | <ul style="list-style-type: none"> • Verzorgen van de debiteuren en de crediteuren administratie. • Bewaken van het verloop van debiteurensaldi; manen van debiteuren volgens bedrijfsregels. • Controleren van te betalen facturen • Betaalbaar stellen van facturen en zorgen dat betalingen kunnen plaatsvinden. • Beheren van de kas voor konstante betalingen/inkomsten. | | <ul style="list-style-type: none"> • Verzorgen van boekhoudkundige werkzaamheden, zoals bijhouden van dagboeken en grootboekrekeningen. • Bijhouden van subgrootboeken, zoals debiteuren, crediteuren, voorraden en vaste activa. • Verzorgen van periodieke managementrapportages. • Afsluiten van periodieke grootboekrekeningen, boeken van journaalposten. • Assisteren bij het samenstellen van balans en resultatenrekening. • Verzamelen, controleren en verwerken van de bruto-salarisgegevens. • Controleren van de in de salarisadministratie verwerkte gegevens a.d.h.v. door servicebureau geleverde output. • Ter autorisatie voor de betaalbaarstelling voorleggen van netto-salaris en uitkeringsgegevens | <ul style="list-style-type: none"> • Mede voorbereiden van de begroting; assisteren bij het opstellen van budgetten. • Verzorgen van de diverse administraties m.b.t. operationele uitvoering van reizen/ritten, zoals bus-/rit-administratie. • Zorgen voor, voor reizen/ritten benodigde documenten, ritopdrachten, valuta, kaarten/plattegronden etc. • Verzorgen van de financiële administratie. (debiteuren/crediteuren/grootboek) • Behandelen van inkoopfacturen. • Verzorgen van de personeels- en salarisadministratie. • Beheren van de kas voor konstante uitgaven/inkomsten. |
| Overige taken | <ul style="list-style-type: none"> • Nader in te vullen | <ul style="list-style-type: none"> • Samenstellen van diverse periodieke overzichten. | | <ul style="list-style-type: none"> • Bijdragen aan de totstandkoming van de jaarstukken. • Samenstellen van overzichten saldilijsten per boekingsperiode. • Opmaken en afstemmen van de aangifte BTW. | <ul style="list-style-type: none"> • (Leiding geven aan 1-2 administratief medewerkers). |

Functieomschrijving: Busbegeleider

| Niveau Kenmerken | Busbegeleider A | Busbegeleider B |
|--------------------------|--|---|
| Organisatorische positie | Rapporteert aan: Bedrijfsleider Geeft leiding aan: niet van toepassing | Rapporteert aan: Bedrijfsleider Geeft leiding aan: niet van toepassing |
| Kerntaken | <ul style="list-style-type: none"> • Begeleiden van voornamelijk vaste (school-)ritten . • Begeleiden van leerlingen bij in- en uitstappen en bij naar en van school c.q. bus. • Zorgen voor een ordelijke gang van zaken in de bus tijdens de rit. | <ul style="list-style-type: none"> • Begeleiden van voornamelijk vaste (school-)ritten met bepaalde groepen van kinderen (moeilijk opvoedbaar/gehandicapt). • Begeleiden van leerlingen bij in- en uitstappen en bij naar en van school c.q. bus. • Zorgen voor een ordelijke gang van zaken; inspelen op bepaalde gedragingen, indien nodig corrigerend optreden. |
| Overige taken | <ul style="list-style-type: none"> • Behandelen van vragen, oplossen van problemen van kinderen, ouders, school verband houdend met de (school-)ritten. | <ul style="list-style-type: none"> • Begeleiden van kinderen tijdens de ritten, behandelen van vragen, oplossen van problemen van kinderen, ouders, school verband houdend met de (school-)ritten. |

Functieomschrijving: Chef Garage

| Niveau Kenmerken | Chef Garage |
|-------------------------------|---|
| Organisatorische positie | Rapporteert aan: Bedrijfsleider/Directeur Geeft leiding aan: tot ca. 6 medewerkers (monteurs, wagenwassers) |
| Kerntaken | <ul style="list-style-type: none"> • Zorgen voor en meewerken aan het onderhoud, reparatie, aanpassingen, schadeherstel aan het materieel. • Coördineren van en leiding geven aan de door de medewerkers uit te voeren werkzaamheden. • Plannen van de inzet van medewerkers op korte en lange termijn rekening houdend met o.a. onderhoudsprogramma's en operationele inzet van materieel. • Zorgdragen voor het tijdig uitvoeren van wettelijke keuringen. • Aanleveren van gegevens t.b.v. het opstellen van budgetten. • Zorgen voor het beheer van gereedschappen, installaties, voorraden. • Verzorgen van de inkoop van materialen/onderdelen/ hulpmiddelen e.d. binnen verstrekt mandaat. • Opstellen van onderhoudsplanningen o.a. op basis van leveranciersaanwijzingen en in afstemming met Operations. • Behandelen van structurele problemen/storingen; overleggen met leveranciers over oplossingen. |
| Overige taken | <ul style="list-style-type: none"> • Zorgen voor onderhoud gebouwen en terreinen • Zorgen voor magazijnbeheer • Verrichten van met de functie verband houdende administratieve werkzaamheden (bijv. controleren/betaalbaar stellen facturen) |
| Bezwarende werkomstandigheden | <ul style="list-style-type: none"> • Functie-uitoefening veelal in werkplaatsomgeving. |

Functieomschrijving: Commercieel Medewerker

| Niveau Kenmerken | Commercieel Medewerker A | Commercieel Medewerker B | | Commercieel Medewerker C | Commercieel Medewerker D |
|--------------------------|--|--|--|---|--|
| Organisatorische positie | Rapporteert aan: Bedrijfsleider/Directeur Geeft leiding aan: niet van toepassing | Rapporteert aan: Bedrijfsleider/Directeur Geeft leiding aan: niet van toepassing | | Rapporteert aan: Bedrijfsleider/Directeur Geeft leiding aan: niet van toepassing | Rapporteert aan: Bedrijfsleider/Directeur Geeft leiding aan: 1 boekingsmedewerker |
| Kerntaken | <ul style="list-style-type: none"> • Verzorgen van binnenkomende boekingen/aanvragen voor vnl. dagtochten; te woord staan van klanten, verstrekken van informatie over het programma. • Boeken van dagtochten, verwerken van gegevens in het systeem. • Zorgen voor administratieve afhandeling van boekingen; verzenden van bescheiden, aanleveren van gegevens t.b.v. facturatie. | <ul style="list-style-type: none"> • Samenstellen van dagtochten v.w.b. meer standaardmatige programma's. • Reserveren van evenementen, lunches/diners/consumpties v.w.b. vaste relaties en binnen vastgestelde, algemene condities. • Verzorgen van binnenkomende boekingen/aanvragen voor vnl. dagtochten; te woord staan van klanten, verstrekken van informatie over het programma. • Boeken van dagtochten, verwerken van gegevens in het systeem. • Zorgen voor administratieve afhandeling van boekingen; verzenden van bescheiden, aanleveren van gegevens t.b.v. facturatie. | | <ul style="list-style-type: none"> • Samenstellen van dagtochten ook v.w.b. meer maatwerkprogramma's; invulling geven aan in grote lijnen voorbereide programma's. • Reserveren van evenementen, lunches/diners/consumpties; onderhandelen over prijzen en condities binnen kaders. • Promoten van programma's/dagtochten (advertenties i.s.m. marketing bureau; verzorgen van mailingen. • Verzorgen van acquisitie, benaderen van doelgroepen (telefonisch/schriftelijk/bezoek). • Opstellen van offertes/prijsopgaven, onderhandelen over prijzen en condities, afsluiten van overeenkomsten binnen geldende kaders. • Voeren van follow-up gesprekken teneinde aanvragen/offertes om te zetten in concrete orders. • Uitwerken van ideeën t.a.v. programma-aanbod. | <ul style="list-style-type: none"> • Samenstellen van dagtochten, "specials" en/of meerdaagse reizen binnen aangegeven contouren/uitgangspunten/kaderstelling. • Inkopen/reserveren van evenementen, lunches/diners/consumpties; onderhandelen over prijzen en condities. • Promoten van programma's/dagtochten (advertenties i.s.m. marketing bureau. • Verzorgen van acquisitie, benaderen van doelgroepen (telefonisch/schriftelijk/bezoek). • Opstellen van offertes/prijsopgaven, onderhandelen over prijzen en condities, afsluiten van overeenkomsten binnen geldende kaders. • Uitwerken van ideeën t.a.v. programma-aanbod. |
| Overige taken | <ul style="list-style-type: none"> • Onderhouden van contacten met chauffeurs; verstrekken van ritinstructies, benodigde documenten/bescheiden, doorgeven van bepaalde bijzonderheden, afspraken etc. • Controleren van facturen. | <ul style="list-style-type: none"> • Onderhouden van contacten met chauffeurs; verstrekken van ritinstructies, benodigde documenten/bescheiden, doorgeven van bepaalde bijzonderheden/afspraken etc. • Controleren van facturen. Opstellen van opstaproutes i.s.m. planning | | <ul style="list-style-type: none"> • Behandelen van boekingen, verzorgen van busverhuur. • Zich oriënteren op marktontwikkelingen, volgen van concurrentieactiviteiten. | <ul style="list-style-type: none"> • Behandelen van boekingen, verzorgen van busverhuur. • Zich oriënteren op marktontwikkelingen, volgen van concurrentieactiviteiten. • Mede-voeren van "after-sales" gesprekken. • Zorgen voor adequate klachtenafhandeling. |

Functieomschrijving: Elektromonteur

| Niveau Kenmerken | Elektromonteur A | Elektromonteur B | | Elektromonteur C | Elektromonteur D |
|-------------------------------|--|---|--|---|---|
| Organisatorische positie | Rapporteert aan: Chef Werkplaats/Hoofdmonteur Geeft leiding aan: niet van toepassing | Rapporteert aan: Chef Werkplaats/Hoofdmonteur Geeft leiding aan: niet van toepassing | | Rapporteert aan: : Chef Werkplaats/Hoofdmonteur Geeft leiding aan: niet van toepassing | Rapporteert aan: Chef Werkplaats Geeft leiding aan: 1-2 elektromonteurs |
| Kerntaken | <ul style="list-style-type: none"> Assisteren bij het uitvoeren van reparatie- en onderhoudswerkzaamheden. Uitvoeren van eenvoudige vervangingswerkzaamheden onder begeleiding van een ervaren monteur. Verrichten van eenvoudige controlewerkzaamheden volgens aangegeven, vastgestelde werkwijze. | <ul style="list-style-type: none"> Assisteren bij grotere, complexe werkzaamheden. Verrichten van controlewerkzaamheden (ook op meer vitale onderdelen) volgens aangegeven, vastgestelde werkwijze en onder eindcontrole van een ervaren monteur. | | <ul style="list-style-type: none"> Verrichten van meer specialistische reparatie- en onderhoudswerkzaamheden, zoals aan snelheidsbegrenzers, temperatuurregelingen onder begeleiding van een ervaren monteur. Analyseren van defecten /mankementen/storingen. Zo nodig uitvoeren van "noodreparaties". | <ul style="list-style-type: none"> Verzorgen van alle onderhoud, reparatie, vervanging van apparatuur op elektro-technisch en elektronisch gebied, zoals verlichting, video/audio, airconditioning, navigatie, tachograaf, tanksysteem. Verzorgen van (complexe) storingsanalyses. Installeren van bepaalde apparatuur. Bijhouden van bepaalde erkenningen voor het uitvoeren van specifieke werkzaamheden. Vorbereiden van APK keuringen. |
| Overige taken | | <ul style="list-style-type: none"> Assisteren bij het uitvoeren eenvoudige reparatie- en onderhoudswerkzaamheden op mechanisch gebied. | | <ul style="list-style-type: none"> Uitvoeren van meer eenvoudige reparatie- en onderhoudswerkzaamheden op mechanisch gebied. | <ul style="list-style-type: none"> Begeleiden van monteur 2 in voorkomende gevallen. Zelfstandig uitvoeren van meer eenvoudige reparatie- en onderhoudswerkzaamheden op mechanisch gebied. |
| Bezwarende werkomstandigheden | <ul style="list-style-type: none"> Krachtuitoefening, inspannende houdingen, hinder van vuil, kans op letsel. | <ul style="list-style-type: none"> Krachtuitoefening, inspannende houdingen, hinder van vuil, kans op letsel. | | <ul style="list-style-type: none"> Krachtuitoefening, inspannende houdingen, hinder van vuil, kans op letsel. | <ul style="list-style-type: none"> Krachtuitoefening, inspannende houdingen, hinder van vuil, kans op letsel. |

Functieomschrijving: Magazijnmedewerker

| Niveau Kenmerken | Magazijnmedewerker |
|-------------------------------|--|
| Organisatorische positie | Rapporteert aan: Chef Werkplaats. Geeft leiding aan niet van toepassing. |
| Kerntaken | <ul style="list-style-type: none"> • Beheren van het (technisch) magazijn, zodanig dat ten alle tijden kan worden beschikt over de benodigde onderdelen en materialen. • Bewaken van voorraden, bestellen/inkopen van onderdelen en materialen (eventueel in overleg met Chef Werkplaats.) • In ontvangst nemen, controleren en opslaan en uitgeven van onderdelen/materialen. • Voeren van de magazijnadministratie. Voeren van de brandstofadministratie. • Aanleveren van gegevens t.b.v. facturatie i.g.v. levering aan derden. |
| Overige taken | <ul style="list-style-type: none"> • Voeren van de brandstofadministratie. • Aanleveren van gegevens t.b.v. facturatie i.g.v. levering aan derden. |
| Bezwarende werkomstandigheden | <ul style="list-style-type: none"> • Regelmatig verblijf in de werkplaats. • Magazijn omstandigheden. |

Functieomschrijving: Plaatwerker

| Niveau Kenmerken | Plaatwerker A | Plaatwerker B | Plaatwerker C |
|-------------------------------|---|--|--|
| Organisatorische positie | Rapporteert aan: Chef Werkplaats Geeft leiding aan: niet van toepassing. | Rapporteert aan: Chef Werkplaats Geeft leiding aan: niet van toepassing. | Rapporteert aan: Chef Werkplaats Geeft leiding aan: 1-2 toegewezen hulpkrachten. |
| Kerntaken | <ul style="list-style-type: none"> • Assisteren bij het uitvoeren van eenvoudig plaatwerk. • Verzorgen van 'ombouw' van interieurs. | <ul style="list-style-type: none"> • Herstellen van minder gecompliceerde schades. • Verzorgen van plaatwerk, uitdeuken, laswerk, vervangen van delen, demonteren en monteren van onderdelen e.d. • Vervangen van ruiten • Assisteren bij het uitvoeren van aanpassingen/ vernieuwingen. | <ul style="list-style-type: none"> • Herstellen van alle voorkomende schades (complete vervanging "kop"). • Verzorgen van plaatwerk, uitdeuken, laswerk, vervangen van delen, demonteren en monteren van onderdelen e.d. • Vervangen van ruiten. • Uitvoeren van bepaalde aanpassingen/ vernieuwingen. |
| Overige taken | <ul style="list-style-type: none"> • Schoonhouden van de werkomgeving. • Verrichten van eenvoudige de-/montage werkzaamheden. • Assisteren van monteurs bij reparatie- en onderhoudswerkzaamheden. | <ul style="list-style-type: none"> • Schoonhouden van de werkomgeving. • Verrichten van eenvoudige de-/montage werkzaamheden. • Assisteren van monteurs bij reparatie- en onderhoudswerkzaamheden. | <ul style="list-style-type: none"> • Begeleiden van Plaatwerker 2 in voorkomende gevallen. • Verrichten van eenvoudig spuitwerk. |
| Bezwarende werkomstandigheden | <ul style="list-style-type: none"> • Krachtuitoefening, inspannende houdingen, hinder van vuil, lawaai, dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen. | <ul style="list-style-type: none"> • Krachtuitoefening, inspannende houdingen, hinder van vuil, lawaai, dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen. | <ul style="list-style-type: none"> • Krachtuitoefening, inspannende houdingen, hinder van vuil, lawaai, dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen. |

Functieomschrijving: Monteur mechanisch

| Niveau Kenmerken | Monteur A | Monteur B | | Monteur C | Monteur D |
|-------------------------------|--|---|--|---|---|
| Organisatorische positie | Rapporteert aan: Chef Werkplaats/Hoofdmonteur Geeft leiding aan: niet van toepassing | Rapporteert aan: Chef Werkplaats/Hoofdmonteur Geeft leiding aan: niet van toepassing | | Rapporteert aan: Chef Werkplaats/Hoofdmonteur Geeft leiding aan: niet van toepassing | Rapporteert aan: Chef Werkplaats Geeft leiding aan: 1-2 monteurs |
| Kerntaken | <ul style="list-style-type: none"> Assisteren bij het uitvoeren van reparatie- en onderhoudswerkzaamheden. Uitvoeren van eenvoudige vervangingswerkzaamheden onder begeleiding van een ervaren monteur. Verrichten van eenvoudige controlewerkzaamheden volgens aangegeven, vastgestelde werkwijze. | <ul style="list-style-type: none"> Uitvoeren van servicebeurten. Assisteren bij grotere, complexe werkzaamheden. Verwisselen van banden. Verrichten van controlewerkzaamheden (ook op meer vitale onderdelen) volgens aangegeven, vastgestelde werkwijze en onder eindcontrole van een ervaren monteur. | | <ul style="list-style-type: none"> Verrichten van meer specialistische reparatie- en onderhoudswerkzaamheden onder begeleiding van een ervaren monteur. Analyseren van defecten/mankementen/storingen. Zo nodig uitvoeren van "noodreparaties". Afstellen, inregelen van brandstofsystemen. Verwisselen van versnellingsbakken, reviseren van motoren (bussen/veren/zuigers). | <ul style="list-style-type: none"> Verzorgen van (alle) onderhoud, reparatie en vervanging op mechanisch gebied w.o. uitvoeren van specialistische werkzaamheden. Analyseren van defecten/mankementen/storingen. Zo nodig uitvoeren van "noodreparaties". Afstellen, inregelen van brandstofsystemen. Verwisselen van versnellingsbakken, reviseren van motoren (bussen/veren/zuigers). Bijhouden van bepaalde erkenningen voor het uitvoeren van specifieke werkzaamheden (bijv. werken aan airco-installaties). Voorbereiden van APK keuringen |
| Overige taken | | <ul style="list-style-type: none"> Assisteren bij het uitvoeren eenvoudige reparatie- en onderhoudswerkzaamheden op elektrisch gebied. | | <ul style="list-style-type: none"> Uitvoeren van meer eenvoudige reparatie- en onderhoudswerkzaamheden op elektrisch gebied | <ul style="list-style-type: none"> Begeleiden van monteur 2 in voorkomende gevallen. Zelfstandig uitvoeren van meer eenvoudige reparatie- en onderhoudswerkzaamheden op elektrisch gebied |
| Bezwarende werkomstandigheden | <ul style="list-style-type: none"> Krachtsuitoefening, inspannende houdingen, vuil werk, lawaai, stof, kans op letsel | <ul style="list-style-type: none"> Krachtsuitoefening, inspannende houdingen, vuil werk, lawaai, stof, kans op letsel | | <ul style="list-style-type: none"> Krachtsuitoefening, inspannende houdingen, vuil werk, lawaai, stof, kans op letsel | <ul style="list-style-type: none"> Krachtsuitoefening, inspannende houdingen, vuil werk, lawaai, stof, kans op letsel |

Functieomschrijving: Planner

| Niveau Kenmerken | Planner A | Planner B | Planner C |
|--------------------------|---|---|--|
| Organisatorische positie | Rapporteert aan : Bedrijfsleider/Directeur/Planner C Geeft leiding aan: niet van toepassing | Rapporteert aan: Bedrijfsleider/Directeur Geeft leiding aan: niet van toepassing | Rapporteert aan : Bedrijfsleider/Directeur Geeft leiding aan: 1 assistent planner (event.) |
| Kerntaken | <ul style="list-style-type: none"> Ondersteunen bij het opstellen van planningen, op basis van verstrekte/aangeleverde informatie, verwerken gegevens in het planningssysteem. Volgen van de uitvoering van programma's; signaleren van bijzonderheden/afwijkingen e.d. | <ul style="list-style-type: none"> Opstellen van korte termijn planningen (14 daagse planningshorizon) op basis van vastgesteld programma, rekening houdend met CAO, wettelijke bepalingen e.d. Volgen van de uitvoering van programma's; bijstellen in geval van afwijkingen/bijzonderheden. | <ul style="list-style-type: none"> Zorgen voor optimale planning/inzet van mensen en middelen op basis van verkoopprognoses en vastgestelde reisprogramma's, rekening houdend met beschikbaarheid van materieel (onderhouds- en schoonmaakintervallen) en kennis/kunde/affiniteit chauffeurs en wettelijke bepalingen en CAO. Bijdragen aan het opstellen van een lange termijn planning; adviseren over programmering vanuit bedrijfsmatige optiek (efficiënte inzet van mensen en middelen; uitvoerbaarheid programma); doen van voorstellen teneinde optimale inzet (busdagen / kilometers) te bewerkstelligen. Opstellen van een korte termijn planningen, roosters e.d. Volgen van de uitvoering van programma's; bijstellen in geval van afwijkingen/bijzonderheden. |
| Overige taken | <ul style="list-style-type: none"> Opstellen van roosters op basis van concrete werkinstructies, procedures etc. Verzorgen van rijopdrachten, verzorgen van benodigde documenten. | <ul style="list-style-type: none"> Opstellen van roosters. Verzorgen van rijopdrachten, verzorgen van benodigde documenten. Reserveren van cashgeld. Verzorgen van de communicatie met chauffeurs (programma/rijopdracht/bijzonderheden etc.). | <ul style="list-style-type: none"> Verzorgen van rijopdrachten, verzorgen van benodigde documenten. Reserveren van cashgeld. Verzorgen van de communicatie met chauffeurs (programma/rijopdracht/bijzonderheden etc.). |

Functieomschrijving: Service Desk Medewerker

| Niveau Kenmerken | Medewerker Service Desk A | Medewerker Service Desk B |
|--------------------------|--|--|
| Organisatorische positie | Rapporteert aan: Bedrijfsleider Geeft leiding aan: niet van toepassing | Rapporteert aan: Bedrijfsleider Geeft leiding aan: niet van toepassing |
| Kerntaken | <ul style="list-style-type: none"> Controleren van de aanwezigheid van chauffeurs op meldtijd. Verzorgen van de uitgifte van reisdocumenten aan chauffeurs. Verzorgen van de controle op uitgifte van touringcars. Fungeren als aanspreekpunt voor chauffeurs in geval van vragen, problemen; beoordelen/inschatten klachten/problemen, doorspelen naar betreffende interne medewerker voor (latere) be-afhandeling, zo nodig inschakelen van interne medewerkers in geval van acute zaken volgens procedures. | <ul style="list-style-type: none"> Overhandigen van ritopdrachten/documenten/cashgelden e.d. aan chauffeurs bij aanvang van werkzaamheden. Bijhouden/controleren van vertrektijden. Fungeren als aanspreekpunt voor klanten/individuele reizigers, touroperators, chauffeurs in geval van klachten, vragen, problemen (2 vreemde talen); beoordelen/inschatten klachten/problemen, doorspelen naar betreffende interne medewerker voor (latere) be- en afhandeling, zonodig inschakelen van interne medewerkers in geval van acute zaken volgens procedures. Fungeren als telefoniste/receptioniste van het bedrijf; aannemen van telefoongesprekken, beantwoorden van 1e lijns vragen, verzorgen van doorverbindingen, ontvangen te woord staan en in contact brengen met betreffende bedrijfsmedewerker van bezoekers. |
| Overige taken | <ul style="list-style-type: none"> Fungeren als telefoniste/receptioniste van het bedrijf. | <ul style="list-style-type: none"> Bewaken van de keurmerkprocedures |

Functieomschrijving: Personeelsfunctionaris

| Niveau Kenmerken | Personeelsfunctionaris A | Personeelsfunctionaris B | | Personeelsfunctionaris C | Personeelsfunctionaris D |
|--------------------------|--|---|--|---|--|
| Organisatorische positie | Rapporteert aan: Bedrijfsleider/Directeur Geeft leiding aan: niet van toepassing | Rapporteert aan: Bedrijfsleider/Directeur. Geeft leiding aan: niet van toepassing | | Rapporteert aan: Bedrijfsleider/Directeur. Geeft leiding aan: niet van toepassing | Rapporteert aan: Bedrijfsleider/Directeur. Geeft leiding aan: niet van toepassing |
| Kerntaken | <ul style="list-style-type: none"> Bijhouden van de personeelsadministratie, actueel houden van personeelsdossiers, bewaken van termijnen etc. Verwerken van personele en salariele gegevens in arbeidsovereenkomsten; aanleveren van gegevens t.b.v. de salarisadministratie/-verwerking Verwerken van ziek- en herstelmeldingen Verstrekken van (eenduidige) informatie uit de CAO en bedrijfsregelingen etc | <ul style="list-style-type: none"> Voeren van de personeelsadministratie, beheren en actueel houden van personeelsdossiers, bewaken van termijnen etc. Verwerken van personele en salariele gegevens in arbeidsovereenkomsten; aanleveren van gegevens t.b.v. de salarisadministratie/-verwerking Verwerken van ziek- en herstelmeldingen Geven van uitleg m.b.t. CAO-bepalingen, arbeidsvoorwaarden, personeelsregelingen etc. Regelen en voorbereiden van cursussen/opleidingen e.d. | | <ul style="list-style-type: none"> Mede-verzorgen van de personeelsvoorziening; uitvoeren van het traject van werving, selectie en in- en uitdiensttreding. Verzorgen van benodigde indiensttredingsbescheiden Zorgen voor het uitvoeren van het ziekteverzuimbeleid. Voeren van de personeelsadministratie, beheren en actueel houden van personeelsdossiers, bewaken van termijnen etc. Verwerken van personele en salariele gegevens in arbeidsovereenkomsten; aanleveren van gegevens t.b.v. de salarisadministratie/-verwerking Verwerken van ziek- en herstelmeldingen Geven van uitleg m.b.t. CAO-bepalingen, arbeidsvoorwaarden, personeelsregelingen etc. Regelen en voorbereiden van cursussen/opleidingen e.d. | <ul style="list-style-type: none"> Assisteren bij het ontwikkelen van het personeels- en arbeidsvoorwaardenbeleid. Verzorgen van de personeelsvoorziening; uitvoeren van het traject van werving, selectie en in- en uitdiensttreding. Behandelen van personele zaken op het gebied van arbeidsconflicten, persoonlijke problemen, adviseren van management en medewerkers op het gebied van personele vraagstukken rond de CAO, sociale wetgeving en bedrijfsregelingen Zorgen voor het uitvoeren van het ziekteverzuimbeleid. Mede-zorgen voor voldoende gekwalificeerd personeel middels het voorbereiden en doen uitvoeren van het opleidingsbeleid, w.o. inkopen van opleidingen/trainingen. |
| Overige taken | <ul style="list-style-type: none"> Uitvoeren van ondersteunende werkzaamheden t.b.v. de bedrijfsleiding, zoals tekstverwerking, postbehandeling, telefoonverkeer, agenda bijhouden. Mede-voorbereiden/organiseren van evenementen/bijeenkomsten van het personeel | <ul style="list-style-type: none"> Uitvoeren van secretariael-administratieve werkzaamheden t.b.v. de bedrijfsleiding Mede-voorbereiden/organiseren van evenementen/bijeenkomsten van het personeel | | <ul style="list-style-type: none"> Verzorgen van het personeelsbulletin. Voorbereiden/organiseren van evenementen/bijeenkomsten van het personeel | <ul style="list-style-type: none"> Uitvoeren van de personeelsadministratie. Voorbereiden en zorgen voor opvolging en realisatie van het Arbo-beleid. Voorbereiden/organiseren van evenementen/bijeenkomsten van het personeel. Verzorgen van het personeelsbulletin. |

Functieomschrijving: Spuiter

| Niveau Kenmerken | Spuiter A | Spuiter B | Spuiter C |
|-------------------------------|--|--|--|
| Organisatorische positie | Rapporteert aan: Chef Werkplaats Geeft leiding aan: niet van toepassing. | Rapporteert aan: Chef Werkplaats Geeft leiding aan: niet van toepassing. | Rapporteert aan: Chef Werkplaats Geeft leiding aan: 1-2 toegevoegde hulpkrachten. |
| Kerntaken | <ul style="list-style-type: none"> Voorbewerken van spuitwerk (reinigen, schuren, plamuren). Assisteren bij het uitvoeren van eenvoudig spuitwerk. | <ul style="list-style-type: none"> Assisteren van de Spuiter C. Voorbewerken van spuitwerk (reinigen, schuren, plamuren). Zelfstandig uitvoeren van eenvoudig spuitwerk. | <ul style="list-style-type: none"> Voorbehandelen van te spuiten objecten/delen (reinigen, schuren, plamuren, aanbrengen beschermingsmiddelen, afplakken). Verzorgen van alle voorkomende spuitwerk (ook complex zoals bijv. verloop van kleuren, meerkleuren spuitwerk). Verzorgen van bestikking. |
| Overige taken | <ul style="list-style-type: none"> Schoonhouden van de werkomgeving Verrichten van eenvoudige de-/montagewerkzaamheden. Assisteren van monteurs bij reparatie- en onderhoudswerkzaamheden | <ul style="list-style-type: none"> Schoonhouden van de werkomgeving. Verrichten van eenvoudige de-/montagewerkzaamheden. Assisteren van monteurs bij reparatie- en onderhoudswerkzaamheden. | <ul style="list-style-type: none"> Begeleiden van toegevoegde hulpkrachten in voorkomende gevallen. Verrichten van eenvoudig plaatwerk. |
| Bezwarende werkomstandigheden | <ul style="list-style-type: none"> Krachtsuitoefening, inspannende houdingen, onaangename dampen/geuren, vuil, | <ul style="list-style-type: none"> Krachtsuitoefening, inspannende houdingen, onaangename dampen/geuren, vuil. | <ul style="list-style-type: none"> Krachtsuitoefening, inspannende houdingen, onaangename dampen/geuren, vuil. |

Functieomschrijving: Wagenwasser

| Niveau Kenmerken | Wagenwasser A/Schoonmaker | Wagenwasser B |
|-------------------------------|---|--|
| Organisatorische positie | Rapporteert aan: Bedrijfsleider/Chef werkplaats Geeft leiding aan: niet van toepassing. | Rapporteert aan: Bedrijfsleider/Chef werkplaats Geeft leiding aan: enkele toegewezen hulpkrachten (event.) |
| Kerntaken | <ul style="list-style-type: none"> Uitwendig reinigen van bussen met behulp van een wasstraat. Schoonmaken van het businterieur (vloer, toilet, ramen, hoesjes hoofdsteunen e.d.). Schoonhouden van bedrijfsruimten (kantoren en garage). Zorgen voor vuilafvoer, verzamelen en afvoeren van vuil, aanvullen van zeep en toiletpapier, verwisselen van huishoudtextiel. | <ul style="list-style-type: none"> Zorgen voor het uit- en inwendig reinigen van bussen en voor het schoonhouden van de werkplaats en de kantoorruimten aan de hand van globale instructies, aanwijzingen. Aftanken van bussen; administratief verwerken van tankgegevens. Indelen van de te verrichten werkzaamheden. Zorgen voor planmatig verloop van de uitvoering van werkzaamheden, (eventueel) geven van aanwijzingen aan toegewezen medewerker(s). Mede-uitvoering geven aan de werkzaamheden, waar onder verplaatsen van bussen op het bedrijfsterrein t.b.v. schoonmaakwerkzaamheden. |
| Overige taken | Schoonhouden van de wasstraat. | Schoonhouden van de wasstraat. |
| Bezwarende werkomstandigheden | Vuil werk, gedwongen houdingen, e.d. | Vuil werk, gedwongen houdingen, e.d. |

75
Bijlager

Model administratieformulier spaarurenregeling

totaal netto uren (A+B)
af: tekort rustdagen (in uren)
saldo gewerkte uren
af: standaard contracturen
saldo overuren
overurentoeslag
35% toeslaaguren

saldo vorige periode
bij: deze periode
saldo
af: toegekend deze periode
saldo
af: uitbetalen
eindsaldo deze periode

| Tegodeen | | |
|-------------------------------------|--|---|
| 1) vakantiedagen | | d |
| bij: opgebouwd deze periode | | d |
| saldo | | d |
| af: genoten deze periode | | d |
| nieuw tegodee | | d |
| 2) werkgelegenheidsdagen | | d |
| bij: opgebouwd deze periode | | d |
| saldo | | d |
| af: genoten deze periode | | d |
| nieuw tegodee | | d |
| 3) compensatie feestdagen | | d |
| bij: niet genoten deze periode | | d |
| saldo | | d |
| af: genoten deze periode | | d |
| nieuw tegodee | | d |
| 4) compensatie rustdagen | | d |
| bij: tekort deze periode (in dagen) | | d |
| saldo | | d |
| af: gecompenseerd deze periode | | d |
| nieuw tegodee | | d |

5) verplichte spaaruren (max. 100 u)

6) 35% toeslagen & vrijwillige spaaruren (> 100 u)

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| u | | u | | |
| u | | u | | |
| u | | u | | |
| u | | u | | |
| u | | u | | |
| u | | u | | |
| u | + | u | = | u |
| u | | u | | |

totaal uitbetalen

(Van toepassing op de spaarurenregeling alsook de jaarurenregeling)

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

In de eerste kolom van het schema, onder maand, vult men het nummer van de maand in waarop de registratie betrekking heeft; 1 voor januari, 2 voor februari enz. tot en met 12 voor december. Direct achter de dagen van de maand, reeds genummerd van 1 tot en met 31, geeft men met een "z" de zaterdagen en zondagen en de feestdagen die eventueel in de maand voorkomen aan.

In kolom A dienen de bruto uren (de werkelijk gewerkte uren) ingevuld te worden die zijn besteed aan de soorten vervoer die onder de 5/6 regeling vallen. Dit zijn: toerwagenritten, ongeregeld vervoer, pendelvervoer, de eerste en de laatste dag van een meerdaagse reis (Let op: minimaal 8 uur netto!) en de overige werkzaamheden, die op verzoek van de werkgever worden uitgevoerd, zoals het schoonmaken en klein onderhoud aan de eigen bus voor zover voorafgaand of na afloop van een rit die onder de 5/6 regeling valt. Onder aan de kolom komt het totaal aantal bruto uren te staan. Dit aantal moet vermenigvuldigd worden met 5/6. Het netto aantal uren is het resultaat.

In kolom B dienen de uren ingevuld te worden die zijn besteed aan werkzaamheden die onder de 6/6 regeling vallen. Het gaat hierbij om uren besteed aan: groepsvervoer, openbaar vervoer, de tussenliggende dagen van een meerdaagse reis à 8 uur en overige werkzaamheden (als het schoonmaken en klein onderhoud aan de eigen bus gekoppeld aan een rit die onder de 6/6 regeling valt, of bijvoorbeeld een garage dienst, schoonmaken van meerdere bussen en dergelijke).

In kolom C dienen de van toepassing zijnde onregelmatigheidstoeslagen uit artikel 31 of artikel 40 te worden ingevuld.

In kolom D moet de eventueel van toepassing zijnde onderbrekingstoeslag (artikel 30) worden ingevuld.

In kolom E dient de geldende bruto kostenvergoedingen aangegeven te worden. Het bedrag dat hier moet worden ingevuld is € 5,25 bij een meerdaagse reis zonder reisleder bij één chauffeur. Bij een driedaagse stedenreis dient de vergoeding op de tweede dag standaard € 16,50 te bedragen.

In kolom F dienen de geldende **netto** kostenvergoedingen aangegeven te worden.
De bedragen die hier kunnen worden ingevuld zijn:

€ 7,75 bij meerdaagse reis zonder reisleader, één chauffeur;
 € 7,16 bij meerdaagse reis zonder reisleader, twee chauffeurs;
 € 5,73 bij meerdaagse reis met reisleader, één of twee chauffeurs;
 € 5,73 bij pendelvervoer, per chauffeur, **per dienst**.

In kolom G dient het aantal kilometers genoteerd te worden dat in aanmerking komt voor een vergoeding van de kosten van woon/werkverkeer in het kader van artikel 34 lid 3.

Kolom H.

Als er niet of slechts een halve dag gewerkt is, dient in kolom H aangegeven te worden wat de reden daarvan is.

Er zijn verschillende lettercodes mogelijk:

- C** = Compensatie rustdag. Als in het verleden in enige maand te weinig rustdagen genoten zijn en er wordt een niet genoten rustdag gecompenseerd, moet een C ingevuld worden in de laatste kolom en onder kolom B 8 uur worden ingevuld (bij een halve compensatie rustdag 4 uur).
- F** = Feestdag. Als op een feestdag niet door de chauffeur wordt gewerkt moet in de laatste kolom een F en onder kolom B 8 uur ingevuld worden.
Wordt op een feestdag wel gewerkt, dan ontstaat een compensatie feestdag en mag **geen** F in de laatste kolom ingevuld worden!! In dat geval moet het aantal gewerkte uren onder kolom A of kolom B ingevuld worden, en het dient het saldo compensatie feestdagen aangepast te worden.
- G** = Compensatie feestdag. Als in het verleden op een feestdag is gewerkt is een compensatie feestdag opgebouwd. Wanneer deze aan de chauffeur wordt teruggegeven in vrije tijd dient in de laatste kolom een G en onder kolom B 8 uur ingevuld te worden (bij een halve compensatie feestdag 4 uur).
- R** = Rustdag. Per maand heeft een chauffeur recht op rustdagen gelijk aan het aantal weekenddagen dat valt in die betreffende maand. Wordt een rustdag genoten, dan moet in de laatste kolom een R ingevuld worden. De andere kolommen blijven leeg, er wordt nergens 8 uur ingevuld.
- T** = Spaarurudag (alleen van toepassing op de **Spaarurenregeling**). Indien vrijaf wordt gegeven in het kader van opgebouwde spaaruren moet in de laatste kolom een T ingevuld worden en onder kolom B 4 of 8 uur.
- V** = Vakantiedag. Indien vrijaf wordt gegeven in het kader van vakantie of bijvoorbeeld een snip-perdag, moet in de laatste kolom een V en in de kolom onder B 4 of 8 uur ingevuld worden.
- W** = Werkgelegenheidsdag. Wanneer de werknemer vrijaf geniet in het kader van een werkgelegenheidsdag dan dient in de laatste kolom een W en in de kolom onder B 8 uur ingevuld te worden.
- Z** = Ziekte dag. Indien de werknemer ziek is, dient in de laatste kolom een Z en in de kolom onder B 8 uur ingevuld te worden. Is een werknemer ziek op een eerder overeengekomen werkgelegenheidsdag, dan komt in de laatste kolom naast een Z ook een W te staan. Wanneer de werknemer ziek is op een rustdag, dient naast een Z ook een R in de laatste kolom ingevuld te worden. In dat geval dient onder kolom B geen 8 uur ingevuld te worden.

Het is mogelijk om compensatierustdagen, compensatie feestdagen, spaarurudagen, vakantiedagen in halve dagen op te nemen. Wenst de werknemer een halve vrije dag op te nemen dan moet dit samenvallen met een halve kalenderdag. Wordt een halve dag vrijaf gegeven, dan dient in de laatste kolom een ½ C, ½ G, ½ T of een ½ V ingevuld te worden, afhankelijk van het soort dag dat het betreft, en dienen 4 uur voor de loonberekening in aanmerking genomen te worden.

Het is niet mogelijk om halve rustdagen, halve werkgelegenheidsdagen, of halve feestdagen toe te kennen aan de chauffeur.

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

Bijlage 5a

OVEREENKOMST JAARURENREGELING
(toevoegen aan de arbeidsovereenkomst van onderstaande werknemer)

ARTIKEL 1

Hierbij deelt (naam bedrijf) mede dat voor
(naam werknemer) met ingang van (datum vermelden) een jaarurenregeling geldt overeenkomstig artikel 28 van de CAO voor het besloten busvervoer.
De jaarurenregeling wordt overeengekomen voor een periode van maanden.
De einddatum van deze jaarurenregeling wordt daarmee vastgesteld op

ARTIKEL 2

Zodra het aantal jaaruren van is bereikt, wensen werkgever en werknemer dat
☐ wel / ☐ niet* extra uren worden gewerkt.

ARTIKEL 3

Zodra het maximum aantal te werken dagen van is bereikt, wensen werkgever en werknemer dat ☐ wel / ☐ niet* extra dagen worden gewerkt.

ARTIKEL 4

Werkgever en werknemer komen overeen dat de 35% toeslaguren:
☐ maandelijks (of uiterlijk op de einddatum van de jaarurenregeling) worden uitbetaald,*
☐ bij de gewerkte uren (en daarmee ook bij de jaaruren) van de betreffende maand worden opgeteld.*

ARTIKEL 5

Werknemer verzoekt hierbij werkgever om op de einddatum van de jaarurenregeling de openstaande compensatie rustdagen ☐ wel / ☐ niet* om te zetten in vakantiedagen.

ARTIKEL 6

Werkgever en werknemer zijn ermee bekend dat deze overeenkomst conform CAO moet worden gehecht aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer.

Naam werknemer:

Datum: Handtekening:

Naam werkgever:

Datum: Handtekening:

* aankruisen wat van toepassing is

Bijlage 5b

OVEREENKOMST SPAARURENREGELING (toevoegen aan de arbeidsovereenkomst van onderstaande werknemer)

ARTIKEL 1

Hierbij deelt (naam bedrijf) mede dat voor
(naam werknemer) met ingang van (datum vermelden) een jaarurenregeling geldt overeenkomstig artikel 27 van de CAO voor het besloten busvervoer.

ARTIKEL 2

De eerste 100 overuren worden aangemerkt als verplichte spaaruren.
Werkgever en werknemer komen overeen dat:

- ☐ deze uren in overleg tussen werknemer en werkgever in vrije tijd op standplaats worden opgenomen in halve of hele dagen;*
- ☐ een positief spaarurensaldo mag worden aangesproken in maanden waarin werknemer minder werkt dan zijn contractueel overeengekomen arbeidsuren.*

ARTIKEL 3

Werkgever en werknemer komen met betrekking tot de overuren die de 100-uursgrens overschrijden in onderling overleg overeen dat deze uren:

- ☐ volledig worden uitbetaald;*
- ☐ als spaaruren worden aangemerkt;*
- ☐ worden vergoed volgens een combinatie van de hierboven genoemde mogelijkheden, n.l. *

ARTIKEL 4

Werkgever en werknemer komen overeen dat de overurentoeslag van 35%:

- ☐ in tijd wordt gecompenseerd en voor zover dit niet mogelijk is, op de einddatum van de spaarurenregeling of eerder wordt uitbetaald;*
- ☐ maandelijks wordt uitbetaald;*

ARTIKEL 5

Werkgever en werknemer zijn ermee bekend dat indien op de einddatum van het spaarurenjaar niet alle spaaruren opgebouwd in de daaraan voorafgaande 12 maanden in de vorm van vrije tijd zijn opgenomen, de resterende spaaruren op deze datum uitbetaald dienen te worden à 100%.

ARTIKEL 6

Werknemer verzoekt hierbij werkgever om op de einddatum van de spaarurenregeling de openstaande compensatie rustdagen ☐ wel / ☐ niet* om te zetten in vakantiedagen.

ARTIKEL 7

Werkgever en werknemer zijn ermee bekend dat deze overeenkomst conform CAO moet worden gehecht aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer.

Naam werknemer:

Datum: Handtekening:

Naam werkgever:

Datum: Handtekening:

* aankruisen wat van toepassing is

Bijlage 6

Reglement Ongewenst Gedrag van de sector Besloten Busvervoer

Inleiding

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

Reglement

Overwegende dat het wenselijk is een regeling te treffen inzake het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag op het werk in de sector besloten busvervoer;
Besluit het bestuur van de Stichting FSO (bestaande uit de organisaties FNV, CNV Vakgenoten en KNV Busvervoer):

Artikel 1

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

Het werkingsgebied betreft:

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

Uitgezonderd zijn:

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

Artikel 2

Definities:

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a.** Ongewenst gedrag: al het gedrag waarbij de persoonlijke integriteit van werknemers en werkgevers in de sector niet wordt gerespecteerd. Te denken valt daarbij met name aan:
 - discriminatie op grond van ras, huidskleur, levensovertuiging, geslacht of seksuele geaardheid;
 - verbaal of fysiek agressief gedrag, waaronder pesten;
 - seksuele intimidatie: ongewenst lichamelijk, verbaal of non-verbaal gedrag van seksuele aard of anderszins op geslacht gebaseerd gedrag, dat afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.
- b.** Werkgever: iedere natuurlijke- of rechtspersoon, wiens onderneming valt onder de werkingsfeer van deze overeenkomst;
- c.** Werknemer: ieder, die in dienst is van een werkgever voor bepaalde of onbepaalde tijd;
- d.** Uitzendkracht: iedereen die in een gezagsverhouding voor een werkgever werkzaamheden verricht hoewel er geen sprake is van een dienstverband tussen betrokkene en die werkgever;
- e.** Leerling/stagiaire: ieder die leer- en of werkervaring opdoet bij een werkgever zonder dat er sprake is van een dienstverband met die werkgever;
- f.** Sollicitant: ieder die solliciteert naar een functie bij een werkgever;
- g.** Vertrouwenspersoon: de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag als zodanig aangewezen door het bestuur van Stichting FSO;
- h.** Bemiddelaar: persoon die door de vertrouwenspersoon of door de klachtencommissie als zodanig wordt verzocht op te treden. De bemiddelaar streeft naar een informele oplossing in overleg

met alle bij de kwestie betrokken personen. Er wordt geen bemiddelaar ingeschakeld indien sprake is van een terugkerend probleem;

- i.* Melding: het wenden van een persoon als genoemd onder c tot en met f van dit artikel ter zake van ongewenst gedrag tot de vertrouwenspersoon;
- j.* Klacht: een bij de klachtencommissie schriftelijk ingediende gemotiveerde klacht van een persoon als genoemd onder c tot en met f van dit artikel, tegen één of meer andere personen betreffende ongewenst gedrag;
- k.* Melder: de persoon als genoemd onder c tot en met f van dit artikel die zich ter zake van door hem of haar ervaren ongewenst gedrag heeft gewend tot de vertrouwenspersoon;
- l.* Klager: de persoon als genoemd onder c tot en met f van dit artikel die een klacht indient of heeft ingediend bij de klachtencommissie;
- m.* Beklaagde: persoon tegen wie de klacht is gericht;
- n.* De Stichting FSO: is de Stichting Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer.

Artikel 3

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

Artikel 4

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

Artikel 5

Een vertrouwenspersoon heeft in ieder geval de volgende taken;

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

k. Het nemen van andere stappen die nodig zijn ter bestrijding van ongewenst gedrag;

l. Het signaleren van probleemgebieden of tendensen die kunnen leiden tot problemen;

m. Het leveren van een bijdrage aan het algemene beleid ter bestrijding van ongewenst gedrag in zijn algemeenheid;

n. Het bijhouden van een registratie van de meldingen en de behandeling ervan, ten behoeve van het archief. De gegevens worden na 5 jaar vernietigd;

o. Het verzorgen van een jaarverslag;

p. Het jaarlijks voeren van een evaluatiegesprek met de klachtencommissie

- 2. De vertrouwenspersoon heeft de bevoegdheid om op eigen initiatief in- en externe deskundigen te raadplegen, voor zover dit voor de opvang van belang is.
- 3. De vertrouwenspersoon kan zich desgewenst tegenover een klager beroepen op verschoning
- 4. Het bestuur van Stichting FSO kan nadere instructies omtrent de taken of werkwijze van een vertrouwenspersoon geven.

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Artikel 9

1. Het bestuur van Stichting FSO voegt aan de klachtencommissie een ambtelijk secretaris toe.
2. De secretaris van de klachtencommissie is belast met het bijeenroepen van de klachtencommissie, het opstellen van de agenda, het verslag en het jaarverslag, het voeren van de correspondentie van en aan de commissie, alsmede met de voorbereidende werkzaamheden met betrekking tot het ontvankelijk verklaren van een klacht.

Artikel 10

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

Artikel 11

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

Artikel 12

1. Nadat de klacht ontvankelijk is verklaard worden de klager en de beklaagde door de klachtencommissie gehoord.
2. Van het horen wordt een verslag gemaakt.
3. Klager en beklaagde kunnen zich tijdens het horen door een raadsman of –vrouw laten bijstaan. Klager kan zich ook doen bijstaan door een vertrouwenspersoon.
4. De klachtencommissie nodigt, indien zij dit in het belang van het onderzoek noodzakelijk acht, andere personen dan klager en beklaagde uit om te worden gehoord.
5. Bij de uitnodiging aan klager, beklaagde en eventuele andere personen wordt mededeling gedaan van de samenstelling van de klachtencommissie. Voorts wordt een kopie van het reglement meegestuurd.
6. De klager en de beklaagde worden buiten elkaars aanwezigheid gehoord, tenzij de klachtencommissie anders bepaalt.
7. Aan de klachtencommissie wordt op haar verzoek alle informatie ter beschikking gesteld welke van belang kan zijn voor het onderzoek, zulks ter beoordeling van de klachtencommissie.
8. De klachtencommissie stelt indien noodzakelijk een onderzoek ter plaatse in. Dit onderzoek kan worden opgedragen aan de voorzitter of aan een ander lid van de klachtencommissie. Van het onderzoek wordt een verslag van bevindingen gemaakt.
9. De klachtencommissie kan gebruik maken van in- en externe deskundigheid.

10. Een ieder die door de klachtencommissie wordt opgeroepen om te worden gehoord is verplicht hieraan gevolg te geven, tenzij er sprake is van een situatie van overmacht. Het laatste is ter beoordeling van de voorzitter van de klachtencommissie.
11. Een ieder die bij een onderzoek omtrent ongewenst gedrag betrokken is of wordt, is verplicht volstrekte geheimhouding te betrachten omtrent hetgeen met hem of haar is besproken c.q. aan de orde is gesteld.
12. De zittingen van de klachtencommissie zijn niet openbaar.

Artikel 13

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

Artikel 14

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

Artikel 15

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

Artikel 16

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

Artikel 17

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

Artikel 18

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

Artikel 19

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

Artikel 20

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

Bijlage 7

Collectieve arbeidsovereenkomst fonds scholing en ordening voor het Besloten Busvervoer

Artikel 1

Werkings sfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op:

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

Uitgezonderd zijn:

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

Artikel 2

Stichting F.S.O.

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

Artikel 3

Verplichtingen werkgever

1. De werkgever is aan de Stichting Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer een jaarlijkse bijdrage van 1,15% van het loon als bedoeld in artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen, derhalve zonder toepassing van een franchise, verschuldigd.
2. Vaststelling van de bijdragen geschiedt op basis van de bepalingen van de relevante wetgeving zoals deze gelden ten tijde van het tot stand komen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Worden die bepalingen gewijzigd, dan wordt op verzoek van de meeste gerede partij bij deze collectieve arbeidsovereenkomst bezien of er aanleiding is deze bepalingen te wijzigen en zo ja in welke zin.
3. Een en ander geldt ook, voor zover op het loon geen premie wordt ingehouden. Is het loon in zijn geheel niet premieplichtig, bij voorbeeld omdat werknemers ouder dan 65 jaar zijn, dan wordt te hunnen aanzien de fictie gehanteerd dat hun loon wel premieplichtig is.
4. De in lid 1 neergelegde verplichting betreft mede bij de werkgever door tussenkomst van een derde zoals een uitzendbureau, tewerkgestelde arbeidskrachten en ter beschikking gestelde personen. In dat geval bedraagt de premie 1,15% van de door de werkgever voor die ingeleende arbeidskracht betaalde vergoeding.

Artikel 4

Vaststelling en betaling bijdrage

1. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de Stichting bepaald, de gegevens te verstrekken die de Stichting nodig heeft om de door de werkgever volgens artikel 3 verschuldigde bijdrage vast te stellen.
2. De werkgever is verplicht de over een kalenderjaar verschuldigde bijdrage te voldoen binnen 4 weken na dagtekening van de desbetreffende nota van de Stichting.

3. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of het van hem gevorderde voorschot is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. De Stichting is dan bevoegd te vorderen:
 - rente over het verschuldigde bedrag van de dag af dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;
 - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet.
 De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente als bedoeld in de artikelen 119 en 120 van boek 6 van het Burgerlijk Wetboek, dat geldt op de datum waarop de rente door het fonds wordt gevorderd. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden vastgesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 50,00.
4. De Stichting is bevoegd om, in afwachting van de vaststelling van het premieplichtig loon over een kalenderjaar, periodieke voorschotten in rekening te brengen. De periodieke voorschotten berusten in dat geval op een schatting van wat de werkgever naar verwachting over de betrokken periode aan de Stichting verschuldigd is. Aan de Stichting betaalde voorschotten worden bij de vaststelling van de over een kalenderjaar verschuldigde bijdrage verrekend. Is sprake van een saldo ten gunste van de werkgever, dan voldoet de Stichting dat saldo zo spoedig mogelijk.

Artikel 5

Inhoudingsplicht, inning en administratie en kosten gerechtelijke invordering.

De werkgever houdt bij elke loonbetaling 0,35% van het premieplichtige loon, zoals bedoeld in artikel 3 van deze overeenkomst, in op het loon van de werknemer.

Artikel 6

Besteding ontvangen gelden.

1. De op grond van artikel 3 ter beschikking komende gelden worden aangewend ter (mede) financiering, dan wel subsidiëring van:
 - a. De kosten ter zake van:
 1. het in stand houden van het FSO fonds;
 2. het bijeenkomen van sociale partners van de sector besloten busvervoer waarin dispensatieverzoeken en vragen over de inhoud van de CAO voor het besloten busvervoer worden besproken en beantwoord;
 3. gezamenlijke voorlichting ter zake van arbeidsvoorwaarden, te weten:
 - het nemen van maatregelen ter bevordering van de kennis van de arbeidsvoorwaarden onder de gebruikers van de arbeidsvoorwaarden;
 - het telefonisch en schriftelijk informatie verstrekken over de inhoud van de CAO voor het Besloten Busvervoer aan de hele bedrijfstak;
 - het verzorgen van algemene publiciteit aangaande de arbeidsvoorwaarden in het besloten busvervoer;
 4. het beantwoorden van vragen inzake de interpretatie van de CAO voor het Besloten Busvervoer;
 5. het (doen) verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van bij het CAO-overleg gemaakte afspraken, met het doel de belangen te dienen van alle werkgevers en werknemers in het besloten busvervoer;
 6. het ontwikkelen en beheren van een functiewaarderingssysteem en het (doen) verrichten van onderzoek en publicatie op het gebied van functiewaardering.
 - b. De kosten ter zake van:
 De activiteiten op het gebied van opleidingen en arbeidsomstandigheden van werknemers, te weten:
 1. het ontwikkelen, stimuleren en bevorderen van vakopleidingen en cursussen ten behoeve van de werknemers vallende onder de werkingsfeer van de CAO;
 2. het verlenen van bijdragen aan werknemers- of werkgevers en/of opleidingsinstituten voor vakopleidingen en cursussen ten behoeve van werknemers vallende onder de werkingsfeer van de CAO;

3. het (doen) verrichten en publiceren van onderzoek ter bevordering van een goede vakbekwaamheid bij het werknemers in de sector besloten busvervoer;
4. het geven van voorlichting over een goede vakbekwaamheid in de sector besloten busvervoer;
5. het promoten van de beroepen van rijdende, niet-rijdende en technische werknemers in- en buiten de bedrijfstak.
6. het geven van voorlichting over het terugdringen van ziekteverzuim en over het voldoen aan wettelijke verplichtingen ten aanzien van arbeidsomstandigheden en gezondheid;
7. het aanbieden van diensten gericht op het bevorderen van de veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden;
8. het (doen) verrichten van onderzoek en publicatie gericht op het bevorderen van veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden;
9. het verder inhoud geven aan wettelijke bepalingen met betrekking tot de vijfjaarlijkse geneeskundige verklaringen genoemd in de Wet Personenvervoer en de medische keuring bij het verlengen van het rijbewijs;
10. het maken van risico-inventarisaties- en evaluatielijsten.

- c. de kosten ter zake van:
 De werkzaamheden die tot doel hebben de naleving van de CAO besloten busvervoer en de CAO Fonds Scholing en Ordening (beide CAO's worden in dit artikel aangeduid als: CAO) te bevorderen, te weten:
 1. het houden van toezicht op de naleving van de CAO in samenhang met andere wettelijke bepalingen en in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties;
 2. het geven van voorlichting en uitleg van de kernbepalingen van de CAO;
 3. het doen van onderzoek, gericht op verbeterde toepasbaarheid van de CAO;
 4. het verzamelen van feitelijke gegevens over de lonen op bedrijfstakniveau's;
 5. het voor een ieder beschikbaar stellen van:
 - a. voorlichting en uitleg van de bepalingen van de CAO als bedoeld in lid 2;
 - b. de op grond van de leden 3 en 4 verkregen onderzoeksresultaten en gegevens. Het FSO zal de onder a. en b. genoemde informatie op het internet publiceren door middel van een eigen website.
 6. het registreren van dienstverbanden van rijdend personeel van vervoerders in het besloten busvervoer;
 7. het geven van advies aan de Arbeidsinspectie met betrekking tot de door werkgevers ingediende verzoeken aangaande tijdelijke arbeidstijdverkortingen;
 8. het doen van onderzoek, hetzij rechtstreeks, hetzij door middel van enquêtes, gericht op de naleving van de CAO in individuele bedrijven;
 9. het optreden in en buiten rechte, zo nodig ter verkrijging van maatregelen tegen hen die de bepalingen der CAO niet getrouw naleven;
 10. het behandelen van klachten, conform het door haar ingestelde klachtenreglement.
- d. de kosten ter zake van:
 de werkzaamheden die tot doel hebben het imago van de arbeid in het Besloten Busvervoer te verbeteren, te weten:
 1. het woord voeren, adviseren en begeleiden met betrekking tot de afhandeling van calamiteiten waarbij touringcarchauffeurs zijn betrokken;
 2. het ontwikkelen en verstrekken van instrumenten, als handleidingen, voorlichting(smateriaal) en hulpmiddelen, ter preventie van calamiteiten en ter verbetering van de veiligheid van werknemers tijdens de beroepsuitoefening;

3. het doen van publicaties gericht op verbetering van de veiligheid en kwaliteit van de beroepen van rijdend, niet-rijdend en technisch personeel;
4. het promoten van het beroep van touringcarchauffeur;
- e. de ten laste van de werkgevers- en werknemersorganisaties komende kosten, terzake van:
 1. vorming, scholing, opleiding en onderwijs. Het betreft de volgende activiteiten van de werknemers- en werkgeversorganisaties:
 - het verzorgen van voorlichting met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden en relevante sociale wetgeving aan werkgevers en werknemers in de bedrijfstak Besloten Busvervoer;
 - het bevorderen en implementeren van bedrijfstakopleidingen gericht op de employability van werknemers ter verbetering van de arbeidsmarktpositie;
 - het bevorderen en implementeren van opleidingen voor bedrijven met betrekking tot medezeggenschap en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau ter verbetering van de bedrijfsvoering;
 - het bevorderen en implementeren van vakopleidingen met betrekking tot de internationale en nationale rijtijdenwetgeving ter verbetering van de naleving;
 - het (doen) verrichten en publiceren van onderzoek naar de arbeidsmarkt en arbeidsmarktontwikkelingen.
 2. het beoordelen van arbeidsreglementen;
 3. de ontwikkeling en instandhouding van activiteiten op het gebied van het bevorderen van de naleving van wet- en regelgeving en relevante ontwikkelingen met betrekking tot arbeidsrecht, sociale zekerheid en pensioenen.

Artikel 7

Stichting voor Informatie en Ordening van de bedrijfstak Besloten Busvervoer

- I 1. Om een goed sociaal en economisch klimaat in de bedrijfstak te bevorderen is ingesteld de Stichting voor Informatie en Ordening van de bedrijfstak Besloten Busvervoer (STO). Vanaf 1 april 2013 worden de activiteiten van de Stichting STO voortgezet door de Stichting Fonds Scholing en Ordening (FSO). De Stichting FSO blijft in deze handelen onder de naam STO.
2. De onder 1 genoemde Stichting dient er op toe te zien, dat de bepalingen van de CAO Besloten Busvervoer en de CAO Fonds Scholing en Ordening volledig worden nageleefd en is door de bij deze CAO betrokken partijen gemachtigd al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn.
3. Waar in deze CAO sprake is van bevoegdheid van de STO tot het nemen van beslissingen, geldt dat de desbetreffende uitspraken schriftelijk ter kennis worden gebracht van de betrokkenen.
4. Tot de bevoegdheid van de STO behoort in het bijzonder het opvragen van gegevens met betrekking tot de wijze waarop de werkgever de CAO Besloten Busvervoer en de CAO Fonds Scholing en Ordening naleeft. De werkgever is verplicht de door de STO gevraagde gegevens binnen de door de STO gestelde termijn te verstrekken. Blijft de werkgever, na daartoe door de STO te zijn gesommeerd, in gebreke of blijkt uit de verstrekte gegevens dat de CAO Besloten Busvervoer en/of de CAO Fonds Scholing en Ordening niet (volledig) wordt nageleefd en/of volhardt de werkgever bij de niet-naleving van de CAO Besloten Busvervoer en/of CAO Fonds Scholing en Ordening, op de door de STO bij sommatie vermelde punten, dan is de STO bevoegd, namens partijen bij de CAO, in en buiten rechte op te treden, ter verkrijging van maatregelen tegen de werkgever, waaronder mede wordt begrepen het vorderen van vergoeding van de schade, die de STO dan wel partijen lijden.
- II 1. Partijen bij deze CAO dragen hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3, vierde lid, van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten met inachtneming van het gestelde onder III over aan de STO voor zover het betreft de vorderingen ter zake van de schade die zij zelf lijden.

2. Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens de STO gedurende ten minste 14 dagen nalatig blijft de vanwege de STO verzochte gegevens met betrekking tot de wijze waarop hij de CAO Besloten Busvervoer en/of de CAO Fonds Scholing en Ordening naleeft te verstrekken, dan wel onjuiste gegevens verstrekt, is hij verplicht door dat enkele feit aan de STO een forfaitaire schadevergoeding te betalen. De STO kan besluiten geheel of gedeeltelijk af te zien van het innen van deze schadevergoeding indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.
3. Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens de STO gedurende ten minste 14 dagen volhardt in het niet naleven van de CAO Besloten busvervoer en/of de CAO Fonds Scholing en Ordening op de in de ingebrekestelling vermelde punten, is hij – onverminderd het gestelde onder 2 – verplicht aan de STO een door deze Stichting te bepalen schadevergoeding te betalen. Bij het bepalen van de schadevergoeding wordt in ieder geval rekening gehouden met de aard, de omvang en de duur van de niet-naleving, alsmede met de loonsom van de onderneming van de betrokken werkgever. Daarnaast kan rekening gehouden worden met de mate waarin die werkgever alsnog achterstallige verplichtingen jegens zijn werknemers nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de CAO Besloten Busvervoer en/of de CAO Fonds Scholing en Ordening.
4. De STO handelt bij de toepassing van de leden 2 en 3 – de vaststelling van de schadevergoeding daaronder begrepen – overeenkomstig het in sub IV van dit artikel gestelde.
5. De door de STO verkregen bedragen uit hoofde van de toepassing van de leden 2 en 3, worden toegevoegd aan de geldmiddelen van de STO.
- III 1. De bevoegdheid tot het vaststellen van een schadevergoedingsactie (als bedoeld in de Wet AVV en de Wet CAO) is in beginsel gedelegeerd aan de STO.
2. Voordat de STO een ingebrekestelling aan een bepaalde werkgever stuurt inzake een niet-naleving van materiële CAO Besloten Busvervoerbepalingen stelt zij hiervan partijen in kennis.
3. Elk der partijen kan afzonderlijk binnen veertien dagen kenbaar maken dat zij ten aanzien van de betreffende werkgever zelf het recht op vordering van schadevergoeding wenst te hanteren, waardoor de delegatie bedoeld in II lid 1 ten aanzien van desbetreffende vordering vervalt voordat de STO zelf de actie reeds in gang heeft gezet.
4. Als partijen niet binnen veertien dagen reageren, is de STO nog steeds bevoegd de actie in te stellen, zonder dat partijen dat nog kunnen doorkruisen.
5. Indien één of meer van de partijen besluiten zelfstandig een vordering in te stellen, dienen zij de STO te melden dat ten aanzien van de desbetreffende werkgever een actie wordt ingesteld, waardoor de delegatie als bedoeld in II lid 1 ten aanzien van de desbetreffende vordering vervalt.
6. De STO behoeft ten aanzien van het voornemen een ingebrekestelling te doen uitgaan ter zake van de verplichting van de werkgever om informatie te verschaffen niet vooraf melding te doen aan partijen. De melding als bedoeld onder lid 2, ziet aldus uitdrukkelijk op een vordering tot naleving van de materiële CAO Besloten Busvervoerbepalingen.
- IV 1. De forfaitaire schadevergoeding (S) genoemd in artikel 7 sub II lid 2 CAO Fonds Scholing en Ordening wordt als volgt berekend:

$$S = A \times W \times \epsilon 1,00$$
 waarin
A = de laatste voor de betrokken werkgever vastgestelde jaarlijkse premieafdracht FSO (werkgevers- en werknemersdeel), of bij gebreke daarvan 1,15% van de jaarlijkse loonsom in de onderneming, of bij gebreke daarvan een door de STO forfaitair vast te stellen bedrag, gebaseerd op een schatting van de laatstelijk voor de betrokken werkgever vooronderstelde premieafdracht FSO-fonds, met dien verstande dat A ten minste € 113,45 zal bedragen.
W = is het aantal weken dat de werkgever in gebreke blijft.
2. De schadevergoeding als bedoeld in artikel 7 sub II lid 3 CAO Fonds Scholing en Ordening wordt berekend op de wijze als hierboven onder lid 1 vermeld. Tot aanpassing van de schadevergoeding kan door de STO worden besloten aan de hand van de factoren bedoeld in artikel

7 sub II lid 3 CAO Fonds Scholing en Ordening, dit ter beoordeling van de STO.

3. De schade vergoeding dient ter dekking van de kosten die de STO maakt en de te dezer zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van de STO, tot dekking van de kosten die de STO moet maken als gevolg van haar toezichthoudende taak ten aanzien van de wijze waarop de CAO Besloten Busvervoer en/ of de CAO Fonds Scholing en Ordening wordt nageleefd.

4. De STO behoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.

V

Bij alle schadevergoedingsacties van de STO worden de gronden en de duur van de gestelde maatregelen schriftelijk kenbaar gemaakt.

Artikel 8

Geschillen

1. Geschillen over de uitleg en toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen door partijen daarbij en door werkgevers en werknemers op wier dienstbetrekking deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, worden voorgelegd aan de geschillencommissie CAO Besloten Busvervoer.
2. Op de behandeling van een geschil als bedoeld in lid 1 is het Reglement Geschillencommissie CAO Besloten Busvervoer (bijlage 1 bij deze CAO) van toepassing.
3. Als CAO-partijen onderling met elkaar verschillen over uitleg en toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen zij ook besluiten deze ter arbitrage voor te leggen uitsluitend aan de voorzitter van de Geschillencommissie in plaats van voorlegging aan de (gehele) Geschillencommissie CAO Besloten Busvervoer. Een zaak die door partijen uitsluitend aan de voorzitter van de Geschillencommissie ter arbitrage wordt voorgelegd zal vervolgens niet meer worden voorgelegd aan de (gehele) Geschillencommissie CAO Besloten Busvervoer.

Artikel 9

Dispensatie

1. CAO-partijen gezamenlijk kunnen aan een werkgever dispensatie verlenen van het bepaalde in deze collectieve arbeidsovereenkomst of één of meer bepalingen daarvan. Dispensatie wordt verleend voor een daarbij te bepalen termijn en verliest in elk geval zijn geldigheid bij afloop van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Dispensatie kan worden verleend onder daarbij te stellen voorwaarden en kan worden ingetrokken indien die voorwaarden niet in acht worden genomen. Aan een dispensatie kunnen voorschriften worden verbonden, bijvoorbeeld op het punt van informatieverstrekking aan CAO-partijen. Een dispensatie geldt vanaf een daarbij te bepalen tijdstip, in beginsel vanaf het tijdstip van het verzoek.
2. Het verzoek om dispensatie wordt met redenen omkleed. CAO-partijen kunnen, indien zij daartoe aanleiding zien, de werkgever die om dispensatie heeft verzocht, om nadere inlichtingen vragen en die werkgever horen.
3. Dispensatie wordt verleend indien en zover naar het redelijke oordeel van CAO-partijen toepassing van (bepalingen van) deze collectieve arbeidsovereenkomst, in verband met bijzondere bedrijfsomstandigheden of andere zwaarwegende factoren, niet van de werkgever in kwestie kan worden gevergd.
4. CAO-partijen beslissen binnen redelijke termijn op een verzoek om dispensatie. Zij streven naar een beslissing niet later dan 3 maanden na de indiening van het verzoek. De beslissing is met redenen omkleed.

Artikel 10

Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de duur van vijf jaar, ingaande 10 oktober 2012 en eindigend 10 oktober 2017.

Artikel 11

Opzegging overeenkomst

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

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

Partij ter ene zijde:



Busvervoer Nederland

P. Hofstra
(voorzitter)

J. Stokman
(secretaris)

Partij ter andere zijde:



FNV Toer

B. Paas
(bestuurder)



CNV Vakmensen

J.J. Jongejan
(voorzitter)

P. Boeseken
(bestuurder)

Bijlage 8

Leerlingen CAO

Collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers die tevens leerling zijn in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg chauffeur touringcar reisleader.

1 januari 2015 tot en met 31 december 2016

Tussen:

1. Busvervoer Nederland gevestigd te 's-Gravenhage

partij ter ene zijde; en

2. a. FNV Bondgenoten gevestigd te Amsterdam;
b. CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht;

partij ter andere zijde;

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:

Artikel 1 Werkingssfeer

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

Artikel 2 Algemeen

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

Artikel 3 Arbeidsovereenkomst

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

6. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor de duur dat de werknemer beschikt over een onderwijsovereenkomst in het kader van de CTR-opleiding en over een praktijkovereenkomst welke mede ondertekend is door het KBB Transport en Logistiek in het kader van de CTR-opleiding.

Artikel 4 Overuren

1. Overuren zijn uren waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 32 uur wordt overschreden. Overuren dienen per betalingsperiode van een kalendermaand of 4 weken berekend te worden, met inachtneming van de tijd voor tijd regeling zoals in artikel 5 vastgelegd.
2. Voor ieder overuur wordt vergoed het uurloon vermeerderd met 35%.

Artikel 5 Spaaruren/jaarurenregeling

De inhoud van deze regeling staat vermeld in de CAO Besloten busvervoer onder artikel 27 en 28.

Artikel 6 Beëindiging dienstverband

De arbeidsovereenkomst eindigt:

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

Artikel 7 Werkweek

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

Artikel 8 School- en examendagen

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

Artikel 9 Beloning

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

1-1-2015

| Leeftijd | Uurloon in € | Maandloon in € |
|----------|--------------|----------------|
| 20 jaar | 7,55 | 1.046,69 |
| 21 jaar | 8,70 | 1.207,24 |
| 22 jaar | 9,68 | 1.341,45 |

1-7-2015

| Leeftijd | Uurloon in € | Maandloon in € |
|----------|--------------|----------------|
| 20 jaar | 7,66 | 1.062,39 |
| 21 jaar | 8,83 | 1.225,35 |
| 22 jaar | 9,83 | 1.361,57 |

1-1-2016

| Leeftijd | Uurloon in € | Maandloon in € |
|----------|--------------|----------------|
| 20 jaar | 7,77 | 1.078,33 |
| 21 jaar | 8,96 | 1.243,73 |
| 22 jaar | 9,98 | 1.381,99 |

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

1-1-2015

| Leeftijd | Uurloon in € | Maandloon in € |
|----------|--------------|----------------|
| 21 jaar | 9,22 | 1.279,55 |
| 22 jaar | 10,25 | 1.422,35 |

1-7-2015

| Leeftijd | Uurloon in € | Maandloon in € |
|----------|--------------|----------------|
| 21 jaar | 9,36 | 1.298,74 |
| 22 jaar | 10,40 | 1.443,69 |

1-1-2016

| Leeftijd | Uurloon in € | Maandloon in € |
|----------|--------------|----------------|
| 21 jaar | 9,50 | 1.318,22 |
| 22 jaar | 10,56 | 1.465,35 |

- Indien de leerling geslaagd is voor het CTR examen, zal hij vanaf de dag na zijn laatste examen-vak, met terugwerkende kracht worden ingeschaald conform de CAO voor het besloten busvervoer (bijlage 1 behorende bij artikel 15 van de CAO voor het besloten busvervoer). Inschaling geschiedt alsdan op basis van 0 (nul) ervaringsjaren.

Artikel 10 Toeslagen

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

Artikel 11 Reiskosten

De fiscaal gefaciliteerde vergoeding is in deze van toepassing.

Artikel 12 Vakantie

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

Artikel 13 Duur der overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2015 en eindigt op 31 december 2016. Aldus overeengekomen en getekend in negenvoud te 's-Gravenhage.

Partij ter ene zijde:



Busvervoer Nederland

P. Hofstra
(voorzitter)

C. Cahn
(secretaris)

Partij ter andere zijde:



FNV Toer

B. Paas
(bestuurder)



CNV Vakmensen

A.A. van Wijngaarden
(voorzitter)

C.P.H. Böeseke
(bestuurder)

Bijlage 9

Klachtenreglement Besloten Busvervoer

1. Voor de definitie van de in dit reglement gehanteerde begrippen 'werkgever', 'werknemer', 'werkgeversorganisatie', 'werknemersorganisatie', 'besloten busvervoer', 'onderneming' en 'FSO' wordt verwezen naar artikel 1 en 2 van de CAO voor het Besloten Busvervoer.
2. Iedere werkgever, iedere werknemer, iedere werkgeversorganisatie en iedere werknemersorganisatie heeft de mogelijkheid bij Stichting FSO een klacht in te dienen.
3. Uitsluitend klachten die betrekking hebben op het niet naleven van de kernbepalingen van de CAO voor het Besloten Busvervoer worden in behandeling genomen.
De CAO kent de volgende kernbepalingen:
 1. de tijdige betaling van het juiste functieloon;
 2. de inschaling c.q. toepassing van de tredeverhoging;
 3. de betaling van de overurentoeslag, c.q. de juiste toepassing van jaaruren- en spaarurenregeling;
 4. de juiste toekenning van het geldende aantal vakantiedagen, werkgelegenheidsdagen, vervangende vrije dagen;
 5. doorbetaling van het loon tijdens arbeidsongeschiktheid;
 6. de uitbetaling van vakantietoelage;
 7. de uitbetaling van toeslagen;
 8. de juiste toepassing van de bepaling met betrekking tot accommodatie en de juiste toepassing van de bepaling met betrekking tot de rusttijd;
 9. de arbeidsovereenkomst van de werknemer voldoet aan de voorwaarden als gesteld in artikel 4 van de CAO. De werkgever meldt de werknemers aan bij de Stichting FSO via de website van de Stichting FSO: www.stichtingfso.nl;
10. de werkgever zorgt voor een correcte aansluiting bij het Pensioenfonds Vervoer, of kan aantonen dat hij is gedispenseerd;
11. naleving van de afspraken m.b.t. tot de M.U.P.- krachten;
12. het voeren van een deugdelijke en inzichtelijke administratie ter controle van de punten 1 t/m 11, het juist verstrekken van inlichtingen betreffende de naleving van de CAO voor het besloten busvervoer, de FSO CAO en de Leerlingen CAO.
4. Een klacht met betrekking tot het niet naleven van een of meer kernbepaling(en) van de CAO dient betrekking te hebben op een recente periode; indien de klacht uitsluitend betrekking heeft op een periode gelegen meer dan 12 maanden vóór het indienen van de klacht, wordt deze niet in behandeling genomen.
5. Indien de klacht uitsluitend betrekking heeft op het individuele belang van degene door wie wordt geklaagd, wordt een dergelijke klacht niet in behandeling genomen.
6. Anonieme klachten worden niet in behandeling genomen.
7. Voor het indienen van een klacht dient verplicht gebruik gemaakt te worden van een klachtenformulier*. Dit formulier kan schriftelijk of telefonisch worden opgevraagd bij de Stichting FSO of gedownload worden van de website van de Stichting FSO. Stukken ter onderbouwing van de klacht kunnen desgewenst als bijlage aan het formulier worden toegevoegd.
8. Ontvangen persoonsgegevens worden door de Stichting FSO strikt vertrouwelijk behandeld; de anonimiteit daarvan wordt gewaarborgd.
9. De ontvangst van een klacht wordt binnen 15 werkdagen na ontvangst schriftelijk bevestigd. Bij het in behandeling nemen van een klacht wordt de klacht opgenomen in een register en krijgt deze een registratienummer. Indien een klacht niet in behandeling wordt genomen ontvangt de klager een gemotiveerde afwijzing en/of een verwijzing naar een andere instantie.

10. Indien een klacht door de Stichting FSO in behandeling wordt genomen zal in de ontvangstbevestiging worden aangegeven welke actie de Stichting FSO naar aanleiding van de ontvangen klacht gaat ondernemen. Afhankelijk van de ernst en omvang van de vermeende niet naleving, een en ander ter beoordeling van de Stichting FSO, ontvangt de klager een van de volgende mededelingen:
 - a. de klacht is ontvangen en zal worden meegenomen bij een regulier bedrijfsonderzoek van de Stichting FSO;
 - b. de klacht is ontvangen en er zal een specifiek onderzoek worden ingesteld.
11. Indien de Stichting FSO besluit tot het instellen van een regulier bedrijfsonderzoek, als bedoeld in artikel 10 sub a, wordt de klacht in het kader van het reguliere onderzoek onderzocht. Indien een overtreding van een (of meer) kernbepaling(en) wordt geconstateerd, zal de Stichting FSO maatregelen treffen die leiden tot het naleven van de betreffende kernbepaling(en) (verwezen wordt naar het opleggen van de forfaitaire schadevergoeding, zoals bedoeld in artikel 69 van deze CAO). Stichting FSO kan in dit kader correctiemaatregelen met terugwerkende kracht opleggen. De Stichting FSO zal de klager informeren over de gevolgde procedure.
12. Indien de Stichting FSO besluit tot het instellen van een specifiek onderzoek, als bedoeld in artikel 10 sub b, wordt de onderneming waarover geklaagd is schriftelijk medegedeeld dat er een klacht ontvangen is. Daarbij zal tevens worden aangegeven van welke kernbepaling(en) overtreding in het geding is. De onderneming zal in eerste instantie verzocht worden om schriftelijk te reageren. Afhankelijk van de reactie van de onderneming stelt de Stichting FSO een nader onderzoek in. Indien overtreding van een (of meer) kernbepaling(en) wordt geconstateerd zal de Stichting FSO maatregelen treffen die leiden tot het naleven van de betreffende kernbepaling(en) (verwezen wordt naar het opleggen van de forfaitaire schadevergoeding, zoals bedoeld in artikel 58 van deze CAO). De Stichting FSO kan in dit kader correctiemaatregelen met terugwerkende kracht opleggen. De Stichting FSO zal de klager informeren over de door de Stichting FSO vastgestelde constatering en de naar aanleiding daarvan door de Stichting FSO genomen correctiemaatregelen.
13. De door de klager en de onderneming waarover wordt geklaagd gemaakte kosten ter zake de behandeling van de klacht zijn voor eigen rekening.
14. In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet beslist de Stichting FSO.

Klachtenformulier (* verplicht invullen)

Gegevens klager:

| | |
|-------------------------|---|
| Naam: | * |
| Adres: | * |
| Postcode en woonplaats: | * |
| Telefoonnummer: | |
| Emailadres: | |

Ik heb een klacht over:

| | |
|------------------------|---|
| Bedrijf: | * |
| Adres: | * |
| Postcode en woonplaats | * |

Eventuele bijlagen:

| | |
|-----------|--|
| Bijlage 1 | |
| Bijlage 2 | |
| Bijlage 3 | |
| Bijlage 4 | |

Let op! In te vullen door administratie Stichting FSO

| | |
|------------------------------|--|
| Datum ontvangst klacht: | |
| Toegekend registratienummer: | |
| Datum ontvangst-bevestiging: | |
| Voorgestelde actie: | |
| Resultaat onderzoek: | |
| Datum afhandeling: | |

Onderwerp van de klacht:

*

Bijlage 10

Geschillenregeling

1. Geschillen over de uitleg en toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen door partijen daarbij en door werkgevers en werknemers op wier dienstbetrekking deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, worden voorgelegd aan de Geschillencommissie CAO Besloten Busvervoer.
2. Samenstelling en werkwijze van de Geschillencommissie zijn geregeld in het reglement van die commissie.
3. De Geschillencommissie beslist op verzoek van werkgever en werknemer bij wege van bindend advies.

Naleving

Partijen verplichten zich de naleving van deze CAO door hen zelf en door de bij hen aangesloten werkgevers en werknemers zoveel mogelijk te bevorderen.

Reglement Geschillencommissie CAO Besloten Busvervoer

1. De Geschillencommissie bestaat uit één voorzitter, één plaatsvervangend voorzitter, vier leden en vier plaatsvervangende leden.
2. CAO-partijen gezamenlijk benoemen de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter. Zij moeten voldoen aan de eisen tot benoeming als lid van de rechtelijke macht.
3. De CAO-partij aan werkgeverszijde benoemt twee leden en hun plaatsvervangers. CAO-partijen aan werknemerszijde benoemen tezamen twee leden en hun plaatsvervangers.
4. Doet zich een vacature voor, dan wordt door de tot benoeming in die vacature bevoegde partij(en) zo spoedig mogelijk in die vacature voorzien.
5. De Geschillencommissie kan zich desgewenst door een secretaris doen bijstaan. De benoeming van de secretaris behoeft de goedkeuring van CAO-partijen.
6. De kosten verbonden aan de werkzaamheden van de Geschillencommissie, inclusief die van het secretariaat, zijn voor rekening, voor de ene helft van de CAO-partij aan de werkgeverszijde en voor de andere helft van de CAO-partijen aan werknemerszijde tezamen.
7. Een verzoek tot het uitbrengen van bindend advies wordt door de meest gerede partij aan de Geschillencommissie gedaan bij met redenen omkleed verzoekschrift waarin de punten waarop bindend advies wordt gevraagd, duidelijk worden omschreven en de gronden voor het verzoek naar behoren en onder overlegging van de voor de beoordeling van belang zijnde stukken worden verwoord. Het verzoekschrift wordt per post toegezonden aan:

Geschillencommissie CAO Besloten Busvervoer
T.a.v. de secretaris
Postbus 154
4100 AD Culemborg

Voldoet het verzoekschrift niet aan de gestelde eisen, dan wordt de verzoekende partij door de Geschillencommissie in de gelegenheid gesteld om dat gebrek binnen een aan te geven termijn te herstellen. Gebeurt dat niet of in onvoldoende mate, dan kan de Geschillencommissie het verzoek niet-ontvankelijk verklaren.

8. De Geschillencommissie stelt degenen die in het verzoekschrift als wederpartij zijn aangeduid, in de gelegenheid schriftelijk op het verzoekschrift te reageren. Bij haar verweerschrift dient de betrokken partij de naar haar oordeel relevante en nog ontbrekende bescheiden over te leggen. Bij het toezenden van het verzoekschrift wordt aan de wederpartij (en) een termijn voor het indienen van het verweerschrift gesteld. Die termijn bedraagt normaliter vier weken en kan worden verlengd indien daar tijdig en op redelijke gronden, zulks ter beoordeling van de Geschillencommissie, om wordt verzocht.

9. De Geschillencommissie kan de uitoefening van zijn in de voorgaande leden bedoelde bevoegdheden aan haar voorzitter en/of haar secretaris delegeren.
10. De Geschillencommissie beslist op basis van het verzoekschrift en het verweerschrift of al dan niet een verdere schriftelijke behandeling van de zaak gewenst voorkomt, en zo ja: in welke vorm. De Geschillencommissie bericht partijen daarover zo spoedig mogelijk.
11. Na afronding van de schriftelijke fase van het debat wordt door de Geschillencommissie een dag bepaald voor de mondelinge behandeling van het geschil. Zulk een behandeling vindt niet plaats indien blijkt dat noch de Geschillencommissie zelf noch één der partijen daaraan behoefte heeft. Bij het bepalen van een dag voor de mondelinge behandeling wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de verhinderdata van partijen. De mondelinge behandeling vindt plaats te 's-Gravenhage dan wel in een andere, na overleg met partijen, door de Geschillencommissie te bepalen plaats in Nederland.
12. De Geschillencommissie streeft er naar binnen zes weken na de mondelinge behandeling uitspraak te doen dan wel, indien zodanig behandeling uitblijft, binnen zes weken na de daartoe strekkende beslissing. De Geschillencommissie kan, indien de zaak daarvoor vatbaar is, bij wege van bindend advies einduitspraak doen, maar zij kan ook één of meer maatregelen van instructie bevelen. Na afronding van die instructie geldt het in de eerste zin van deze bepaling gestelde opnieuw. De Geschillencommissie beslist bij gewone meerderheid van stemmen.
13. Bij haar einduitspraak beslist de Geschillencommissie gemotiveerd over de zaak ten gronde. Daarnaast beslist de Geschillencommissie in die uitspraak over de kosten van de behandeling van de zaak, met inbegrip van die van de eventueel aan partijen verleende rechtsbijstand. De Geschillencommissie zendt aan elk der procespartijen een exemplaar van haar einduitspraak toe. Cao-partijen die geen procespartij zijn, ontvangen een afschrift van de uitspraak.
14. In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de Geschillencommissie naar bevind van zaken.

Bijlage 11

Reglement dispensatieverzoek

Procedure behandeling dispensatieverzoek door CAO-partijen:

- a.** Het verzoek wordt door of namens betreffende werkgever of werknemer (hierna te noemen: de indiener) schriftelijk ingediend bij het secretariaat van CAO-partijen voor het Besloten Busvervoer p/a Stichting FSO, Postbus 154, 4100 AD Culemborg.
- b.** Het verzoek omvat tenminste:
 - 1.** de naam en het adres van de verzoeker;
 - 2.** de ondertekening door de verzoeker;
 - 3.** een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek en/of de bepaling(en) en het artikelnummer waarop het verzoek zich richt;
 - 4.** de motivering van het verzoek;
 - 5.** de dagtekening.
- c.** De secretaris van CAO-partijen stuurt de indiener een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens wanneer het verzoek door CAO-partijen behandeld zal worden.
- d.** In beginsel worden verzoeken door CAO-partijen behandeld in het eerstvolgende reguliere CAO-partijen overleg. Indien het verzoek naar het oordeel van de secretaris van CAO-partijen een spoedeisend karakter heeft, kan deze besluiten CAO-partijen te vragen het verzoek eerder (eventueel via een schriftelijke ronde) te behandelen.
- e.** De indiener verschaft desgevraagd binnen een daartoe aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden, die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn. Een verzoek wordt in behandeling genomen nadat de verstrekte informatie voldoende is voor de beoordeling van het verzoek.
- f.** Het verzoek tot dispensatie dient vooraf te worden aangevraagd. Dat wil zeggen voorafgaand aan de situatie waarvoor dispensatie gevraagd wordt en niet achteraf.
- g.** Verzoeken tot dispensatie worden alleen in behandeling genomen na instemming van de Ondernemingsraad (OR) (bij afwezigheid van een OR, de personeelsvertegenwoordiging of het gehele personeel).
- h.** De zaak waar dispensatie voor wordt aangevraagd mag niet strijdig zijn met het recht.
- i.** Gedurende de behandeling van het dispensatieverzoek is het niet toegestaan de situatie waarvoor dispensatie wordt aangevraagd ten uitvoer te brengen.
- j.** CAO-partijen kunnen besluiten tot het houden van een hoorzitting. Indiener kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de secretaris van CAO-partijen ten minste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Alle kosten van de indiener zijn voor zijn/haar eigen rekening.
- k.** CAO-partijen kunnen besluiten indien gewenst deskundigen op te roepen om te raadplegen en te horen. CAO-partijen kunnen m.b.t het dispensatieverzoek eveneens de controle afdeling van Stichting FSO raadplegen.
- l.** Indien CAO-partijen van mening zijn dat het geen verzoek betreft zoals genoemd in artikel 61 van deze CAO, wordt het verzoek afgewezen.
- m.** Dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Indien een nieuwe CAO van toepassing wordt, dient de verzoeker opnieuw een dispensatieverzoek in te dienen.
- n.** Het besluit tot het toekennen van dispensatie heeft geen terugwerkende kracht.
- o.** CAO-partijen kunnen desgewenst nadere voorwaarden verbinden aan een dispensatieverlening.
- p.** CAO-partijen doen binnen 12 weken, nadat het verzoek aan de secretaris van CAO-partijen is voorgelegd, uitspraak. Als een nader schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kunnen CAO-partijen besluiten de beslissingstermijn met 2 x 2 weken te verlengen.

- q.** Uiterlijk 2 weken na behandeling van het verzoek door CAO-partijen informeert de secretaris van CAO-partijen de indiener over het besluit. Dit geschiedt schriftelijk en het besluit bevat de motieven die tot de uitspraak hebben geleid.
- r.** Indien de indiener zich niet kan verenigen met het besluit van CAO-partijen dan kan hij binnen 2 weken na het besluit van CAO-partijen het verzoek voorleggen aan de Geschillencommissie CAO Besloten Busvervoer.

Procedure behandeling bezwaren

Taak Geschillencommissie

Er bestaat een Geschillencommissie binnen de sector Besloten Busvervoer die in het kader van de procedurele behandeling van dispensatieverzoeken tevens als bezwaarcommissie fungeert. Haar taak is het, op verzoek van beide betrokken partijen op wier dienstbetrekking deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, doen van een bindende uitspraak bij meerderheid van stemmen over voorgelegde geschillen t.a.v. deze collectieve arbeidsovereenkomst. Indien één der betrokken partijen geen bindende uitspraak accepteert, neemt de Geschillencommissie deze kwestie niet in behandeling en kan de kwestie aan een ter zake bevoegde rechter worden voorgelegd.

Samenstelling en werkwijze Geschillencommissie

Voor de samenstelling van de Geschillencommissie, haar werkwijze en het aanhangig maken van een geschil wordt verwezen naar artikel 65 en bijlage 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.



Bezoekadres

Spui 188
2511 BW Den Haag

Postadres

Postbus 19365
2500 CJ Den Haag

Telefoon: 070 375 17 51

Fax: 070 345 58 53

E-mail: knvbusvervoer@knv.nl
www.knv.nl/touringcar



Bezoekadres

Naritaweg 10
1043 BX Amsterdam

Postadres

Postbus 8456
1005 AL Amsterdam

Telefoon: 0900 9690

www.fnv.nl



CNV Vakmensen

Bezoekadres

Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

Postadres

Postbus 2525
3500 GM Utrecht

Telefoon: 030 75 11 007

E-mail: cnvinfo@cnv.nl
www.cnvvakmensen.nl



Bezoekadres

Boschweg 2
4105 DL Culemborg

Postadres

Postbus 154
4100 AD Culemborg

Telefoon: 0345 478 471

Fax: 0345 478 482

E-mail: info@stichtingfso.nl
www.stichtingfso.nl

Afdeling CAO-controle

Telefoon: 0345 478 471
E-mail: info@stichtingfso.nl

Afdeling Premie-inning

Telefoon: 0345 478 475
E-mail: premie@stichtingfso.nl

Afdeling Arbo en Opleidingen

Telefoon: 0345 478 487
E-mail: aeno@stichtingfso.nl



Bezoekadres

Boschweg 2
4105 DL Culemborg

Postadres

Postbus 154
4100 AD Culemborg

Telefoon: 0345 478 471

Fax: 0345 478 482

E-mail: info@caotour.nl
www.caotour.nl



**Stichting Bedrijfstakpensioen-
fonds voor het Beroepsvervoer
over de Weg**

**Bestuursbureau Pensioenfonds
Vervoer**

Prinses Margrietplantsoen 89
2595 BR Den Haag

www.pfvervoer.nl



Uitvoering pensioenadministratie:

TKP Pensioen

Bezoekadres

Europaweg 27
9723 AS Groningen

Postadres

Postbus 501
9700 AM Groningen

Algemeen

Telefoon: 050 582 19 90
E-mail: info@tkppensioen.nl
www.tkppensioen.nl

Werkgeversdesk

Telefoon: 050 582 98 88
E-mail: werkgever@pfvervoer.nl

Pensioendesk

Telefoon: 0900 1964
E-mail: pensioen@pfvervoer.nl



Vakmensen



Voorlichtingsbrochure

Arbeidsvoorwaarden voor het Besloten Busvervoer
voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016