

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN**  
**EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8979

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 30-03-1998, nr. 61

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN**  
**VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET**  
**BESLOTEN BUSVERVOER**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van partijen betrokken bij de cao voor het Besloten Busvervoer namens Busvervoer Nederland als partij te ener zijde en de Vervoersbond FNV en de Vervoersbond CNV als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Besloten Busvervoer, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht door:

- A. A. van der Leest;
- B. F.L.M. Laan;
- C. T. Schouten;
- D. I.P. Verhage;
- E. De Mol-Pelikaan International B.V.;
- F. Bakker Travel B.V.;
- G. Th A. Bakker.

dat deze bedenkingen als volgt kunnen worden samengevat:

Ad A.

Van der Leest is geen lid van een vakorganisatie betrokken bij de cao en beroept zich op de volledige contractsvrijheid tussen werknemer en

werkgever. Zijn bedenkingen richten zich in hoofdzaak tegen artikel 8 (afroepkrachten) lid 4 van de cao. Dit artikel vormt een beknotten van voornoemde vrijheid door de beperking van het aantal te werken uren per jaar.

Ad B.

Laan is geen lid van een vakorganisatie betrokken bij deze cao, maar wel van een andere belangenorganisatie niet betrokken bij deze cao en beroept zich op de volledige contractsvrijheid tussen werknemer en werkgever.

Het beklag richt zich in hoofdzaak tegen artikel 7 (parttime werknemers), leden 8 en 9, van de cao. Met het voorleggen van deze arbeidsvoorwaarden wordt volgens Laan een aanzet gegeven tot het plegen van fraude met uitkeringen. Laan stelt te worden benadeeld omdat door deze cao-maatregelen de premie voor WW en WAO onnodig hoog wordt gehouden.

Ad C.

Schouten is geen lid van een vakorganisatie betrokken bij deze cao, maar wel van een andere belangenorganisatie niet betrokken bij deze cao. Hij beroept zich op de volledige contractsvrijheid tussen werknemer en werkgever.

Het beklag richt zich in hoofdzaak tegen artikel 26 (tijd voor tijd regeling) lid 5 van de cao. Schouten heeft er problemen mee dat in enig kalenderjaar opgebouwde, maar niet genoten tijd voor tijd uren pas op 30 april van het daaropvolgende jaar hoeven te worden uitbetaald (uitgestelde betalingsverplichting). Naast onduidelijkheid in de toepassingspraktijk kan dit er in geval van faillissement toe leiden dat uren niet worden uitbetaald. Vanwege de ongelijke positie richting de werkgever is Schouten van mening dat dit artikel rechtskracht moet missen, althans dat avv onthouden moet worden, omdat dit artikel hem tegen zijn wil beknott in zijn rechten.

Ad D.

Verhage is geen lid van een vakorganisatie betrokken bij deze cao en beroept zich op de volledige contractsvrijheid tussen werknemer en werkgever.

Zijn bedenkingen richten zich in hoofdzaak tegen artikel 26 (tijd voor tijd regeling) lid 1 en het daarmee samenhangende artikel 26 lid 3 van de cao. Op grond van het rijtijdenbesluit mag het aantal diensten per week ten hoogste zes zijn en in een tijdvak van twee weken mogen er ten hoogste tien diensten zijn. Het komt volgens Verhage nogal vaak voor dat er de ene week zes en de volgende week ook weer zes of zelfs zeven diensten worden gereden. Vanuit de cao vindt de chauffeur geen steun om reclames te maken bij de werkgever omtrent deze overtreding, omdat de werkgever volgens de cao in plaats van in tijd te compenseren kan overgaan tot uitbetalen van overuren. Bovendien zou in aansluiting op het rijtijdenbesluit in de cao moeten worden opgenomen dat in geval

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

van compensatie in tijd gecompenseerd moet worden binnen de door de wetgever bedoelde termijn van het rijtijdenbesluit.

Ad E en F.

De bedenkingen van De Mol Pelikaan International B.V. en Bakker Travel B.V. richten zich primair tegen avv van artikel 56 hoofdstuk IV (schadevergoeding), leden 1 tot en met 3, van de cao en secundair tegen het gehele artikel 56 (Stichting voor Informatie en Ordening van de bedrijfstak Besloten Busvervoer, STO) van de cao.

Volgens De Mol Pelikaan International B.V. en Bakker Travel B.V. gaat het hier niet om een forfaitaire schadevergoeding aan de STO, maar om een boete gerelateerd aan het aantal dagen dat het verzuim voortduurt en niet aan de werkelijk gemaakte kosten van de STO. Zij wensen niet door een dergelijk zwaar middel te worden getroffen. Bovendien is er volgens hen geen sprake van een onpartijdige behandeling, gelet op de invloed van de cao-partijen. Zij wensen hieraan niet door middel van avv gebonden te worden.

Tevens verzoeken zij om artikel 59 van de cao, waarin verwezen wordt naar de toelichting op de cao, niet te voorzien van avv omdat het niets toevoegt.

Voorts acht De Mol Pelikaan International B.V. artikel 1 van de cao in strijd met de vrijheid van keuze inzake het lidmaatschap.

Ad G.

Bakker is geen lid van een vakorganisatie betrokken bij deze cao, maar wel van de Nederlandse Vereniging voor Beroepschauffeurs (ook belanghebbende bij het in werking en in stand houden van een cao voor het Besloten Busvervoer).

De bedenkingen richten zich in hoofdzaak tegen artikel 26 (tijd voor tijd regeling) leden 8 en 9 van de cao in samenhang met de bijlagen 3 en 4. Een algemeen verbindend verklaarde cao wordt door Bakker onderschreven, maar dan niet voor zover het betreft artikelen waar de bij deze cao betrokken bonden het voor het zeggen blijven houden. In artikel 26 lid 9 wordt expliciet verwezen naar bijlage 4 behorende bij de cao. Hieruit blijkt dat van de hoofdregel voor het moment van het op 0 stellen van min-uren kan worden afgeweken door middel van afspraken tussen de individuele werkgever enerzijds en zijn personeel/de OR tezamen met vertegenwoordigers van de Vervoersbonden CNF en FNV anderzijds.

Tevens richten de bedenkingen zich tegen artikel 59 (toelichting op de cao) van de cao. De toelichting voegt zaken toe die in de tekst van de cao niet eens voorkomen. Bovendien komt artikel 59 niet in aanmerking voor avv omdat het niet normstellend van aard is.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

In zijn algemeenheid kunnen ten aanzien van de ingebrachte bedenkingen de volgende opmerkingen worden gemaakt.

De bedenkingen richten zich voornamelijk op de inhoud van de cao. Het vaststellen van de inhoud van de cao behoort tot de bevoegdheid van de bij die cao betrokken partijen. Avv is een cao-ondersteunend instrument, waardoor concurrentie op het gebied van arbeidsvoorwaarden wordt tegengegaan.

In aanvulling hierop kan nog het volgende worden opgemerkt:

Ad A., B. en C.

De bepalingen waartegen deze bedenkingen zich richten (artikel 8 lid 4, artikel 7 leden 8 en 9 en artikel 26 lid 5 van de cao), komen naar hun aard voor avv in aanmerking en stuiten ook anderszins niet op beletsel voor avv. Voorts kan worden opgemerkt dat de cao in artikel 54 een algemene dispensatiebepaling kent.

Ad D.

De bedenkingen van Verhage richten zich tegen artikel 26 leden 1 en 3 van de cao in relatie tot het rijtijdenbesluit. Verhage stelt dat het aantal diensten per week op grond van het rijtijdenbesluit ten hoogste zes mag zijn en dat er in een tijdvak van twee weken ten hoogste tien diensten mogen zijn. In het rijtijdenbesluit is dit inderdaad als hoofdregel vastgelegd en wel in artikel 11 lid 3. Bij overwerk kan evenwel van deze hoofdregel worden afgeweken. De cao gaat (onder andere in artikel 26), net als het rijtijdenbesluit, volgens partijen uit van een gemiddeld vijfdaagse werkweek. Er is derhalve geen sprake van strijdigheid met het rijtijdenbesluit. Het bepaalde in de rijtijdenwet en het rijtijdenbesluit blijft uiteraard onverkort van toepassing.

Ad E. en F.

Deze bedenkingen richten zich in hoofdzaak tegen artikel 56 van de cao, in welk artikel een boetebeding is opgenomen.

Krachtens staand avv-beleid komt een dergelijk boetebeding voor avv in aanmerking wanneer aan de volgende twee voorwaarden is voldaan:

– een boetebeding mag niet inhouden dat de rechter geen matigingsbevoegdheid met betrekking tot de hoogte van de boete heeft, óf dat op enige andere wijze de gang naar de rechter dan wel de rechter in zijn bevoegdheden wordt beperkt;

– de bevoegdheid van enig (paritair) orgaan tot het opleggen van een boete mag niet bestaan naast de bevoegdheid die partijen bij de cao zelf hebben tot het instellen van een schadevergoeding uit hoofde van artikel 3 Wet AVV en artikel 15 Wet CAO.

Artikel 56 voldoet aan deze beide voorwaarden, zodat er geen belemmeringen zijn voor avv van dit cao-artikel.

Ten aanzien van de bedenkingen tegen artikel 59 van de cao, kan wor-

## **Besloten Busvervoer 1998/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

den opgemerkt dat in het betreffende cao-artikel wordt verwezen naar een toelichting op de cao, welke onverbreekelijk deel uit zou maken van de cao. Deze toelichting is niet voor avv aangemeld door de partijen bij deze cao. Artikel 59 van de cao komt niet voor avv in aanmerking, omdat het niet normstellend van aard is.

Met betrekking tot de bedenkingen zoals geuit door De Mol-Pelikaan International B.V. ten aanzien van artikel 1 van de cao, zij opgemerkt dat de zinsnede „(...) en die is aangesloten bij Busvervoer Nederland.” krachtens staand beleid niet voor avv in aanmerking komt.

Ad G.

De bepalingen waartegen de bedenkingen van Bakker zich richten (art. 26 leden 8 en 9 en in verband hiermee tevens de bijlagen 3 en 4), komen naar hun aard voor avv in aanmerking en stuiten ook anderszins niet op beletselen voor avv, behoudens voor zover het betreft de zinsnede „(...) tezamen met regionale vertegenwoordigers van de vervoersbonden CNV en FNV (...)”, zoals opgenomen in de tweede alinea van bijlage 4 en in samenhang hiermee de zevende alinea van bijlage 4 („Wordt met het personeel/de OR (...) de CAO voor het besloten busvervoer.”).

De reden waarom de genoemde zinsnede (en in verband daarmee de genoemde alinea) niet voor avv in aanmerking komt, is gelegen in het feit dat hierin de werknemersorganisaties, partij bij de cao, met name worden genoemd. Hierdoor wordt een onderscheid gemaakt tussen georganiseerden, lid van een partij bij de cao, en anders georganiseerden, hetgeen op gespannen voet staat met artikel 2 lid 5 sub c van de Wet AVV. Avv zou in deze situatie leiden tot een te grote benadeling van de rechtmatige belangen van derden.

Ten aanzien van de bedenkingen tegen artikel 59 van de cao, kan worden opgemerkt dat dit artikel niet voor avv in aanmerking komt, omdat het niet normstellend van aard is.

Gelet op het bovenstaande kan ten aanzien van de ingebrachte bedenkingen het volgende worden geconcludeerd:

- de bedenkingen tegen artikel 1 worden toegewezen voor zover deze betreffen de zinsnede „(...) en die is aangesloten bij Busvervoer Nederland.”;
- de bedenkingen tegen artikel 26 leden 8 en 9 en in verband hiermee de bijlagen 3 en 4 worden toegewezen voor zover deze betreffen de zinsnede „(...) tezamen met regionale vertegenwoordigers van de vervoersbonden CNV en FNV (...)”, zoals opgenomen in de tweede alinea van bijlage 4, en in samenhang hiermee de zevende alinea van bijlage 4 („Wordt met het personeel/de OR (...) de CAO voor het besloten busvervoer.”);

- de bedenkingen tegen artikel 59 van de cao worden toegewezen;
- de overige bedenkingen worden afgewezen.

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Gezien de reactie van de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 1999 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Besloten Busvervoer alsmede de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting voor informatie en ordening van de bedrijfstak besloten busvervoer „STO”, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

## HOOFDSTUK 1

### ALGEMEEN

#### Artikel 1

#### **Werkingsfeer**

Deze overeenkomst is van toepassing op:

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

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.

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 2

**Definities**

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

- a. werkgever: iedere natuurlijke- of rechtspersoon, wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst;
- b. werknemer: ieder, die in dienst is van een werkgever voor bepaalde of onbepaalde tijd;
- c. afroepkracht: iedere werknemer, die bereid is op afroep in dienst van werkgever incidenteel werkzaamheden te verrichten krachtens een schriftelijke arbeidsovereenkomst;
- d. parttimer: iedere werknemer, met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd, waarbij overeengekomen is dat slechts een gedeelte van het normale aantal geldende arbeidsuren arbeid wordt verricht;
- g. partner: de ongehuwde man of vrouw, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, met wie de ongehuwde werknemer samenwoont en die daartoe een notarieel verleden samenlevingscontract zijn overeengekomen.
- h. standplaats:
  1. de plek waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid uitoefent;
  2. de plek waar de garage der onderneming is gelegen en de werknemer gebruikelijk zijn dagelijkse arbeid aanvangt en beëindigt;
  3. de plek waar de werknemer na overleg met respectievelijk in opdracht van de werkgever gebruikelijk zijn dagelijkse arbeid aanvangt en beëindigt;
  4. benevens een gebied met een straal van 10 km rond de plek als bedoeld in sub 1, 2, en 3;
- i. dienstregeling: voor een ieder kenbaar schema van reismogelijkheden;
- j. besloten busvervoer: personenvervoer per bus, anders dan bedoeld onder o, en omvattend de categorieën toerwagenritten, ongeregeld vervoer, groepsvervoer, pendelvervoer, meerdaagse reizen en dagtochten;
- k. groepsvervoer: volgens een vast schema/rooster uitgeoefend en niet onder l vallend vervoer van tot een beperkte groep behorende personen met bussen;
- l. toerwagenritten: al dan niet volgens een dienstregeling uitgevoerde ritten, welke niet uitsluitend tot doel hebben het verstrekken van gelegenheid tot vervoer van personen tussen bepaalde plaatsen, met bussen;

- m. ongeregeld vervoer: niet volgens een dienstregeling uitgeoefend en niet onder l vallend vervoer van personen met autobussen;
- n. pendelvervoer: vervoer van vooraf in groepen samengebrachte reizigers van dezelfde plaats van vertrek naar dezelfde plaats van bestemming door verscheidene heen- en terugreizen. Overal waar pendelvervoer wordt genoemd, wordt dit geacht internationaal lijndienstvervoer te omvatten;
- o. meerdaagse reis: vervoer dat zich uitstrekt over meer dan 24 uur.
- p. dagtochten: toerwagenritten en ongeregeld vervoer dat zich uitstrekt over een periode van maximaal 24 uur.
- q. openbaar vervoer: voor een ieder openstaand personenvervoer per bus, niet vallend onder j, volgens een dienstregeling;
- r. bus: motorrijtuig, al dan niet voorzien van een aanhangwagen, ingericht voor het vervoer van meer dan acht personen, de bestuurder daaronder niet inbegrepen;
- s. kalenderweek: de periode van zeven aaneengesloten dagen, aanvangende op maandag 00.00 uur en eindigende op zondag 24.00 uur;
- t. vrije dag: periode van telkens 24 uur waarop geen arbeid behoeft te worden verricht en de werknemer op standplaats vrij over zijn tijd kan beschikken.
- u. STO: De Stichting voor Informatie en Ordening van de bedrijfstak Besloten Busvervoer;
- v. FSO: Fonds Scholing en Ordening van de bedrijfstak Besloten Busvervoer.

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

## HOOFDSTUK 2

### DE ARBEIDSOVEREENKOMST

#### Artikel 4

##### De arbeidsovereenkomst

1. Bij aanstelling van een werknemer dient de arbeidsovereenkomst schriftelijk te worden aangegaan. De arbeidsovereenkomst dient ten minste de volgende punten te omvatten:
  - Naam, adres, woonplaats en geboortedatum van de werknemer;
  - De aanvangsdatum van het dienstverband;
  - De duur van het dienstverband;
  - De functie met de bijbehorende functieloonschaal;
  - Het functieloon;
  - Het aantal uren per betalingsperiode waarvoor de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan;
  - De betalingstermijn van het loon;



**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- Het toegekend aantal ervaringsjaren;
  - De proeftijd (indien overeengekomen);
  - De standplaats.
2. Indien met de werknemer een proeftijd wordt overeengekomen (maximaal 2 maanden), is deze alleen geldig als deze vóór de indiensttreding, schriftelijk is vastgelegd. Een proeftijd kan worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd.
  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.
  5. Een overeenkomst voor bepaalde tijd van minimaal 6 maanden, kan éénmaal tot in totaal maximaal 1 jaar worden verlengd zonder dat ontbinding via de kantonrechter, of tussenkomst van de directeur van het RBA nodig is.

Artikel 5

**Beëindiging dienstverband**

1. De dienstbetrekking eindigt op het moment dat de tijd is verstreken waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan of door opzegging. Opzegging dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van de wettelijke regels en met inachtneming van de termijn vastgelegd in bijlage 12 bij deze CAO.
2. De dienstbetrekking eindigt van rechtswege op het moment dat de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

Artikel 7

**Parttime werknemers**

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

1. Het functieloon wordt overeenkomstig de bij de functie behorende

loonschaal, en evenals de tredeverhoging, naar rato van het aantal contractueel overeengekomen uren vastgesteld.

2. Het aantal arbeidsuren wordt in onderling overleg vastgesteld, met een minimum van 40 uur per betalingsperiode.
3. De vakantie-aanspraken, vakantietoeslag, de aanspraken op werkgelegenheidsdagen en de aanspraak op christelijke en nationale feestdagen ontstaan naar rato van het aantal contractueel overeengekomen uren.
5. In afwijking van het bepaalde in lid 1 wordt voor een werknemer met een parttime dienstverband van 50% of meer, ten behoeve van de vaststelling van het loon vanaf 1-4-1995 ieder volledig jaar dat de dienstbetrekking voortduurt in aanmerking genomen als volledig ervaringsjaar.
6. De tijd voor tijd regeling (artikel 26) is naar rato op de werknemer met een parttime dienstverband van toepassing.
7. Als na 1 jaar blijkt dat de werknemer met een parttime dienstverband structureel meer uren heeft gewerkt dan in zijn contract is overeengekomen, dient het aantal uren in het contract op verzoek van de werknemer te worden verhoogd met het aantal uren dat hij structureel over dat jaar gemeten meer heeft gewerkt.
8. Bij een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer mag het totaal aantal gewerkte uren per betalingsperiode de restcapaciteit van de arbeidsongeschikte niet overschrijden.
9. Parttimers met een WW of een WAO-uitkering kunnen bij het aangaan van hun dienstverband aangeven niet onder de tijd voor tijd regeling te willen vallen en alle uren uitbetaald te krijgen. Voor deze categorie parttimers is sprake van overuren (135%) wanneer meer dan 160/173,3 uur wordt gewerkt.

#### Artikel 8

##### **Afroepkrachten**

1. De bepalingen van deze CAO zijn op afroepkrachten van toepassing, met uitzondering van de artikelen 19, 44, 45 en 46 en met inachtneming van de volgende leden van dit artikel.
2. De loonberekening geschiedt naar rato van het aantal gewerkte uren volgens artikel 20.
3. Het uurloon bedraagt:

## **Besloten Busvervoer 1998/1999** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

per 1 april 1997<sup>1)</sup> f 23,35

per 1 april 1998 f 23,95

Hierin is reeds een verhoging met vakantiedagen<sup>2)</sup>, werkgelegenheidsdagen en 8% aan vakantietoeslag begrepen.

4. Het aantal te werken uren wordt in onderling overleg per afroep vastgesteld met een maximum van 480 uur per kalenderjaar. Oproepkrachten die op enig jaar meer dan 400 uur werken hebben recht op een parttime-dienstverband.
5. De artikelen 7:667 (beëindiging dienstbetrekking/opzegging) en 7:668 (stilzwijgende verlenging van het contract) van het Burgerlijk Wetboek zijn op afroepkrachten niet van toepassing.
6. Bij aanbod van werk is de werkgever verplicht het werk eerst aan te bieden aan het personeel met een fulltime of parttime dienstverband voor onbepaalde tijd, alvorens het kan worden aangeboden aan andere medewerkers als seizoenkrachten en parttimers met een dienstverband voor bepaalde tijd. Pas in laatste instantie mag het werk worden aangeboden aan afroepkrachten.

### Artikel 9

#### **Seizoenwerknemers**

De bepalingen van deze CAO zijn op seizoenwerknemers van toepassing met inachtneming van het volgende:

1. De dienstbetrekking wordt aangegaan voor de duur van het seizoen.
2. Het seizoen omvat mede het genieten van vakantiedagen, werkgelegenheidsdagen, tijd voor tijd en feestdagen, indien en voorzover daarop aanspraken zijn opgebouwd.
3. Indien de seizoenwerknemer door ziekte niet in de gelegenheid is, de dagen genoemd in lid 2 geheel of gedeeltelijk te genieten, wordt de niet genoten tijd voor tijd uitbetaald à 135% bij het einde van het dienstverband.
4. De aanvulling als bedoeld in artikel 49 lid 3 a zal bij ziekte gedurende de dagen, genoemd in lid 2, over max. 10 werkdagen uitgekeerd worden.

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

<sup>2)</sup> Onverminderd het bepaalde in artikel 7:634 en 7:640 juncto 7:645 van het Burgerlijk Wetboek.

5. Bij opeenvolgende seizoenen bij dezelfde werkgever kan alleen het eerste seizoen een proeftijd worden overeengekomen.
6. Voor seizoenwerknemers die gedurende opeenvolgende seizoenen bij dezelfde werkgever in dienst zijn, worden ten behoeve van de vaststelling van het loon alsmede van de aanvulling van het loon in geval van arbeidsongeschiktheid de opeenvolgende seizoenen als aansluitende ervaringsjaren in aanmerking genomen.

### HOOFDSTUK 3

#### LONEN EN FUNCTIE-INDELING

##### Artikel 11

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

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

##### Artikel 12

##### **De loonspecificatie**

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

- loon,
- overuren,
- onregelmatigheidstoelage,
- onderbrekingstoelage,
- aantal gewerkte dagen,
- ziekte dagen,
- het saldo van de opgebouwde tijd voor tijd,
- het tegoed aan vakantiedagen,\*
- het tegoed aan werkgelegenhedsdagen,\*
- het tegoed aan vervangende vrije dagen,\*
- het tegoed aan vervangende feestdagen,\*
- overhevelingstoelage,
- diversen,
- onkostenvergoeding,

Alsmede de aftrek wegens:

- premie aan het ondernemings-en/of bedrijfspensioenfonds,

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- loonheffing,
- premies Sociale Verzekering,
- bijdrage Fonds Scholing en Ordening,
- bijdrage VUT-premie.

\* Voor zover hierin niet reeds in de arbeidstijdadministratie wordt voorzien.

Artikel 13

**Loonbetaling**

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

Artikel 14

**Beloning rijdend personeel**

1. Als bijlage 2 bij deze overeenkomst is gevoegd de loontabel welke van toepassing is op rijdend personeel.
2. Inschaling bij indiensttreding:  
Bij indiensttreding wordt de werknemer ingeschaald in de bij zijn functie behorende loonschaal op de trede, die overeenkomt met het aantal ervaringsjaren, dat de werknemer als bestuurder van een autobus in deze bedrijfstak heeft opgedaan.

Artikel 15

**Loonberekening rijdend personeel**

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

## Artikel 16

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

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

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

## Artikel 17

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

Loonschaal I administratief medewerker IV, busbegeleider, host.

Loonschaal II typiste, administratief medewerker III, hulp-automonteur II, schoonmaker, wagenwasser, garagehulp.

Loonschaal III administratief medewerker II, hulp-automonteur I, automonteur II, balie-employé, reisbureau medewerker.

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Loonschaal IV administratief medewerker I, controleur, parkeerchef, las- en plaatwerker, machine-bankwerker, automonteur I, auto-elektricien, hoofd automonteur II.

Loonschaal V assistent opzichter, hoofd automonteur I, autotechnicus B, reisbureaubeheerder.

Loonschaal VI boekhouder, controleur I, opzichter III, werkmeester II, autotechnicus A.

Loonschaal VII boekhouder II, chef de bureau, hoofdcontroleur, opzichter II, werkmeester I.

Loonschaal VIII boekhouder I, chef de bureau I, opzichter I, hoofd opzichter B.

Loonschaal IX chef de bureau I, hoofd boekhouder, hoofdopzichter A.

Voor het technisch personeel zijn functie- en werkomschrijvingen vastgesteld. (bijlage 6)

#### HOOFDSTUK 4

##### **WERKTIJDEN EN ARBEIDSTIJDADMINISTRATIE**

###### Artikel 18

###### **Werkweek**

Voor werknemers geldt een vijfdaagse werkweek, met een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur. Voor elke kalenderweek dat het dienstverband voortduurt, ontstaat aanspraak op twee vrije dagen.

###### Artikel 19

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

1. Algemeen erkende Christelijke en Nationale feestdagen zijn:
  - Nieuwjaarsdag,
  - 2e Paasdag,
  - Koninginnedag
  - Hemelvaartsdag,

- 2e Pinksterdag,
  - beide Kerstdagen;
  - de dagen, op welke krachtens aanwijzing van de overheid extra vrijaf met behoud van loon mag worden verleend.
2. Aan de werknemer die op een feestdag, bedoeld in lid 1, niet op zaterdag of zondag vallende arbeid verricht dan wel de wekelijkse vrije dag geniet, wordt een vervangende vrije dag toegekend;
- a. voor de vervangende vrije dag die voor een feestdag in de plaats treedt, worden 8 uren voor de loonberekening in aanmerking genomen;
  - b. de op de feestdag gewerkte uren worden bovendien voor de loonberekening in aanmerking genomen;
  - c. de vervangende vrije dag dient te worden genoten in hetzelfde kalenderjaar als zij is ontstaan.

#### Artikel 20

#### **Arbeidstijdberekening rijdend personeel**

- A. Algemeen
1. Diensttijd:  
Onder diensttijd wordt verstaan de tijd, gelegen tussen het tijdstip waarop de dienst wordt aangevangen en het tijdstip waarop de dienst wordt beëindigd.
  2. Arbeidstijd:  
Voor het rijdend personeel wordt onder arbeidstijd verstaan het in dienst van de werkgever besturen van een autobus en/of het verrichten van andere met de functie samenhangende werkzaamheden.
  3. Rusttijd:  
Onder rusttijd wordt verstaan, elke periode van 8 uur en langer tussen twee dienstitijden, gedurende welke de werknemer geen bemoeienis heeft met de onderneming.
- B. Toerwagenritten/ ongeregeld vervoer/ pendelvervoer  
De arbeidstijd van het rijdend personeel bedraagt 5/6 van de dienstitijd. Hierop bestaan de volgende uitzonderingen:
1. Bij meerdaagse reizen wordt de arbeidstijd geacht te zijn: op de eerste en laatste kalenderdag 5/6 van de dienstitijd volgens de tachograafschijf met een minimum van acht uur netto arbeidstijd per dag.  
Voor elke tussenliggende dag wordt voor de loonberekening acht uur netto arbeidstijd in aanmerking genomen.
  2. Indien de chauffeur tijdens een meerdaagse reis in opdracht van de werkgever een rit rijdt ten behoeve van een ander reisgezelschap, dan dienen de uren voorzover de acht uur wordt overschreden, afzonderlijk vergoed te worden.



**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

3. Bij pendelvervoer, meerdaagse reizen en internationale lijndiensten wordt onder diensttijd eveneens verstaan de tijd gemoeid met het vervoer van en naar de plek waar de rit aanvangt respectievelijk eindigt.  
De rusttijd tussen twee dienstitijden wordt niet voor de loonberekening in aanmerking genomen.
  4. De arbeidstijd bij dagtochten wordt als volgt berekend:  
5/6 x totale diensttijd (het moment waarop de dienst wordt aangevangen, inclusief eventuele rusttijd, onderbrekingen en pauzes buiten standplaats tot het moment waarop de dienst wordt beëindigd) met een maximum van 16 uur netto.  
Indien echter de werkzaamheden buiten standplaats worden onderbroken door een nachtrust van ten minste 8 uur en omvattende de periode van 00.00 uur tot 04.00 uur, mag deze nachtrust voor de loonberekening in mindering worden gebracht. Hierbij geldt de uitdrukkelijke voorwaarde dat de nachtrust in een hotelkamer wordt doorgebracht.  
In afwijking van het bovenstaande geldt voor ritten waarbij de chauffeur binnen 24 uur terugkeert op standplaats, en waarbij de chauffeur niet de groep vervoert tot de eindbestemming, doch de rit wordt voortgezet door een andere chauffeur, en deze groep niet binnen 24 uur terugkeert op haar vertrekpunt, en de chauffeur na een rustperiode van meer dan 8 uur weer wordt ingezet voor de terugreis met een andere groep, de volgende afwijking van bovenvermelde regeling:
    - door de werkgever zal worden gezorgd dat er voor de chauffeur op de plaats van onderbreking een hotelkamer beschikbaar is;
    - de tijd welke aan de werknemer zal worden vergoed is gelijk aan 6/6 van de totale tijd minus 8 uur, met een minimum van 10 uur.
- C. Groepsvervoer  
De arbeidstijd van het rijdend personeel bedraagt 6/6 van de diensttijd.
1. Voor rijdend personeel, belast met het uitvoeren van groepsvervoer, wordt per dienst een onderbrekingstoeslag toegekend, indien de diensttijd langer dan 1 uur wordt onderbroken en de totale diensttijd niet meer dan 12 uur bedraagt. Voor zover de totale diensttijd méér dan 12 uur bedraagt en er meer dan één onderbreking als hiervoor bedoeld plaatsvindt, worden per dienst maximaal twee onderbrekingstoeslagen toegekend.
  2. Indien de onderbreking als bedoeld in lid 1, voorkomt bij com-

binaties van openbaar vervoer en groepsvervoer is deze onderbrekingstoeslag eveneens van toepassing.

3. De in de leden 1 en 2 genoemde toeslag wordt niet toegekend, indien de onderbreking 8 uur of langer duurt.
4. Eénmaal per diensttijd wordt één onderbreking van minder dan 61 minuten niet geacht arbeidstijd te zijn.
5. De vergoeding welke in het kader van de onderbrekingstoeslag wordt verstrekt, staat vermeld in artikel 27.

D. Binnenlands openbaar vervoer

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

Voor het overige zijn de bepalingen van hoofdstuk 7 van toepassing

Artikel 21

**Rusttijd bij pendelvervoer**

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

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

Artikel 22

**Arbeidstijdadministratie**

1. De werkgever dient een deugdelijke administratie te voeren van de dagelijkse door de werknemer vervulde arbeidstijd en de eventueel daaruit voortvloeiende overuren en/of tijd voor tijd uren. Deze administratie dient ten minste te bevatten de elementen genoemd in het arbeidstijdadministratie-formulier dat in de toelichting is opgenomen.
2. De arbeidstijdadministratie en loonadministratie dienen beide betrekking te hebben op een zelfde tijdvak. De werkgever bepaalt of beide betrekking zullen hebben op een vier-wekelijkse periode dan wel een periode van een maand.
3. Wanneer op één of meer dagen niet wordt gewerkt wegens:
  - vakantie
  - afwezigheid met behoud van loon
  - arbeidsongeschiktheid of afwezigheid ingevolge artikel 19 en 46

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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 23

**Werktijdenregeling**

De werkgever zal via overleg met de OR of een vertegenwoordiging van het personeel zo mogelijk een werktijdenregeling opstellen. In deze regeling dient ook te worden ingegaan op de wijze en het tijdstip waarop de werknemer zal worden geïnformeerd over de door hem uit te voeren werkzaamheden en de door hem te genieten vrijetijdsaanspraken.

HOOFDSTUK 5

**OVERUREN EN TIJD VOOR TIJD**

Artikel 24

**Definities overuren**

1. Niet-rijdend personeel:  
Overuren zijn uren waarmee de wekelijkse arbeidstijd van 40 uur per kalenderweek wordt overschreden.
2. Rijdend personeel:  
Overuren zijn uren waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 40 uur wordt overschreden. Overuren dienen per betalingsperiode van een kalendermaand of 4 weken berekend te worden, met inachtneming van de tijd voor tijd regeling zoals in artikel 26 vastgelegd.  
Voor een werknemer met een parttime dienstverband geldt dat overuren de arbeidsuren zijn die boven het contractueel overeengekomen aantal uren uitgaan, met inachtneming van de tijd voor tijd regeling zoals in artikel 26 vastgelegd.
3. Afronding overuren:  
Bij de toekenning van de in artikel 25 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 25

##### **Vergoeding overuren**

- A. Overurentoeslag:  
Voor ieder overuur wordt vergoed het uurloon vermeerderd met het hieronder genoemde percentage daarvan. Het percentage voor overuren bedraagt:
1. voor niet-rijdend personeel:
    - a. voor overwerk op werkdagen 30%;
    - b. voor overwerk op zaterdagen 50%;
    - c. voor overwerk op zondagen en algemeen erkende feestdagen 100%.
  2. voor rijdend personeel:  
Op alle dagen 35%.
- B. Uitzondering van de bepaling inzake de vergoeding van overuren  
De bepalingen inzake de vergoeding van overuren worden niet toegepast ten aanzien van:
1. de overuren gemaakt door hen, die bevoegd zijn tot het doen verrichten van overwerk;
  2. de overuren gemaakt door hen, die een zelfstandige functie hebben, waarbij geen diensturen zijn vastgesteld;
  3. overuren die ontstaan door eigen schuld of toedoen van de werknemer.

#### Artikel 26

##### **Tijd voor tijd regeling (voor rijdend personeel)**

1. Indien in enige betalingsperiode van 4 weken of een maand minder dan de 8 resp.  $8 \frac{2}{3}$  vrije dagen, zoals bedoeld in artikel 18, zijn genoten, wordt per te weinig genoten vrije dag 8 uur arbeidstijd op de loonbetaling in mindering gebracht. Voor elke 8 uur arbeidstijd wordt uiterlijk 30 april van het volgend jaar één betaalde vervangende vrije dag gegeven.
2. Voor elk arbeidsuur, dat per betalingsperiode van een maand boven de 173,3 uur, of per 4 weken boven de 160 uur uitgaat, wordt één uur betaalde vrije tijd (tijd voor tijd) vergoed.
3. In afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2 kan de werkgever met de ondernemingsraad, de kern of de meerderheid van zijn per-

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

soneel overeenkomen dat overuren worden uitbetaald à 135%; dit tot ten hoogste 40 overuren per maand echter met een maximum van 300 overuren per jaar.

4. De vergoeding in tijd wordt gegeven op standplaats in hele en desgewenst in halve dagen. Voor iedere hele of halve dag krachtens deze regeling wordt 8 resp. 4 maal het uurloon vergoed onder gelijktijdige vermindering van het aantal opgespaarde uren met 8 resp. 4 uur.
5. Indien op 30 april van het volgende jaar de uren als bedoeld in lid 2 niet in de vorm van tijd voor tijd zijn opgenomen, dienen deze alle op deze datum te worden uitbetaald à 135%.
6. Uiterlijk 24 uur voor opname van de tijd voor tijd vindt overleg plaats tussen werkgever en werknemer over de data waarop de tijd voor tijd wordt genoten. Eenmaal toegekende tijd voor tijd kan slechts worden ingetrokken met instemming van de werknemer.
7. Op feestdagen, werkgelegenheidsdagen en vakantiedagen kan geen vrijaf worden gegeven in het kader van deze regeling.
8. Onder de strikte voorwaarden vastgelegd in bijlage 3 is het toegestaan af te wijken van het bepaalde in de leden 4 en 6 van dit artikel op de volgende wijze:  
Als aan het einde van een betalingsperiode het totaal aantal gewerkte uren minder dan 173,3 respectievelijk 160 uren bedraagt, kan de werkgever de ontbrekende uren aanvullen met uren uit het tijd voor tijd saldo. Het is mogelijk dat nog geen tijd voor tijd was opgebouwd. In dat geval ontstaat er een negatief tijd voor tijd saldo (min-uren).
9. Voor de regeling omtrent min-uren wordt verwezen naar bijlage 4.

## HOOFDSTUK 6

### TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

#### Artikel 27

##### Onderbrekingstoeslag

1. De onderbrekingstoeslag in het kader van artikel 20 C bedraagt per 1-4-1997<sup>1)</sup> *f* 23,06 en per 1-4-1998 *f* 23,65.
2. Per 1-1-1998<sup>1)</sup> mag de onderbrekingstoeslag als bedoeld in artikel 20 C worden verminderd tot *f* 15,- wanneer de werknemer de bus op vrijwillige basis mee naar huis neemt en wel indien:
  - De rit eindigt op of nabij de plaats waar de werknemer woonachtig is en de rit volgend op de onderbreking ook op deze plaats aanvangt; en
  - het tijdstip waarop de werknemer redelijkerwijs deze plaats kan bereiken niet later is dan indien hij op standplaats zou zijn geëindigd; en
  - de tijd welke aan de werknemer wordt vergoed niet minder is dan het geval zou zijn geweest indien de rit op de standplaats zou zijn geëindigd.
  - De onderbreking plaatsvindt buiten de standplaats.

#### Artikel 28

##### Onregelmatigheidstoeslag

1. Technisch en niet-rijdend personeel:
  - a. Voor arbeidsuren van maandag tot en met vrijdag tussen 20.00 en 06.00 uur wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend ten bedrage van
    - per 1-4-1997<sup>1)</sup>: *f* 2,50 per uur
    - per 1-4-1998: *f* 2,56 per uur
  - b. Voor arbeidsuren op zaterdag, zon- en feestdagen liggend tussen 00.00 uur en 24.00 uur wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend ten bedrage van
    - per 1-4-1997<sup>1)</sup>: *f* 3,76 per uur
    - per 1-4-1998: *f* 3,85 per uur
2. Rijdend personeel belast met uitvoering van toerwagenritten, onge-regeld vervoer en pendelvervoer:
  - a. Voor werkzaamheden op de zaterdag wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend ten bedrage van

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

## Besloten Busvervoer 1998/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

- per 1-4-1997<sup>1)</sup>: f 35,25 per dag  
per 1-4-1998: f 36,15 per dag
- b. Wanneer de werkzaamheden op de zaterdag niet langer dan een halve dag in beslag nemen, bedraagt de toeslag  
per 1-4-1997<sup>1)</sup>: f 17,62  
per 1-4-1998: f 18,07
- c. Voor werkzaamheden op zon- en feestdagen wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend ten bedrage van  
per 1-4-1997<sup>1)</sup>: f 46,06 per dag;  
per 1-4-1998: f 47,23 per dag;
- d. Wanneer de werkzaamheden op zon- en feestdagen niet langer dan een halve dag in beslag nemen, bedraagt de toeslag  
per 1-4-1997<sup>1)</sup>: f 23,03;  
per 1-4-1998: f 23,62;
3. Rijdend personeel belast met de uitvoering van groepsvervoer:
- a. Voor arbeidsuren van maandag tot en met vrijdag, liggende tussen 20.00 en 06.00 uur wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend van  
per 1-4-1997<sup>1)</sup>: f 2,50 per uur  
per 1-4-1998: f 2,56 per uur
- b. Voor arbeidsuren op zaterdag, zon- en feestdagen, liggende tussen 00.00 en 24.00 uur wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend van  
per 1-4-1997<sup>1)</sup>: f 3,76 per uur  
per 1-4-1998: f 3,85 per uur.

### Artikel 29

#### Onkostenvergoeding

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

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Bij een dienst welke aanvangt voor 12.00 uur en eindigt na 20.00 uur wordt op declaratiebasis een maaltijd vergoed, welke in samenstelling het Nederlandse toeristenmenu ten grondslag heeft;  
Bij een dienst welke aanvangt op elk willekeurig tijdstip en een diensttijd van 10 uur totaal overschrijdt wordt op declaratiebasis een vergoeding van 15,- verstrekt ten behoeve van een lichte maaltijd of lunch.

2. Consumptievergoeding bij eendaagse reizen:  
De werknemer die – anders dan voor de uitoefening van openbaar vervoer – meer dan 4 uur dienst heeft buiten standplaats wordt een consumptievergoeding toegekend ter grootte van de werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van f 5,- per dag, tenzij hierin op andere wijze is voorzien.
3. Overige beroepskosten:
  - a. Bij meerdaagse ritten heeft de chauffeur die zonder reisleader vervoer van personen verricht voor de extra onkosten recht op een vergoeding van f 25,- per dag.
  - b. In geval de autobus met twee chauffeurs is bemand, wordt de vergoeding als boven vermeld aan ieder voor de helft toegekend.
  - c. Bij meerdaagse ritten uitgevoerd met reisleader, heeft de chauffeur voor de extra onkosten recht op een vergoeding van f 10,- per dag.
  - d. Geen aanspraak op de vergoeding bestaat, indien de opdrachtgever van de werkgever ten minste het bedrag, genoemd in sub a respectievelijk c verstrekt. Bij een lager bedrag dient de werkgever dit tot in het in sub a respectievelijk c genoemde bedrag aan te vullen.
  - e. In geval van pendelvervoer heeft de chauffeur voor de extra onkosten recht op een vergoeding van f 10,- per dienst.

#### Artikel 30

#### **Reiskostenvergoeding**

1. De werknemer, die dienst heeft buiten standplaats, worden de werkelijk betaalde reiskosten vergoed volgens de fiscaal geldende normen, indien
  - hij niet heeft kunnen reizen met gratis vervoer;
  - hij ook bij tijdige aanvraag niet met gratis vervoer had kunnen reizen.
2. Bij verplaatsing van het bedrijf of bij overplaatsing van werknemers worden gedurende twee jaar de extra kosten voor woon/werkverkeer vergoed volgens de geldende fiscale normen.



**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 31

**Diplomatoeslagen**

Technisch personeel:

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

	1-4-1997 <sup>1)</sup>	1-4-1998
a. VAM-diploma hulpmonteur	f 60,02	f 61,55
VAM-diploma 2e monteur	f 110,55	f 113,37
VAM-diploma 1e monteur	f 215,98	f 221,49
VAM-diploma monteur motorrijtuigen	f 85,87	f 88,06
VAM-certificaat onderstelmonteur	f 66,73	f 68,43
VAM-certificaat motormonteur (per certificaat)	f 66,73	f 68,43
b. VEV-diploma, afgegeven door de Vereniging tot Bevordering van Elektro-technisch Onderwijs	f 110,55	f 113,37
NVL-diploma, afgegeven door de Nederlandse Vereniging voor Las-techniek	f 110,55	f 113,37
Bemetel-diploma, afgegeven door de Stichting Bedrijfsopleiding Metaal- en Elektrotechnische Industrie	f 110,55	f 113,37
c. VVA-diploma (gezel), afgegeven door de Vereniging ter Veredeling van het Ambacht	f 110,55	f 113,37
VVA-diploma (meester), afgegeven door de Vereniging ter Veredeling van het Ambacht	f 215,98	f 221,49

2. Indien door betrokkenen meerdere diploma's vermeld onder a., b. of

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

c. zijn behaald, is van toepassing het verkregen diploma met de hoogste toeslag.

3. Rijdend personeel:  
De chauffeur die voor 1-1-1986 in de bedrijfstak werkzaam was en die voor die datum in het bezit was van het diploma CCV-B, ontvangt een toeslag van f 54,57 per maand. Deze toeslag is per dezelfde datum op dit niveau bevroren.

## HOOFDSTUK 7

### UITZONDERINGSBEPALINGEN OPENBAAR VERVOER

#### Artikel 32

##### **Toepasbaarheid CAO Openbaar Vervoer**

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

#### Artikel 33

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

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

#### Artikel 35

##### **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 32 van het Rijttijdenbesluit, 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 oor-

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

spronkelijke moet worden genoten en ontvangt hij een toeslag wegens verschuiving van 35% van het dagloon.

3. Kan uit hoofde van dienstbelang geen vervangende vrije dag worden aangewezen, dan dient het werken op een roostervrije dag vergoed te worden met een toeslag van 100% van het uurloon voor elk op die dag gewerkt uur, zonder dat de gewerkte uren voor de overurenberekening, bedoeld in artikel 24, in aanmerking mogen worden genomen. In het geval dat op de vrije dag minder dan 4 uur arbeid wordt verricht, zal een minimum beloning van 4 uur tegen 100% extra worden toegekend.
4. Het in de leden 2 en 3 bepaalde, geldt uitsluitend indien de roostervrije dagen gelegen zijn in de periode van 8 dagen, volgende op de dag waarop de aanzegging om dienst te doen, is gegeven.
5. Het in lid 2 bepaalde geldt niet, indien er sprake is van verschuiving van een roostervrije dag, welke met wederzijds goedvinden heeft plaatsgevonden.

Artikel 36

**Onderbrekingstoeslag openbaar vervoer**

1. Aan rijdend personeel, belast met de uitvoering van openbaar vervoer, dat daarbij een onderbroken dienst verricht, wordt per onderbroken dienst een toeslag uitbetaald.  
De toeslag bedraagt per 1-4-1997<sup>1)</sup>: f 22,45 en per 1-4-1998 f 23,02
2. Onder een onderbroken dienst wordt verstaan een dienst:
  - a. welke, hetzij voorkomt in een dienstrooster, hetzij wordt verricht op advies van de bedrijfsgeneeskundige; en
  - b. welke onderbroken wordt door één ononderbroken rusttijd op standplaats van ten minste 1 uur en 31 minuten.

Artikel 37

**Onregelmatigheidstoeslag openbaar vervoer**

1. Per 1-4-1997<sup>1)</sup>: f 7,58;  
Per 1-4-1998: f 7,78

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

per uur voor arbeidsuren van maandag tot en met vrijdag, liggende tussen 19.00 en 07.30 uur.

2. Per 1-4-1997<sup>1)</sup>: *f* 6,99;  
Per 1-4-1998: *f* 7,17  
per uur voor arbeidsuren op zaterdagen.
3. Per 1-4-1997<sup>1)</sup>: *f* 9,74;  
Per 1-4-1998: *f* 9,99  
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 38

##### **Werkgelegenheidsdagen openbaar vervoer**

1. Naast de vakantiedagen, vermeld in artikel 44, zullen aan werknemers die openbaar vervoer verrichten 18 werkgelegenheidsdagen worden gegeven. Deze dagen dienen door de werkgever tijdig te worden aangewezen.
2. Ingeroosterde werkgelegenheidsdagen komen bij ziekte op die dagen te vervallen.
3. Voor het overige zijn de bepalingen van artikel 44 van overeenkomstige toepassing op werkgelegenheidsdagen.

#### HOOFDSTUK 8

##### **ALGEMENE VOORSCHRIFTEN**

#### Artikel 39

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

1. Geheimhouding:
  - a. De werknemer geeft aan zaken, niet voor derden bestemd, op generlei wijze bekendheid, ruchtbaarheid of openbaarheid, noch doet deze geven, met dien verstande dat het vorenstaande niet geldt voor de mededelingen welke krachtens wettelijk, reglementair of ander voorschrift verlangd worden;
  - b. Iedere werknemer is echter met inachtneming van het bovenstaande bevoegd, mededelingen die wensen en bezwaren inhouden.

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

den, aan de besturen van zijn vakvereniging mede te delen en toe te lichten.

2. Voertuigen, werktuigen, gereedschappen en dienstkleding van de onderneming:
  1. Ten aanzien van door de werknemer voor gebruik in de dienst ontvangen voertuigen, werktuigen, gereedschappen en dienstkleding is hij verplicht:
    - a. zich naar vermogen ervan te overtuigen dat deze zich bij de ontvangstname in goede staat bevinden;
    - b. op een door de werkgever aan te geven wijze de ontvangst ervan te bevestigen, indien dit door of vanwege de werkgever wordt verlangd;
    - c. deze zorgvuldig te gebruiken en te bewaren;
    - d. vermissing of beschadiging ervan ten spoedigste aan zijn directe chef te melden;
    - e. deze weer terug te geven wanneer hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft dan wel wanneer hem door of vanwege de werkgever om teruggave wordt verzocht.
  2. Indien de werkgever kan aantonen, dat vermissing of beschadiging van de in gebruik ontvangen voertuigen, werktuigen, gereedschappen en dienstkleding het gevolg is van onzorgvuldig gebruiken of bewaren door de werknemer, kan deze worden verplicht een naar billijkheid vast te stellen schadevergoeding te voldoen, voor zover de schade niet anderszins volledig verhaald kan worden. Deze schadevergoeding kan niet meer bedragen dan de kostprijs voor herstelling of vervanging.  
De werkgever dient de werknemer binnen één maand nadat hij van de gebeurtenis kennis heeft genomen, schriftelijk mededeling te doen dat hij schadevergoeding zal eisen. De werkgever zal het bedrag van de schadevergoeding zo snel mogelijk, doch uiterlijk binnen een jaar nadat hij van de gebeurtenis kennis heeft genomen, vaststellen.
3. Toevertrouwde gelden:

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

  - a. de ontvangst daarvan op de door werkgever aangegeven wijze te bevestigen;
  - b. deze gelden zorgvuldig te bewaren en te gebruiken voor het doel waarvoor zij zijn verstrekt;
  - c. verlies ten spoedigste te melden en de gelden af te dragen, indien

hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft, dan wel telkens wanneer de werkgever daarom verzoekt.

4. Rijvaardigheid beïnvloedende middelen:  
De werknemer onthoudt zich tijdens de dienst van het gebruik van alcoholhoudende dranken en die middelen die de rijvaardigheid nadelig kunnen beïnvloeden. De werknemer vangt de dienst aan zonder onder invloed van bovengenoemde middelen te zijn.  
De werknemer zal in voorkomende gevallen met zijn behandelend arts de consequenties bespreken van het gebruik van de rijvaardigheid beïnvloedende geneesmiddelen en de werkgever van de conclusie van de behandelend arts in kennis stellen.
5. Roken  
Het is de werknemer niet toegestaan om in het voertuig te roken, indien door het gezelschap niet mag worden gerookt.
7. De werknemer verstrekt de werkgever desgevraagd de relevante informatie die nodig is ter vervulling van de wettelijke plicht van de werkgever.

#### Artikel 40

#### **Verplichtingen van de werkgever**

1. Afroepkrachten  
Het is de werkgever toegestaan slechts een beperkt gebruik te maken van de inzet van afroepkrachten als rijdend personeel. De maximale inzet van afroepkrachten wordt per bedrijf, per kalenderjaar in een maximum aantal arbeidsuren uitgedrukt. Het maximum aantal uren wordt als volgt berekend: 1500 uur plus 10% van het rijdend personeel (uitgedrukt in fulltime eenheden) maal 300 uur. De werkgever dient een aparte administratie bij te houden van het aantal uren dat door afroepkrachten in zijn bedrijf wordt gewerkt (zie bijlage 5).
2. Accommodatie  
Wanneer 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 goede en veilige uitoefening van zijn functie wordt gewaarborgd. Hierbij dient te worden gestreefd naar een eenpersoonskamer, zo mogelijk met faciliteiten.
3. Dienstverband met VUT-gerechtigden  
Het is de werkgever niet toegestaan werknemers in dienst te hebben, die ongeacht hun leeftijd gebruik maken van een vrijwillige uittredingsregeling, zoals een VUT uitkering.

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

4. Dienstverband met pensioengerechtigden  
Het is de werkgever niet toegestaan werknemers in dienst te nemen die ouder zijn dan 65 jaar en een pensioen genieten.

Artikel 41

**Vakbondskaderleden**

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

Artikel 42

**Dienstkleding**

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

Artikel 43

**Medische keuringen**

- a. De werknemer stelt zich – tenzij hiertegen dwingende bezwaren bestaan – beschikbaar voor elke medische keuring die door de werkgever nodig wordt geacht in verband met het vervullen van de functie, waaronder de keuring ten behoeve van de vijf-jaarlijkse geneeskundige verklaring. De werkgever is gerechtigd daartoe een arts aan te wijzen. De werknemer volgt alle maatregelen op, die op grond van het medisch advies worden aanbevolen.
- b. De 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.

## HOOFDSTUK 9

### VERLOF- EN VAKANTIERECHTEN

#### Artikel 44

##### **Vakantie**

1. Ten aanzien van de vakantie gelden – met inachtneming van de leden 2 t/m 7 van dit artikel – de bepalingen zoals deze zijn neergelegd in de wet van 14 juli 1966 tot wettelijke regeling van vakantie met behoud van loon.
2. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
3. De normale vakantie per vakantiejaar bedraagt:  
voor werknemers van 20 jaar en jonger : 24 dagen  
voor werknemers van 21 tot en met 49 jaar : 23 dagen  
voor werknemers van 50 tot en met 54 jaar : 24 dagen  
voor werknemers van 55 tot en met 59 jaar : 26 dagen  
voor werknemers van 60 jaar en ouder : 27 dagen  
De peildatum voor het bereiken van de bovengenoemde leeftijden is het jaar waarin men die leeftijd heeft bereikt.
4. a. Overeenkomstig artikel 7: 634 (opbouw vakantierechten) van het Burgerlijk Wetboek heeft de werknemer ten minste aanspraak op vakantie in verhouding tot het verstreken deel van het jaar, indien de dienstbetrekking op enig tijdstip nog geen jaar of niet wederom een jaar heeft geduurd.  
b. De totale aanspraak op vakantie wordt bij het einde van het vakantiejaar of bij het einde van de dienstbetrekking naar boven afgerond op halve dagen.
5. De werknemer vraagt volgens de daaromtrent door de werkgever gestelde en aan de werknemer ter kennis gebrachte regelen vakantie aan.
6. Behoudens afwijking in gezamenlijk overleg worden, indien daarop krachtens dit artikel aanspraak kan worden gemaakt, 15 werkdagen van de vakantie aaneengesloten genoten en wordt zoveel mogelijk getracht deze dagen te verlenen in de periode van 1 mei tot 30 september. De aaneengesloten vakantie vangt, voorzover de werknemer hierom verzoekt, aan op zaterdag en eindigt op zondag.
7. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen dagen met behoud van loon, respectievelijk zonder behoud van loon. De aantekeningen zijn zodanig dat daaruit het akkoord van de werknemer blijkt.



**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

9. Vakantie en einde dienstverband:
- a. De werkgever verstrekt bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring waaruit het aantal bij de beëindiging uitbetaalde vakantiedagen blijkt.
  - b. Voor elke vakantiedag waarop de werknemer bij beëindiging van het dienstverband aanspraak heeft en die niet alsnog wordt genoten, wordt het loon van één dag (8 uur) uitbetaald.
  - c. Onder loon bedoeld onder lid 9b van dit artikel wordt verstaan: het functieloon, verhoogd met voor zover van toepassing diploma-toeslag(en).
  - d. Bij beëindiging van het dienstverband door de werkgever worden de in de laatste zes maanden van ziekte opgebouwde, doch niet genoten vakantie-aanspraken verzilverd overeenkomstig het bepaalde in lid 9b, doch berekend naar het salarisniveau op de dag dat de arbeidsongeschiktheid 1 jaar heeft geduurd.
10. Een vakantie/verlofdag omvat een kalenderdag met daarop volgend 6 uur. Met instemming van de werknemer mag deze 6 uur worden verminderd. Voor de loonberekening van een vakantiedag moet 8 uur in aanmerking worden genomen. Wenst de werknemer een halve vakantiedag op te nemen, dan moet dit samenvallen met een halve kalenderdag, en dienen 4 uur voor de loonberekening in aanmerking genomen te worden.

Artikel 45

**Vakantietoeslag**

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer behoudens het bepaalde in lid 3, recht op een vakantietoeslag van 8%.
2. Voor werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd dient de gehele vakantietoeslag te worden uitbetaald voor het opnemen van de aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk 31 mei van het kalenderjaar. De loonbedragen per 1 april van elk jaar gelden als berekenings-grondslag.  
In afwijking hiervan kan de werkgever aan de werknemer die minder dan 1 jaar in dienst is de vakantietoeslag in ten hoogste twee termijnen betalen, waarvan de laatste termijn uiterlijk in de maand juni dient te vallen.
3. De werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd, heeft recht op 1/12 van de in lid 1 genoemde vakantietoeslag voor de aaneen-

gesloten periodes van 30 dagen, gedurende welke deze overeenkomst op hem van toepassing is. Deze vakantietoeslag dient uiterlijk te worden uitbetaald bij het einde van het dienstverband.

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

#### Artikel 46

##### **Werkgelegenheidsdagen**

1. Naast de vakantiedagen, vermeld in artikel 44, zullen aan alle werknemers, met uitzondering van openbaar vervoerpersoneel (zie art. 38):
  - per 1998 vijf werkgelegenheidsdagen worden gegeven.Deze dagen dienen door de werkgever tijdig te worden aangewezen.
2. Ingeroosterde werkgelegenheidsdagen komen bij ziekte op die dagen te vervallen.
3. Voor het overige zijn de bepalingen van artikel 44 van overeenkomstige toepassing op werkgelegenheidsdagen.

#### Artikel 47

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

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

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

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- of schoondochters, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 2 dagen;
- d. bij het huwelijk van een kind, pleegkind of stiefkind, broer of zuster, zwager of schoonzuster van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag;
  - e. bij de bevalling van zijn echtgenote of partner: 2 dagen;
  - f. bij het overlijden van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, één van de wederzijdse grootouders of een kleinkind van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag;
  - g. bij priesterwijding of intrede als dominee c.q. ambtsdrager van een kind, pleegkind of stiefkind of broer van de werknemer, en bij de eeuwige kloostergelofte van een kind, pleegkind, stiefkind, broer of zuster van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag;
  - h. bij 25- of 40-jarige echtvereniging van de werknemer: 1 dag;
  - i. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarige echtvereniging van de ouders of schoonouders: 1 dag;
  - j. bij het 25-, 40- of 50-jarige dienstjubileum: 1 dag;
  - k. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever voor het zoeken van een nieuwe werkgever, indien de werknemer tenminste 6 weken onmiddellijk aan de datum van opzegging voorafgaand onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest: ten hoogste 5 uur, al of niet opeenvolgend;
  - 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.
2. Bij verhuizing, anders dan in geval van overplaatsing, aan hen die een eigen huishouding voeren: 2 dagen per kalenderjaar.
3. Voor zover het binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, wordt afwezigheid met behoud van loon eveneens toegestaan voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een vakvereniging en wel in de volgende mate:  
het hoofdbestuur van de desbetreffende vakvereniging kan per verlofjaar ten hoogste 1 dag zogenaamd organisatieverlof per 10 vakverenigingsleden – naar boven afgerond op tientallen – op wie deze overeenkomst van toepassing is, aanvragen ten behoeve van die leden, die het met genoemde werkzaamheden wenst te belasten, met

dien verstande, dat per aangewezen werknemer niet meer dan 20 dagen per verlofjaar mogen worden genoten.

#### Artikel 48

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

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

#### HOOFDSTUK 10

##### **ZIEKTE EN ONGEVAL**

#### Artikel 49

##### **Uitkering bij arbeidsongeschiktheid**

1. Voor de werknemer vindt artikel 7: 629 BW (recht op loon bij ziekte) geen toepassing indien hij arbeidsongeschikt is in de zin van de Ziektewet.
2. De werknemer is verplicht zich te houden aan de door de werkgever gestelde regelingen terzake van ziek- en betermelding.
3. a. De werknemer heeft vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid recht op aanvulling van zijn loon cq. uitkering – indien en voor zover op die uitkering aanspraak bestaat – tot het volle netto loon
  - gedurende de proeftijd 2 weken;
  - bij een dienstverband van minder dan 1 jaar gedurende 5 weken;
  - bij een dienstverband van 1 jaar 10 weken;
  - bij een dienstverband langer dan 1 jaar voor elk vol dienstjaar gedurende 10 weken per dienstjaar met een maximum van 52 weken;Indien na afloop van de proeftijd de arbeidsovereenkomst voortduurt, wordt de aanvullende uitkering ook over een periode van arbeidsongeschiktheid gedurende de proeftijd uitbetaald.
- b. Ten aanzien van hen die het bedrijf hebben verlaten als gevolg

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- van beëindiging van het dienstverband is lid 3 a van dit artikel niet van toepassing.
- c. In geval een seizoenkracht betrokken raakt bij een bedrijfsongeval zal de werkgever het loon cq. de uitkering – indien en voor zover op deze uitkering aanspraak bestaat – gedurende maximaal 10 weken volgend op het ongeval suppleren tot 100% van het volle netto loon.
  - d. De werkgever is bevoegd om in overleg met partijen een regeling toe te passen, welke afwijkt van de in dit lid vastgestelde regeling.
  - e. In geval van arbeidsongeschiktheid wordt onder loon in de zin van dit artikel verstaan het nettoloon, vastgesteld op basis van het functieloon verhoogd met:
    - het bedrag dat de betrokken werknemer gemiddeld gedurende de periode van 13 weken voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid heeft genoten aan overuren, voor zover het in artikel 26 genoemde maximum van 300 overuren per jaar niet wordt overschreden,
    - diplomatoeslag.Wanneer de hoofdregel tot een onredelijke uitkomst leidt, kan de werkgever en/of werknemer verzoeken om een referentieperiode van 52 weken aan te houden. De CAO Partijen voor het besloten busvervoer<sup>1)</sup> beslissen op het verzoek, dat gelijktijdig met de ziekmelding geschiedt.
4. De werkgever heeft de bevoegdheid om te allen tijde een wachtdag toe te passen.  
Indien de arbeidsongeschiktheid langer dan zeven dagen aaneengesloten heeft geduurd, zal een eventueel toegepaste wachtdag alsnog worden vergoed.
5. a. Het in lid 3 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.

---

<sup>1)</sup> Adres van het secretariaat van partijen betrokken bij de cao voor het Besloten Busvervoer:  
Spui 188, Postbus 19365, 2500 JC Den Haag (tel.: 070-3751704).

## Artikel 50

### 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 terzake van die kosten niet of in onvoldoende mate verzekerd heeft;
  - b. hij door eigen schuld of toedoen geen aanspraken kan ontlenen aan de voor hem geldende verzekering.
4. Indien de werknemer die in de omstandigheden verkeert als omschreven in de aanhef van lid 1, zich in levensgevaar bevindt, kan hij ten behoeve van zijn bloedverwanten in de eerste graad alsmede zijn echtgeno(o)t(e) aanspraak maken op vergoeding van:
  - a. de noodzakelijke kosten van vervoer van hun woonplaats naar zijn verblijfplaats en terug;
  - b. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat het levensgevaar geweken is.<sup>1)</sup>

---

<sup>1)</sup> N.B. van cao-partijen:  
„Verplichtingen uit hoofde van dit artikel voor de werkgever die is aangesloten bij de Bedrijfsvereniging voor het Vervoer worden door deze Bedrijfsvereniging overgenomen ingevolge het „Besluit vergoeding kosten ziekte en ongeval in het buitenland BV Vervoer 1979”.”

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

HOOFDSTUK 11

**SLOTBEPALINGEN**

Artikel 51

**Controle op de naleving van de CAO**

De werkgever is te allen tijde verplicht de Stichting voor Informatie en Ordening van de bedrijfstak Besloten Busvervoer (STO) op een nader door deze Stichting te bepalen wijze aan te tonen dat hij de bepalingen van de CAO getrouw naleeft. Hiertoe dient de werkgever een deugdelijke loon- en arbeidstijdadministratie te voeren, waaronder mede wordt begrepen de verstrekking van de loonspecificatie, genoemd in artikel 12.

Artikel 52

**Fusie en reorganisatie**

2. Indien een werknemer tengevolge van een fusie, reorganisatie, overname van een bedrijf of bedrijfsonderdelen, formeel of feitelijk in dienst komt van een bij deze fusie, reorganisatie of overname betrokken bedrijf, moeten de dienstjaren doorgebracht in het vorige bedrijf in aanmerking worden genomen ten behoeve van de vaststelling van het loon in de desbetreffende loonschaal, dit met inachtneming van artikel 4 lid 1.

Artikel 54

**Dispensatie**

Partijen bij deze CAO<sup>1)</sup> kunnen een werkgever die daarom verzoekt dispensatie verlenen van één of meerdere bepalingen uit deze CAO. Aan een dispensatie worden de volgende voorwaarden verbonden:

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

---

<sup>1)</sup> Adres van het secretariaat van cao-partijen:  
Spui 188, Postbus 19365, 2500 JC Den Haag.

## Artikel 56

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

#### I.

1. Om een goed sociaal en economisch klimaat in de bedrijfstak te bevorderen is ingesteld de Stichting voor Informatie en Ordening van de bedrijfstak Besloten Busvervoer (STO).
2. De onder 1 genoemde Stichting dient erop toe te zien, dat de bepalingen van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst algemeen en volledig worden nageleefd en is door de bij deze CAO betrokken partijen gemachtigd al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn.
3. De Statuten en reglementen van de STO, (bijlagen 9 en 10) alsook de door de STO met betrekking tot de uitvoering en toepassing van de bepalingen van deze CAO vast te stellen reglementen en voorschriften, worden geacht onderdeel van deze CAO uit te maken.
4. Waar in deze CAO sprake is van bevoegdheid van de STO tot het nemen van beslissingen, geldt dat de desbetreffende uitspraken schriftelijk ter kennis worden gebracht van de betrokkenen.
5. Tot de bevoegdheid van de STO behoort in het bijzonder het opvragen van gegevens met betrekking tot de wijze waarop de werkgever de CAO naleeft. De werkgever is verplicht de door de STO gevraagde gegevens binnen de door de STO gestelde termijn te verstrekken. Blijft de werkgever, na daartoe door de STO te zijn gesommeerd, in gebreke of blijkt uit de verstrekte gegevens dat de CAO niet (volledig) wordt nageleefd en/of volhardt de werkgever bij de niet-naleving van de CAO op de door de STO bij sommatie vermelde punten dan is de STO bevoegd, namens partijen bij de CAO in en buiten rechte op te treden, ter verkrijging van maatregelen tegen de werkgever, waaronder mede wordt begrepen het vorderen van vergoeding van de schade, die de STO dan wel partijen lijden.

#### II.

1. Partijen bij de CAO dragen hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3, vierde lid, van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten met inachtneming van het gestelde onder III over aan de STO voor zover het betreft de vorderingen terzake van de schade die zij zelf lijden.



**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens de STO gedurende ten minste 14 dagen nalatig blijft de vanwege de STO verzochte gegevens met betrekking tot de wijze waarop hij de CAO naleeft te verstrekken, dan wel onjuiste gegevens verstrekt, is hij verplicht door dat enkele feit aan de STO een forfaitaire schadevergoeding te betalen. De STO kan besluiten geheel of gedeeltelijk af te zien van het innen van deze schadevergoeding indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.
3. Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens de STO gedurende ten minste 14 dagen volhardt bij het niet naleven van de CAO op de in de ingebrekestelling vermelde punten, is hij – onverminderd het gestelde onder 2 – verplicht aan de STO een door deze Stichting te bepalen schadevergoeding te betalen. Bij het bepalen van de schadevergoeding wordt in ieder geval rekening gehouden met de aard, de omvang en de duur van de niet-naleving, alsmede met de loonsom van de onderneming van de betrokken werkgever. Daarnaast kan rekening gehouden worden met de mate waarin die werkgever alsnog achterstallige verplichtingen jegens zijn personeel nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de CAO.
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 toepassing van de leden 2. en 3., worden toegevoegd aan de geldmiddelen van de STO.

**III.**

1. De bevoegdheid tot het instellen van een schadevergoedingsactie (als bedoeld in de Wet AVV en de Wet CAO) is in beginsel gedelegeerd aan de STO.
2. Voordat de STO een ingebrekestelling aan een bepaalde werkgever stuurt inzake een niet-naleving van materiële CAO-bepalingen stelt zij hiervan partijen in kennis.
3. Elk der partijen kan afzonderlijk binnen veertien dagen kenbaar maken dat zij ten aanzien van de betreffende werkgever zelf het recht op vordering van schadevergoeding wenst te hanteren, waardoor de

delegatie bedoeld in II lid 1. ten aanzien van desbetreffende vordering vervalt voordat de STO zelf de actie reeds in gang heeft gezet.

4. Als partijen niet binnen veertien dagen reageren, is de STO nog steeds bevoegd de actie in te stellen, zonder dat partijen dat dan nog kunnen doorkruisen.
5. Indien één of meerdere van de partijen besluiten zelfstandig een vordering in te stellen, dienen zij de STO te melden dat ten aanzien van de betreffende werkgever een actie wordt ingesteld, waardoor de delegatie als bedoeld in II lid 1. ten aanzien van de desbetreffende vordering vervalt.
6. De STO behoeft ten aanzien van het voornemen een ingebrekestelling te doen uitgaan ter zake van de verplichting van de werkgever om informatie te verschaffen niet vooraf melding te doen aan partijen. De melding aan partijen als bedoeld onder lid 2, ziet aldus uitdrukkelijk op een vordering tot naleving van de materiële CAO-bepalingen.

#### IV.

1. De forfaitaire schadevergoeding (S) genoemd in artikel 56 sub II lid 2 CAO wordt als volgt berekend:

$S = A \times W \times f \times 1,00$  waarin

A = de laatste voor de betrokken werkgever vastgestelde jaarlijkse premie-afdracht FSO (werkgevers- en werknemersdeel), of bij gebreke daarvan 0,6% 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 premie-afdracht FSO-fonds, met dien verstande dat A ten minste f 250,- zal bedragen.

W = is het aantal weken dat de werkgever in gebreke blijft.

2. De schadevergoeding als bedoeld in artikel 56 sub II lid 3 CAO wordt berekend op de wijze als hierboven onder lid 1. vermeld. Tot aanpassing van de schadevergoeding kan door STO worden besloten aan de hand van de factoren genoemd in artikel 56 II lid 3 CAO, dit ter beoordeling van de STO.
3. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten die de STO maakt en de te dezer zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van de STO (als bedoeld in artikel 9 van de Statuten, bijlage 9 van de CAO), tot dekking van de kosten die de STO moet maken als gevolg van haar toezichthoudende taak ten aanzien van de wijze waarop de CAO wordt nageleefd.

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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

Artikel 58

**Bijdrage scholing en ordening**

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

BIJLAGE 1, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 16

Maandlonen voor het niet-rijdend en technisch personeel per 1-4-1997<sup>1)</sup>)

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	2390	2517	2653	2788	2928	3068	3207	3628	4052
1	2458	2601	2737	2875	3011	3152	3319	3741	4167
2	2543	2682	2819	2958	3094	3237	3433	3855	4280
3	2625	2762	2901	3040	3180	3319	3543	3967	4392
4	2708	2848	2982	3122	3264	3403	3657	4082	4500
5	—	2928	3068	3207	3346	3488	3771	4194	4614

Uurloon per 1-4-1997<sup>1)</sup>)

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	13,79	14,52	15,31	16,09	16,90	17,71	18,50	20,94	23,38
1	14,19	15,01	15,79	16,59	17,38	18,19	19,15	21,59	24,04
2	14,68	15,47	16,26	17,07	17,85	18,68	19,81	22,24	24,70
3	15,15	15,94	16,74	17,54	18,35	19,15	20,45	22,89	25,34
4	15,63	16,44	17,21	18,01	18,83	19,64	21,10	23,55	25,97
5	—	16,90	17,71	18,50	19,31	20,13	21,76	24,20	26,62

Per 1 april 1998

Maandlonen voor het niet-rijdend en technisch personeel per 1-4-1998

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	2451	2581	2721	2859	3003	3146	3289	3721	4155
1	2521	2667	2807	2948	3088	3232	3404	3836	4273
2	2608	2750	2891	3033	3173	3320	3521	3953	4389
3	2692	2832	2975	3118	3261	3404	3633	4068	4504
4	2777	2921	3058	3202	3347	3490	3750	4186	4615
5	—	3003	3146	3289	3431	3577	3867	4301	4732

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Uurloon per 1-4-1998

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	14,17	14,92	15,73	16,53	17,36	18,19	19,01	21,51	24,02
1	14,57	15,42	16,22	17,04	17,85	18,68	19,67	22,18	24,70
2	15,07	15,90	16,71	17,53	18,34	19,19	20,35	22,85	25,37
3	15,56	16,37	17,20	18,02	18,85	19,67	21,00	23,52	26,03
4	16,05	16,88	17,68	18,51	19,35	20,17	21,68	24,20	26,67
5	-	17,36	18,19	19,01	19,83	20,68	22,35	24,86	27,35

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

BIJLAGE 2, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 14

Loontabel rijdend personeel per 1-4-1997<sup>1)</sup>

	per maand		per uur
minimum	2782	minimum	16,05
na 1 jaar	2919	1 jaar	16,84
na 2 jaar	3069	2 jaar	17,71
na 3 jaar	3250	3 jaar	18,75
na 4 jaar	3362	4 jaar	19,40
na 5 jaar	3474	5 jaar	20,04
na 11 jaar	3578	11 jaar	20,65
na 13 jaar	3688	13 jaar	21,28
na 15 jaar	3798	15 jaar	21,92

Loontabel rijdend personeel per 1-4-1998

	per maand		per uur
minimum	2853	minimum	16,46
na 1 jaar	2993	1 jaar	17,27
na 2 jaar	3148	2 jaar	18,16
na 3 jaar	3332	3 jaar	19,23
na 4 jaar	3448	4 jaar	19,90
na 5 jaar	3562	5 jaar	20,56
na 11 jaar	3669	11 jaar	21,17
na 13 jaar	3782	13 jaar	21,82
na 15 jaar	3895	15 jaar	22,48

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

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE 3

**De tijd voor tijd regeling**

Inleiding:

Met de tijd voor tijd regeling (t.v.t) beogen partijen in de sector besloten busvervoer tot een zekere herverdeling van de beschikbare arbeid te komen en zodoende werkgelegenheid te creëren 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 tijd voor tijd regeling staat immers wel toe dat men een groot aantal uren maakt, doch er wordt maar een beperkt aantal overuren in geld uitbetaald. De andere uren krijgt men in tijd terug. De tijd voor tijd regeling kan er eveneens toe bijdragen dat voor werknemers met een parttime of seizoencontract een vaste fulltime relatie gaat ontstaan.

HOOFDSTUK I

**Partijen zijn van mening dat:**

- nadere uitleg van de tijd voor tijd regeling in een bijlage bij de CAO noodzakelijk is ter voorkoming van oneigenlijk gebruik van de tijd voor tijd regeling;
- nadere regels gesteld moeten worden ter voorkoming van een verschuiving van werkgelegenheid van vaste contracten naar losse contracten;
- de hier navolgende bijlage de voorwaarden stelt voor het toepassen van artikel 26 lid 8 van de CAO voor het besloten busvervoer.

HOOFDSTUK II

**Administratie:**

Voor de continuering van de tijd voor tijd regeling is het van belang dat er een goed controleerbare en inzichtelijke administratie wordt gevoerd van de tijd voor tijd.

Van een goede en inzichtelijke administratie is sprake wanneer:

- er in de administratie onderscheid wordt gemaakt tussen: – de niet genoten vrije dagen, – niet genoten feestdagen, – werkgelegenheidsdagen, – vakantiedagen, – tijd voor tijd uren;

- alle tijd voor tijd uren die op 30 april van het volgende jaar niet in vrije tijd zijn teruggegeven dienen op dat moment te worden uitbetaald à 135%
- de arbeidstijdadministratie en loonadministratie beide betrekking hebben op eenzelfde tijdvak. Het tijdvak kan een vier-wekelijkse periode ofwel een periode van een maand betreffen. De werkgever heeft hierin keuzevrijheid. De werkgever is verplicht zijn werknemers per betalingsperiode een urenoverzicht en een loonspecificatie ter beschikking te stellen.

### HOOFDSTUK III

#### Onder tijd voor tijd wordt verstaan:

- compensatie van niet genoten vrije dagen in het kader van de vijf-daagse werkweek (zie artikel 26 lid 1);
  - uren die per betalingsperiode uitgaan boven de 173 respectievelijk 160 uur en niet zijn uitbetaald (artikel 26 lid 2);
  - compensatie voor niet genoten feestdagen
- a. Compensatie niet genoten vrije dagen  
Een deel van de tijd voor tijd wordt opgebouwd uit de niet genoten vrije dagen. Dat werkt als volgt. Per gewerkte week (art. 18) heeft een ieder recht op 2 onbetaalde vrije dagen. Deze kunnen op elke dag van de week vallen.  
Heeft men in een betalingsperiode van 4 weken geen 8 vrije dagen genoten (per maand  $8 \frac{2}{3}$ ) dan bestaat er aanleiding voor compensatie. Dat wil zeggen dat als uit de arbeidstijdregistratie blijkt dat er geen 8 maar 5 vrije dagen zijn geweest, er 3 dagen (x 8 uur) dienen te worden gereserveerd voor een later tijdstip.  
Dus op het moment dat een chauffeur van zijn saldo opgebouwde dagen er drie opneemt, dan worden  $3 \times 8 = 24$  uur afgeschreven van het tijd voor tijd saldo.  
In het kader van de rijtijdenwet en de bescherming van werknemers is het van belang dat de compensatie vrije dagen tijdig in vrije tijd worden teruggegeven aan de werknemer.
- b. Reserveren teveel gewerkte uren  
Niet alleen te veel gewerkte dagen worden gecompenseerd; de te veel gewerkte uren per maand worden aan het eind van de betalingsperiode bij het overuren saldo opgeteld. Met name in het pendelvervoer zal er sprake zijn van veel uren die op deze wijze in de tijd voor tijd terecht komen. Deze teveel gewerkte uren worden eveneens op een later tijdstip terug gegeven.
- c. Compensatie niet genoten feestdagen  
Indien de werknemer op een feestdag (niet vallende op een zaterdag



**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

of een zondag) werkt dan wel de wekelijkse vrije dag geniet krijgt hij de feestdag op een ander moment in betaalde vrije tijd vergoed. Dit betekent dat voor de niet genoten feestdag 1 x 8 uur dient te worden gereserveerd in het niet genoten vrije dagen saldo, voor gebruik op een later tijdstip. De op de feestdag gewerkte uren dienen in de urenadministratie opgenomen te worden.

**HOOFDSTUK IV**

**Opnemen tijd voor tijd**

Algemeen:

Er zijn twee manieren (zie 1 en 2) om de tijd voor tijd terug te geven aan de werknemer. Voor beide manieren geldt echter het volgende:

- Als er tijd voor tijd wordt opgenomen worden de opgespaarde uren van het tijd voor tijd saldo afgetrokken.
- De tijd voor tijd moet op standplaats (zie art. 2h van de C.A.O.) worden gegeven.
- Het intrekken van eenmaal toegekende tijd voor tijd is slechts mogelijk met toestemming van de werknemer.
- De tijd voor tijd van een kalenderjaar dient indien mogelijk opgenomen te zijn voor 30 april van het volgend jaar. Lukt het niet alle tijd voor tijd voor 30 april op te nemen, dan dienen de resterende uren op deze datum uitbetaald te worden à 135%.

1. Eerste manier om tijd voor tijd terug te geven:

De eerste manier om tijd voor tijd terug te geven aan de werknemer is de wijze zoals omschreven in artikel 26 lid 4 en 6:

De tijd voor tijd dient in hele of desgewenst halve dagen te worden teruggegeven. Dat betekent dat er dan 8 respectievelijk 4 uren van het saldo worden afgehaald.

De werkgever moet eerst overleggen over de opname van de tijd voor tijd en wel ten minste 24 uur vóór de eerstbetaalde vrije dag.

2. Tweede manier om tijd voor tijd terug te geven:

De tweede manier om tijd voor tijd terug te geven aan de werknemer is:

Als aan het einde van een betalingsperiode het totaal aantal gewerkte uren minder dan 173 respectievelijk 160 uren bedraagt, dan kunnen de ontbrekende uren worden aangevuld met uren uit het tijd voor tijd saldo. Het is mogelijk dat nog geen tijd voor tijd was opgebouwd. In dat geval ontstaat er een zogenaamd negatief tijd voor tijd saldo,

beter bekend onder min-uren. De grenzen van deze minuren zijn vastgelegd in de bijlage betreffende de min-uren (zie bijlage 4 bij de CAO voor het besloten busvervoer).

De werkgever mag van deze tweede manier om tijd voor tijd terug te geven alleen gebruik maken onder de volgende voorwaarden:

- a. voordat de werkgever van deze manier gebruik wil maken dient hij met zijn personeel (de OR of de kern van zijn personeel) overleg te voeren en instemming te verkrijgen. Bij onthouding van instemming dient dit met redenen omkleed ter besluitvorming te worden voorgelegd aan CAO-partijen besloten busvervoer;
- b. de werkgever dient een inzichtelijke administratie te voeren zoals omschreven in hoofdstuk II van deze bijlage;
- c. opgebouwde vrije dagen moeten in de juiste volgorde teruggegeven worden in vrije tijd. Dat wil zeggen dat de niet genoten feestdagen moeten worden teruggegeven in het kalenderjaar dat ze zijn ontstaan. Niet genoten rustdagen moeten met voorrang op vakantiedagen en de overige componenten van de tijd voor tijd worden teruggegeven. De STO zal bijzondere aandacht aan dit punt geven en beschouwt een verkeerde toepassing ervan als een overtreding van een kernbepaling;
- d. plussen en minnen kan alleen per betalingsperiode geschieden. Het is niet toegestaan om per dag te plussen en te minnen en daarmee bijvoorbeeld de onderbrekingstoeslag te omzeilen;
- e. de werkgever draagt een risico bij negatief opgebouwde tijd voor tijd uren. Wordt het dienstverband beëindigd voordat de werknemer zijn negatief tijd voor tijd saldo heeft weggewerkt, dan kan de werkgever het negatieve tijd voor tijd saldo niet op de werknemer verhalen;
- f. correcte naleving van de bepalingen ten aanzien van afroepkrachten, parttimers en de verplichting van de werkgever om geen pensioengerechtigden van 65 jaar en ouder of personen die gebruik maken van een VUT uitkering in dienst te nemen. (conform artikel 40 leden 3 en 4);
- g. bij aanbod van werk is de werkgever verplicht het werk eerst aan te bieden aan het personeel met een vast fulltime of parttime dienstverband, alvorens het kan worden aangeboden aan andere medewerkers als seizoenkrachten en parttimers met een dienstverband voor bepaalde tijd. Pas in laatste instantie mag het werk worden aangeboden aan afroepkrachten;
- h. de werkgever dient zich te houden aan het gestelde in de bijlage betreffende de min-uren (bijlage 4);
- i. op een eerste verzoek van de STO dient de werkgever inzicht te verstrekken in de wijze waarop over de achterliggende periode tijd voor tijd is opgebouwd en teruggegeven;
- j. de werkgever dient tussen 1 januari en 30 april van enig jaar over het voorafgaande jaar verantwoording af te leggen aan zijn personeel (OR of kern van het personeel) over de wijze waarop hij de tijd voor tijd regeling heeft nageleefd;

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- k. heeft de werkgever zich volgens een belangrijk deel van zijn personeel (OR of kern van het personeel) of de regionale vertegenwoordigers van de vakbonden in het voorafgaande jaar niet gehouden aan de voorwaarden om de tweede manier van afbouwen van tijd voor tijd toe te mogen passen (een inzichtelijke administratie, een correcte wijze van op- en afbouw van tijd voor tijd, en een juiste volgorde van teruggeven van vrije dagen) dan mag hij geen gebruik maken van deze wijze van afbouwen van tijd voor tijd totdat de STO een onderzoek naar de tijd voor tijd heeft verricht of wel dat de werkgever ten genoegen van zijn personeel en de regionale vertegenwoordigers van de vakbonden zijn werkwijze zodanig heeft aangepast dat hij wederom van deze wijze van afbouwen gebruik kan maken;
- l. constateert de STO dat de werkgever de regels niet juist heeft nageleefd, dan mag de werkgever 1 jaar geen gebruik maken van deze wijze van afbouwen van de tijd voor tijd;
- m. constateert de STO dat de werkgever na een eerste verbod de voorwaarden genoemd in deze bijlage voor een tweede maal niet juist naleeft, dan wordt de werkgever voor een periode van 3 jaar uitgesloten van het toepassen van deze wijze van afbouwen van de tijd voor tijd.

## BIJLAGE 4

### **Min-uren**

#### Hoofregel:

Min-uren dienen op 31 december van ieder jaar op 0 gezet te worden.

#### Afwijking:

Indien de datum van 31 december voor het bedrijf geen goed moment is om de min-uren op 0 te stellen (het 0-moment), heeft het bedrijf in overleg met het personeel/de OR en de regionale vakbondsvertegenwoordigers de vrijheid om enige andere datum voor het op 0 stellen van de min-uren overeen te komen.

Afspraken over een ander 0-moment dan 31 december dienen gemaakt te worden tussen de individuele werkgever enerzijds en zijn personeel/de OR anderzijds.

Het initiatief (voorstel) voor een andere datum geschiedt door de werkgever.

Een dergelijke overeenkomst kan ook voor meer jaren worden afgesproken.

Voor verschillende categorieën personeel kan een verschillend 0-moment worden overeengekomen.

Kunnen de werkgever en zijn personeel geen overeenstemming bereiken, dan geldt de datum 31 december.

Indien een der partijen het 0-moment wil veranderen, dient hierover opnieuw overleg gevoerd te worden en overeenstemming te worden bereikt. Zonder overeenstemming zal de datum 31 december van het betreffende jaar gelden als nieuw 0-moment.

#### Overgangsregeling:

Bedrijven die niet op 31 december van enig jaar de min-uren op 0 willen stellen, hebben de mogelijkheid om in overleg met het personeel/de OR en de regionale vakbondsvertegenwoordigers enige andere datum voor het op 0 stellen van de min-uren overeen te komen.

Wordt er geen initiatief genomen over een andere datum, dan zullen de min-uren die op 31 december openstonden op 0 gezet moeten worden.

#### Uitzondering:

Indien ziekte de oorzaak is van het niet kunnen verminderen van de min-uren vóór het 0-moment, kan de werkgever de partijen bij de CAO voor het besloten busvervoer schriftelijk verzoeken het 0-moment uit te stellen.



## BIJLAGE 6

### Functie- en werkomschrijving Technisch personeel

#### Loonschaal II

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

###### Werkomschrijving:

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

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

Het behulpzaam zijn bij de werkzaamheden van de monteurs.

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

#### Loonschaal III

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

###### Werkomschrijving:

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

Het onder toezicht opklinken van remvoering.

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

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

##### **Automonteur II**

###### Werkomschrijving:

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

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

Zelfstandig verrichte werkzaamheden zijn onder andere:

- kleppen schuren en stellen;
- carburateur reinigen en afstellen;
- inspuitsstukken controleren en eventueel verwisselen;
- remvoering vernieuwen, reparaties aan remsysteem verrichten, remmen stellen en ontluften;
- wielen balanceren;

## **Besloten Busvervoer 1998/1999** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- veren vernieuwen;
- schokbrekers vernieuwen en/of afstellen;
- eenvoudig las-, soldeer-, bank- en richtwerk, eventueel aan de hand van eenvoudige werktekeningen;
- eenvoudige reparatie verrichten aan de elektrische installatie en koplampen stellen.

Loonschaal IV

### **Automonteur I**

Werkomschrijving:

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

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

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

### **Hoofdautomonteur II**

Werkomschrijving:

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

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

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

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

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

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

Loonschaal V

**Hoofd-automonteur I**

Werkomschrijving:

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

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

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

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

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



**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE 9

STATUTEN STICHTING VOOR INFORMATIE EN ORDENING  
VAN DE BEDRIJFSTAK BESLOTEN BUSVERVOER „STO”

Artikel 1

**Naam, zetel en duur**

De Stichting draagt de naam: „Stichting voor Informatie en Ordening van de Bedrijfstaking Besloten Busvervoer”, afgekort STO.

- I. Zij is statutair gevestigd in de gemeente 's-Gravenhage.
- II. Zij is opgericht voor onbepaalde tijd.

Artikel 2

**Doel**

De Stichting heeft ten doel de bevordering van geordende sociaal-economische omstandigheden in de bedrijfstaking voor Besloten Busvervoer door met name te bevorderen dat de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Besloten Busvervoer (hierna aan te duiden als: CAO), met haar ten dienste staande middelen algemeen en volledig worden nageleefd.

Artikel 3

**Verwezenlijking van het doel**

De Stichting tracht haar doel te bereiken onder meer door:

- I. het houden van toezicht op de naleving van de CAO in samenhang met andere wettelijke bepalingen en in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties;
- II. het geven van voorlichting en uitleg van de bepalingen van de CAO;
- III. het doen van onderzoek, gericht op verbeterde toepasbaarheid van de CAO;
- IV. het verzamelen van feitelijke gegevens over de lonen ten behoeve van de bij de CAO betrokken partijen;
- V. het beoordelen van arbeidsreglementen;
- VI. het geven van advies aan de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden met betrekking tot door werkgevers ingediende verzoeken aangaande tijdelijke arbeidstijdverkortingen;
- VII. het doen van onderzoek, hetzij rechtstreeks, hetzij door middel

- van enquêtes, gericht op de naleving van de CAO in individuele bedrijven;
- VIII. het namens de bij de CAO betrokken partijen optreden in en buiten rechte, zonodig ter verkrijging van maatregelen tegen hen die de bepalingen der CAO niet getrouw naleven.

#### Artikel 4

##### **Bestuur**

- I. Het bestuur van de Stichting bestaat uit een aantal van tenminste vier en ten hoogste acht leden.
- II. De leden van het bestuur worden benoemd door de organisaties die partij zijn bij de CAO en wel voor de helft door de werkgeversorganisatie en voor andere helft door de werknemersorganisaties.
- III. De organisaties wijzen voor elk lid dat zij hebben aangewezen een plaatsvervanger aan, die bij ontstentenis of verhindering van dat lid diens plaats inneemt; hetgeen is bepaald ten aanzien van bestuursleden geldt evenzeer voor hun plaatsvervangers.
- IV. Het bestuur wijst jaarlijks uit zijn midden een voorzitter, een tweede voorzitter, een eerste en een tweede secretaris aan.
- V. De functies van voorzitter en tweede voorzitter, respectievelijk eerste en tweede secretaris, worden om beurten, telkens voor een periode van één jaar, door een werkgeverslid, respectievelijk werknemerslid, vervuld. De wisseling van de functies geschiedt in een bestuursvergadering na vaststelling van het jaarverslag. Voor de eerste maal treedt een werkgeverslid als voorzitter op en een werknemerslid als secretaris.
- VI. Het bestuurslidmaatschap eindigt:
  - a. door opzeggen, het bereiken van de vijf en zestigjarige leeftijd dan wel het overlijden van het bestuurslid;
  - b. door het intrekken der benoeming door de organisatie die de vertegenwoordiger heeft aangewezen;
  - c. indien de organisatie waardoor de vertegenwoordiger is aangewezen niet langer partij is bij de CAO.

#### Artikel 5

1. Het bestuur is belast met het besturen van de Stichting en het beheer van haar vermogen; het bestuur is bevoegd om, met inachtneming van het in deze statuten bepaalde, over het vermogen van de Stichting te beschikken.
2. Het bestuur beslist in alle zaken, waarin de beslissing niet is opgedragen of gedelegeerd aan anderen.
3. Het bestuur is bevoegd tot het verrichten van alle rechtshandelingen,

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

daaronder met name begrepen die bedoeld in artikel 291 lid 2 boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 6

**Vertegenwoordiging**

1. Het bestuur vertegenwoordigt de Stichting in en buiten rechte.
2. De vertegenwoordigingsbevoegdheid komt mede toe aan een voorzitter en een secretaris – en wel één werkgeverslid en één werknemerslid.
3. De voorzitters van het bestuur onderhouden regelmatig contact met de partijen, betrokken bij de CAO.
4. Het bestuur kan besluiten, een of meer bestuursleden als ook derden volmacht te verlenen om de Stichting binnen de grenzen van die volmacht te vertegenwoordigen.

Artikel 7

**Werkwijze**

1. Het bestuur vergadert zo dikwijls de voorzitter het nodig oordeelt of twee of meer bestuursleden daartoe de wens te kennen geven.
2. Het bestuur kan slechts geldige besluiten nemen in vergaderingen, waarin ten minste de helft van de werkgeversleden en ten minste de helft van de werknemersleden aanwezig is.  
Indien deze aantallen niet aanwezig zijn, wordt na tenminste één week, doch ten hoogste binnen veertien dagen na deze vergadering een tweede vergadering belegd, waarin voor het nemen van besluiten geen quorum is vereist.
3. De leden van het bestuur hebben in vergaderingen van het bestuur één stem, indien de aantallen ter vergadering aanwezige werkgeversleden en werknemersleden even groot zijn. Is dit niet het geval, dan brengt ieder van de werkgevers-, respectievelijk van de werknemersleden van het bestuur evenveel stemmen uit als er leden van de andere groep aanwezig zijn.  
Indien echter in de tweede vergadering één der hierboven bedoelde groepen niet vertegenwoordigt is, brengt ieder lid van de andere groep één stem uit.

4. Voor de totstandkoming van een besluit bij stemming is, tenzij bij deze statuten anders is bepaald, de meerderheid vereist van het aantal uitgebrachte stemmen.
5. Stemming over zaken geschiedt mondeling. Bij de bepaling van de stemmenmeerderheid blijven blanco stemmen en stemmen van onwaarde buiten beschouwing.
6. Stemmingen over personen geschiedt schriftelijk. Bij de bepaling van de stemmenmeerderheid blijven blanco stemmen en stemmen van onwaarde buiten beschouwing.
7. Indien een voorstel zaken betreft, wordt dat voorstel bij staking van stemmen als verworpen beschouwd.
8. Indien bij stemming over personen bij eerste stemming geen meerderheid wordt verkregen, zal een herstemming plaatsvinden tussen de twee personen die bij de eerste stemming de meeste stemmen hebben verworven.  
Staken de stemmen, dan beslist het lot.

#### Artikel 8

##### **Uitvoering werkzaamheden**

1. Het bestuur kan de in artikel 3 genoemde werkzaamheden aan derden opdragen.
2. Ter ontlasting van de in artikel 4 genoemde secretarissen kunnen derden, genoemd in het vorige lid, de afwikkeling van correspondentie, samenstelling van de notulen en rapporten en het beheer van de geldmiddelen overnemen.
3. Degene(n) aan wie de werkzaamheden zijn opgedragen, woont (wonen) de vergadering van het bestuur bij, doch heeft (hebben) daarin slechts een adviserende stem.

#### Artikel 9

##### **Geldmiddelen**

- De geldmiddelen van de Stichting bestaan uit:
- a. de bijdragen ingevolge de desbetreffende bepalingen van de CAO;
  - b. andere inkomsten.

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 10

**Boekjaar**

Het boekjaar van de Stichting is gelijk aan het kalenderjaar.

Artikel 11

**Begroting**

1. Telkenjare voor één oktober wordt een begroting van uitgaven en inkomsten voor het volgende boekjaar opgesteld, welke wordt voorgelegd aan het bestuur, alsmede aan de werkgevers- en werknemersorganisaties, betrokken bij deze CAO.
2. De begrotingen worden gespecificeerd naar de aard van de door de Stichting verrichte werkzaamheden.
3. De begroting van inkomsten bevat voor zover nodig de bijdragen van het Fonds Scholing en Ordening.

Artikel 12

**Jaarverslag, rekening en verantwoording**

1. Telkenjare voor één april brengt het bestuur het verslag van de werkzaamheden der Stichting in het voorafgaande boekjaar uit en doet onder overlegging van een balans en een staat van baten en lasten rekening en verantwoording over het in dat jaar gevoerde bestuur. Het verslag wordt mede voorgelegd aan de organisaties van werkgevers en werknemers, betrokken bij deze CAO.
2. De rekening en verantwoording vindt plaats onder overlegging van een rapport van een door het bestuur aangewezen (register)accountant.

Artikel 13

**Goedkeuring van stukken**

1. Voor vaststelling van de begroting en goedkeuring van het jaarverslag en de rekening en verantwoording is vereist een meerderheid van twee/derde van de uitgebrachte stemmen van de werkgevers-

leden en van twee/derde van de uitgebrachte stemmen van de werknemersleden.

2. De in lid 1 bedoelde stukken kunnen niet worden vastgesteld casu quo goedgekeurd dan nadat één maand is verstreken sinds het bestuur deze stukken heeft toegezonden aan de werkgevers- en werknemersorganisaties, betrokken bij deze CAO.

#### Artikel 14

##### **Reglementen**

1. Het bestuur kan voor de uitvoering van zijn taak één of meer reglementen vaststellen.
2. Een besluit tot vaststelling van een reglement wordt niet genomen dan nadat twee maanden zijn verstreken sinds de dag waarop het in lid 1 bedoelde voorstel door het bestuur is toegezonden aan de organisaties betrokken bij deze CAO.
3. Ingeval van wijziging van reglementen zijn de voorgaande leden van dit artikel overeenkomstig van toepassing.
4. De in lid 1 bedoelde reglementen mogen geen bepaling bevatten, welke in strijd zijn met deze statuten, noch met enige bepaling uit de CAO.

#### Artikel 15

##### **Statutenwijziging**

1. Het bestuur is bevoegd de statuten te wijzigen. Artikel 14 lid 2 is terzake van overeenkomstige toepassing.
2. Een besluit als bedoeld in lid 1 kan slechts worden genomen in een bestuursvergadering, waarin het bestuur voltallig aanwezig is.

#### Artikel 16

##### **Ontbinding**

1. Het bestuur is bevoegd de Stichting te ontbinden. De bepalingen van artikel 14 lid 2 en artikel 15 lid 2 zijn van overeenkomstige toepassing.
2. De Stichting wordt bovendien ontbonden door haar insolventie nadat zij in staat van faillissement is verklaard of door opheffing van het

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

faillissement wegens de toestand van de boedel, zomede door rechterlijke uitspraak in de bij de wet genoemde gevallen.

Artikel 17

**Vereffening**

1. De vereffening geschiedt door het bestuur.
2. De Stichting blijft na haar ontbinding voortbestaan, indien en voor zover dit voor de vereffening van haar zaken nodig is.
3. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van de statuten voor zover mogelijk en nodig van kracht.
4. Een eventueel positief saldo zal na vereffening terugvloeien in het vermogen van het Fonds Scholing en Ordening.

Artikel 18

**Slotbepaling**

In alle gevallen waarin de statuten of reglementen van de Stichting niet voorzien, beslist het bestuur.

## BIJLAGE 10

### REGLEMENT STO INGEVOLGE ARTIKEL 56 VAN DE CAO VOOR HET BESLOTEN BUSVERVOER

#### Artikel 1

Overeenkomstig haar statuten is de STO belast met de procedurele behandeling met betrekking tot geconstateerde niet-naleving van de CAO voor het Besloten Busvervoer, als omschreven in artikel 56 van deze CAO.

#### Artikel 2

Onderzoeken, gericht op een juiste naleving van de CAO, kunnen door de STO zowel schriftelijk als bij de werkgever ter plaatse worden ingesteld.

De aanvang van elk nieuw onderzoek wordt geruime tijd vooraf schriftelijk aangekondigd, waarna in overleg met de werkgever een telefonische afspraak wordt gemaakt waarbij de datum van de aanvang van en de plaats waar het onderzoek zal plaatsvinden, wordt afgesproken. De STO bevestigt deze telefonische afspraak schriftelijk aan de werkgever. Met betrekking tot de vervolgfases van een onderzoek, worden telkens bij de afronding van een onderzoeksgedeelte door de STO met de ondernemer afspraken over de volgende fase gemaakt. Deze afspraken worden door de STO schriftelijk bevestigd, tenzij de werkgever nadrukkelijk te kennen geeft dat zulks niet nodig is.

In verband met een aanvraag van het Keurmerk van de Stichting Keurmerk Busvervoer door de werkgever of op grond van andere overwegingen kan de in lid a bedoelde geruime tijd tussen de aankondiging, overleg en het feitelijke onderzoek sterk bekort worden

#### Artikel 3

Bij een schriftelijk onderzoek zal aan de werkgever op duidelijke wijze worden meegedeeld welke gegevens binnen welke termijn aan de STO beschikbaar gesteld dienen te worden.

#### Artikel 4

De STO kan de werkgever op een door haar te bepalen datum en tijdstip onderwerpen aan een onderzoek naar de naleving van de CAO, zonder dat hieraan noodzakelijkerwijze een schriftelijk onderzoek vooraf is gegaan. De werkgever zal – op de wijze als in artikel 2 omschreven – geruime tijd vóór het onderzoek zal plaatsvinden, hiervan langs schriftelijke weg door de STO in kennis worden gesteld.



**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 5

Door de werkgever in te dienen verzoeken om uitstel zullen door de STO per geval worden beoordeeld en kunnen – al dan niet onder voorwaarden – worden toegestaan of afgewezen.

Artikel 6

Indien naar het oordeel van de STO, op grond van het lopende onderzoek aangetroffen feiten, sprake is van ernstige overtreding van bepalingen van de CAO, kan de werkgever door de STO in gebreke worden gesteld, behoudens het gestelde in artikel 56 sub III lid 3 van de CAO.

Artikel 7

De STO zal, tenzij zij aanleiding ziet een andere procedure te volgen, op een door haar te bepalen tijdstip, doch niet eerder dan twee maanden na de datum van ingebrekestelling, een heronderzoek naar de naleving van de CAO doen plaatsvinden.

Artikel 8

De STO kan besluiten tot het nemen van gerechtelijke maatregelen ten-einde: de werkgever langs juridische weg te verplichten tot naleving van de CAO; de forfaitaire schadevergoedingen, zoals bedoeld in artikel 56 II lid 2 en artikel 56 II lid 3 CAO, te incasseren.

## BIJLAGE 12

Tabel 1. Opzegtermijn

Aantal volle jaren dat de dienstbetrekking na de 18-jarige leeftijd heeft voortgeduurd	Opzeggingstermijn in weken, die de werkgever in acht moet nemen bij een hierna volgende leeftijd van de werknemer op de dag van de opzegging													
	18 t/m 45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58 en ouder
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	4	5	6	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
5	5	6	7	8	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10
6	6	7	8	9	10	11	12	12	12	12	12	12	12	12
7	7	8	9	10	11	12	13	14	14	14	14	14	14	14
8	8	9	10	11	12	13	14	15	16	16	16	16	16	16
9	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	18	18	18	18
10	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	20	20	20
11	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	22	22
12	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	24
13	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26

Tabel 2.

Aantal volle jaren dat de dienstbetrekking na de 18-jarige leeftijd van werknemer heeft geduurd	Opzeggingstermijn in weken, die de werknemer in acht moet nemen wanneer hij op de dag van de opzegging het hiernavolgende aantal jaren oud is:													
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29 en ouder		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
3			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
4				2	2	2	2	2	2	2	2	2		
5					2	2	2	2	2	2	2	2		
6						3	3	3	3	3	3	3		
7							3	3	3	3	3	3		
8								4	4	4	4	4		
9									4	4	4	4		
10										5	5	5		
11											5	5		
12 of meer												6		

**Besloten Busvervoer 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Staatscourant.

's-Gravenhage, 25 maart 1998

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het  
Centraal kantoor  
van de Arbeidsinspectie,*

C. J. Meerhof.