

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 7 FEBRUARI 2006 TOT ALGEMEEN
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
BESLOTEN BUSVERVOER**

UAW Nr. 10429

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 09-02-2006, nr. 29

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het Secretariaat van partijen betrokken bij de CAO voor het Besloten Busvervoer namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst; Partij(en) te ener zijde: Besloten Busvervoer Nederland; Partij(en) te anderzijde: FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door Vallenduuk Advocaten (verder te noemen Vallenduuk) mede namens partijen bij de CAO's voor Elbo Tours BV; Reis en Busbroker BV h.o.d.n. Touringcar Boekingscentrale; Touringcar- en Taxibedrijf van Gerwen BV; JOJO Tours BV; ZTTC BV; Taxi Twente BV, Haarman Personenvervoer BV en Pevrie Holding BV (de laatste drie ondernemingen tezamen Twente Personenvervoer).

Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat: De bedenkingen richten zich op de inhoud van artikel 53 van de CAO en artikel 7 lid 2 van de CAO en de toepassingspraktijk daarvan.

Ten aanzien van de eerste bedenking wordt aangevoerd dat uit artikel 53 lid 1 in relatie tot lid 2a blijkt dat hier sprake is van discriminatie naar nationaliteit. Daarnaast richten de bedenkingen zich tegen de leden 3, 4 en 5 van artikel 53 van de CAO.

Tenslotte wordt door bedenkinghebbende gesteld dat de representativiteitsgegevens ondeugdelijk zijn.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

Door CAO-partijen is aangevoerd dat bij artikel 53 van de CAO geen sprake is van discriminatie naar nationaliteit. Er wordt slechts voor zeer specifiek vervoer geregeld dat de eis van dienstbetrekking niet van toepassing is; dit vervoer geschiedt overeenkomstig de voorwaarden van de Minister van Verkeer en Waterstaat en wordt gecontroleerd door de Inspectie Verkeer en Waterstaat. Daarbij wordt door CAO-partijen aangevoerd dat de betreffende chauffeurs geen dienstbetrekking hebben bij een Nederlands bedrijf maar bij een buitenlandse touroperator. Er wordt slechts gebruik gemaakt van Nederlandse bussen.

De leden 3 tot en met 5 van artikel 53 van de CAO worden niet algemeen verbindend verklaard, nu deze bepalingen als zodanig zich niet voor AVV lenen. Nu de leden 3 tot en met 5 van artikel 53 van de CAO niet algemeen verbindend worden verklaard, kan voorbij worden gegaan aan de bedenkingen die tegen deze leden zijn gericht.

De bedenkingen die zijn gericht tegen artikel 7 lid 2 van de CAO zijn (nagenoeg) identiek aan de bedenkingen die zijn ingebracht bij het vorige AVV-verzoek. Derhalve verwijs ik voor de motivering naar het besluit van 2 september 2004 (Stcrt. 2004, nr. 170.) tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Besloten Busvervoer.

Uit de door CAO-partijen overgelegde representativiteitsgegevens en de daarop betrekking hebbende accountantsverklaring, kan worden vastgesteld dat door CAO-partijen in voldoende mate aannemelijk is gemaakt dat de bepalingen van de CAO voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen gelden.

Overwegende tenslotte:

Gelet op het bovenstaande kan worden geconcludeerd, dat de bedenkingen van dien aard zijn, dat zij algemeen verbindendverklaring van de onderhavige CAO-bepalingen niet in de weg staan.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke dispensatieaanvragen ingediend door Vallenduuk en de Landelijke Bedrijfsorganisatie Verkeer (LBV) mede namens partijen bij de CAO's voor Elbo Tours BV; Reis en Busbroker BV h.o.d.n. Touringcar Boekingscentrale; Touringcar- en Taxibedrijf van Gerwen BV; JOJO Tours BV; ZTTC BV en Twente Personenvervoer. Deze aanvragen zijn toegewezen in de vorm van afzonderlijke beschikkingen conform de Algemene wet bestuursrecht.

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

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV, V, en VI is bepaald:

HOOFDSTUK 1

ALGEMEEN

Artikel 1

Werkingssfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op:

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

Uitgezonderd zijn:

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

Artikel 2

Definities

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

- a. **Werkgever:**
iedere natuurlijke- of rechtspersoon, wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst;
- b. **Werknemer:**
ieder, die in dienst is van een werkgever voor bepaalde of onbepaalde tijd;
- c. **M.U.P.-kracht:**
de werknemer met wie een arbeidsovereenkomst met uitgestelde

prestatieplicht (M.U.P.-overeenkomst) is gesloten en die bereid is op afroep werkzaamheden te verrichten.

- d. Parttimer:
iedere werknemer, met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd, waarbij overeengekomen is dat slechts een gedeelte van het normale aantal geldende arbeidsuren arbeid wordt verricht;
- g. Partner:
de ongehuwde man of vrouw, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, met wie de ongehuwde werknemer samenwoont en die daartoe een notarieel verleden samenlevingscontract zijn overeengekomen;
- h. Standplaats:
 - 1. De plek waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid uitoefent;
 - 2. De plek waar de garage der onderneming is gelegen en de werknemer gebruikelijk zijn dagelijkse arbeid aanvangt en beëindigt;
 - 3. De plek waar de werknemer na overleg met respectievelijk in opdracht van de werkgever gebruikelijk zijn dagelijkse arbeid aanvangt en beëindigt;
 - 4. Benevens een gebied met een straal van 10 km rond de plek als bedoeld in sub 1, 2, en 3;
- i. Dienstregeling:
voor een ieder kenbaar schema van reismogelijkheden;
- j. Besloten busvervoer:
personenvervoer per bus, anders dan bedoeld onder q, en omvattend de categorieën toerwagenritten, ongeregeld vervoer, groepsvervoer, pendelvervoer, meerdaagse reizen en dagtochten;
- k. Groepsvervoer:
volgens een vast schema/rooster uitgeoefend en niet onder l vallend vervoer van tot een beperkte groep behorende personen met bussen;
- l. Toerwagenritten:
al dan niet volgens een dienstregeling uitgevoerde ritten, welke niet uitsluitend tot doel hebben het verstrekken van gelegenheid tot vervoer van personen tussen bepaalde plaatsen, met bussen;
- m. Ongeregeld vervoer:
niet volgens een dienstregeling uitgeoefend en niet onder 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 voor de chauffeur uitstrekt over meer dan 24 uur;
- p. Dagtochten:
toerwagenritten en ongeregeld vervoer dat zich uitstrekt over een periode van maximaal 24 uur;

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- q. Openbaar vervoer:
voor een ieder openstaand personenvervoer per bus, niet vallend onder j, volgens een dienstregeling;
- r. Bus:
motorrijtuig, al dan niet voorzien van een aanhangwagen, ingericht voor het vervoer van meer dan acht personen, de bestuurder daaronder niet begrepen;
- s. Kalenderweek: de periode van zeven aaneengesloten dagen, aanvangende op maandag 00.00 uur en eindigende op zondag 24.00 uur;
- t. Vrije dag:
vakantiedag, werkgelegenheidsdag, rustdag, compensatie rustdag, feestdag, compensatie feestdag;
- u. Vrije dag:
 - Een kalenderdag plus aansluitend en of voorafgaand een totaal van zes uur of
 - een periode waarin tenminste 22 uur op een kalenderdag valt en met 8 uur aansluitend wordt verlengd.
Gedurende de periode is de werknemer op standplaats vrij om over zijn tijd te beschikken. Bij elke aansluitende vrije dag/rustdag wordt bovengenoemde periode verlengd met 24 uur;
- v. STO:
De Stichting voor Informatie en Ordening van de bedrijfstak Besloten Busvervoer;
- w. FSO:
Fonds Scholing en Ordening van de bedrijfstak Besloten Busvervoer;
- x. Spaaruren:
overuren die zijn aangemerkt om in vrije tijd te worden genoten;

Overall 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 functieloonsschaal;
 - Het functieloon;
 - Het aantal uren per betalingsperiode waarvoor de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan;
 - De betalingstermijn van het loon;
 - Het toegekend aantal ervaringsjaren;
 - De proeftijd (indien overeengekomen);
 - De standplaats.
2. De werknemer 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.

Artikel 5

Beëindiging dienstverband

1. De dienstbetrekking eindigt op het moment dat de tijd is verstreken waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, door opzegging, door toetreding tot de VUT regeling of de prépensioenregeling. Opzegging dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van de wettelijke regels.
2. De dienstbetrekking eindigt van rechtswege op het moment dat de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

Artikel 7

Inzet prépensioen-gerechtigden

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

Artikel 8

Parttime werknemers

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

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

1. Het functieloon wordt overeenkomstig de bij de functie behorende loonschaal, en evenals de tredeverhoging, naar rato van het aantal contractueel overeengekomen uren vastgesteld.
2. De vakantie-aanspraken, vakantietoeslag, de aanspraken op werkgelegenheidsdagen en de aanspraak op christelijke en nationale feestdagen ontstaan naar rato van het aantal contractueel overeengekomen uren.
3. In afwijking van het bepaalde in lid 1 wordt voor een werknemer met een parttime dienstverband van 50% of meer, ten behoeve van de vaststelling van de loontrede vanaf 1-4-1995 ieder volledig jaar dat de dienstbetrekking voortduurt in aanmerking genomen als volledig ervaringsjaar.
4. De spaarurenregeling (artikel 30) is naar rato op de werknemer met een parttime dienstverband van toepassing.
5. Bij een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer mag het totaal aantal gewerkte uren per betalingsperiode de restcapaciteit van de arbeidsongeschikte niet overschrijden.
6. Parttimers met een WW of een WAO-uitkering kunnen bij het aangaan van hun dienstverband aangeven niet onder de spaarurenregeling te willen vallen en alle uren uitbetaald te krijgen. Voor deze categorie parttimers is sprake van overuren (135%) wanneer meer dan 160/173,3 uur wordt gewerkt.

Artikel 9

M.U.P.-krachten

1. De bepalingen van deze CAO zijn naar rato van het aantal gewerkte uren op M.U.P.-krachten van toepassing, met uitzondering van de artikelen 20, 30, 53, 56 en 57 en met inachtneming van de volgende leden van dit artikel.
2. De loonberekening geschiedt naar rato van het aantal gewerkte uren volgens artikel 21.
3. Het uurloon is gebaseerd op ten minste 5 ervaringsjaren van de bij de functie behorende loonschaal van de M.U.P.-kracht. Het uurloon

moet worden verhoogd met 8% vakantietoeslag en 10% wegens aanspraak op vakantiedagen en werkgelegenheidsdagen.

De M.U.P. kracht verdient per uur: het uurloon behorende bij schaal 5 zijnde € 11,09 x 101,6% (i.v.m. eenmalige uitkering) x 108% x 110% = € 13,39.

4. Bij aanbod van werk is de werkgever verplicht het werk eerst aan te bieden aan het personeel met een fulltime of parttime dienstverband voor onbepaalde tijd, alvorens het kan worden aangeboden aan parttimers met een dienstverband voor bepaalde tijd. Pas in laatste instantie mag het werk worden aangeboden aan M.U.P.-krachten of uitzendkrachten.

HOOFDSTUK 3

LONEN EN FUNCTIE-INDELING

Artikel 12 A

Berekening weekloon, vier-wekenloon en maandloon

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

Artikel 13

De loonspecificatie

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

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

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Alsmede de aftrek wegens:

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

Artikel 14

Loonbetaling

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

Artikel 15

Beloning rijdend personeel

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

Artikel 16

Loonberekening rijdend personeel

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

Artikel 17

Beloning niet-rijdend en technisch personeel

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

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

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 18

Functie-indeling niet-rijdend en technisch personeel

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

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

HOOFDSTUK 4

WERKTIJDEN EN ARBEIDSTIJDADMINISTRATIE

Artikel 19

Werkweek

1. Voor werknemers geldt een vijfdaagse werkweek, met een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur. Per kalenderweek ontstaat derhalve aanspraak op 2 rustdagen.
2. Indien in enige betalingsperiode van 4 weken of een maand minder

dan 8 resp. $8\frac{2}{3}$ rustdagen, zoals bedoeld in lid 1, zijn genoten, wordt per te weinig genoten rustdag 8 uur arbeidstijd op de loonbetaling in mindering gebracht. Voor elke 8 uur arbeidstijd wordt uiterlijk 30 april van het jaar volgend op het jaar waarin de arbeidstijd is opgebouwd, één betaalde vervangende rustdag (compensatierustdag) gegeven.

3. De vergoeding in tijd wordt gegeven op standplaats in hele en desgewenst in halve dagen (voor zover niet in strijd met het ATB Vervoer). Voor iedere hele of halve dag krachtens deze regeling wordt 8 resp. 4 maal het uurloon vergoed onder gelijktijdige vermindering van het aantal opgespaarde uren met 8 resp. 4 uur.
4. Het intrekken van een toegekende compensatierustdag binnen 24 uur voorafgaande aan het moment waarop de compensatierustdag wordt genoten, is alleen mogelijk als de werknemer daarmee instemt. De werknemer heeft in dat geval recht op een bruto toeslag van € 11,34.
5. Compensatierustdagen moeten met voorrang op spaaruren en werkgelegenheidsdagen worden teruggegeven vóór 30 april van het volgende jaar.

Artikel 20

Algemeen erkende Christelijke en Nationale feestdagen

1. Algemeen erkende Christelijke en Nationale feestdagen zijn:
 - Nieuwjaarsdag,
 - 2e Paasdag,
 - Koninginnedag
 - Hemelvaartsdag,
 - 2e Pinksterdag,
 - beide Kerstdagen;
 - de dagen, op welke krachtens aanwijzing van de overheid extra vrijaf met behoud van loon mag worden verleend.
2. Aan de werknemer die op een feestdag, bedoeld in lid 1, niet op zaterdag of zondag vallende arbeid verricht dan wel de wekelijkse vrije dag geniet, wordt een vervangende vrije dag toegekend;
 - a. voor de vervangende vrije dag die voor een feestdag in de plaats treedt, worden 8 uren voor de loonberekening in aanmerking genomen;
 - b. de op de feestdag gewerkte uren worden bovendien voor de loonberekening in aanmerking genomen;
 - c. de vervangende vrije dag dient te worden genoten vóór 30 april van het jaar volgend op het jaar waarin het recht is ontstaan. De compensatie feestdagen worden in hele of halve dagen gegeven.

Artikel 21

Arbeidstijdberekening rijdend personeel

A. Algemeen

1. Diensttijd:
Onder diensttijd wordt verstaan de tijd, gelegen tussen het tijdstip waarop de dienst wordt aangevangen en het tijdstip waarop de dienst wordt beëindigd.
2. Arbeidstijd:
Voor het rijdend personeel wordt onder arbeidstijd verstaan het in dienst van de werkgever besturen van een autobus en/of het verrichten van andere met de functie samenhangende werkzaamheden.
3. Rusttijd:
Onder rusttijd wordt verstaan, elke periode van 8 uur en langer tussen twee 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.
3. Bij pendelvervoer, meerdaagse reizen en internationale lijndiensten wordt onder dienstitijd 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 ook niet indien deze periode minder dan acht uur omvat.

4. Voor elke 24 uur tussen het einde van de heenreis en het begin van de terugreis van een pendel moet 8 uur netto arbeidstijd in aanmerking worden genomen.
5. De arbeidstijd bij dagtochten wordt als volgt berekend:
 $5/6 \times$ totale dienstdtijd (het moment waarop de dienst wordt aangevangen, inclusief eventuele rusttijd, onderbrekingen en pauzes buiten standplaats tot het moment waarop de dienst wordt beëindigd) met een maximum van 16 uur netto.

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

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

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

C. Groepsvervoer

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

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

D. Binnenlands openbaar vervoer

De arbeidstijd van het rijdend personeel bedraagt 6/6 van de diensttijd.
Voor het overige zijn de bepalingen van hoofdstuk 7 van toepassing.

Artikel 22

Rusttijd bij pendelvervoer

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

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

Artikel 23

Arbeidstijdadministratie

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

Artikel 24

Werktijdenregeling

1. Overlegregeling:
Op de werkzaamheden van het rijdend personeel, met uitzondering van het groepsvervoer en rekening houdende met het bepaalde in artikel 22, zijn de normen van de overlegregeling in het ATB Vervoer van toepassing.
2. Werktijden voor het groepsvervoer
Ten aanzien van werkzaamheden in het groepsvervoer geldt dat de normen van de standaardregeling in het ATB Vervoer van toepassing zijn, tenzij met de ondernemingsraad of met een personeelsvertegenwoordiging de normen van de overlegregeling (ATB Vervoer), of andere normen worden overeengekomen.

Artikel 25

Mededeling arbeids- en rusttijdenregeling

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

Artikel 26

Intrekken vrije dagen

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

Artikel 27

Gebroken diensten

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

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

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

HOOFDSTUK 5

OVERUREN EN SPAARUREN

Artikel 28

Definities overuren

1. Niet-rijdend personeel:
Overuren zijn uren waarmee de wekelijkse arbeidstijd van 40 uur per kalenderweek wordt overschreden.
2. Rijdend personeel:
Overuren zijn uren waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 40 uur wordt overschreden. Overuren dienen per betalingsperiode van een kalendermaand of 4 weken berekend te worden, met inachtneming van de rustdagen en eventuele compensatierustdagen als bedoeld in artikel 19 en de overwerkregeling
Voor een werknemer met een parttime dienstverband geldt dat overuren de arbeidsuren zijn die boven het contractueel overeengekomen aantal uren uitgaan, met inachtneming van de overwerkregeling.

3. Afronding overuren:
Bij de toekenning van de in artikel 29 bedoelde vergoeding wordt de duur van het overwerk per betalingsperiode afgerond volgens bijgaand schema:
0–14 min. = 0 min.
15–44 min. = 30 min.
45–60 min. = 60 min.

Artikel 29

Vergoeding overuren

A. Overurentoeslag:

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

1. voor niet-rijdend personeel:
 - a. voor overwerk op werkdagen 30%;
 - b. voor overwerk op zaterdagen 50%;
 - c. voor overwerk op zondagen en algemeen erkende feestdagen 100%.
2. voor rijdend personeel:
Op alle dagen 35%.

B. Uitzondering van de bepaling inzake de vergoeding van overuren

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

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

Artikel 30

Overwerkregeling (voor rijdend personeel)

1. Dit artikel is geldig vanaf 1 mei 2004.
2. Overuren dienen à 135% te worden vergoed.
3. De eerste 100 overuren worden aangemerkt als spaaruren.
4. De uren als genoemd in lid 3 worden in overleg tussen werkgever en werknemer in vrije tijd op standplaats opgenomen in hele of halve dagen (tenzij tussen werkgever en werknemer iets anders wordt overeengekomen).

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Artikel 31

Schoolvervoer

1. Indien en voor zover de werknemer op parttime-basis uitsluitend schoolvervoer verricht mogen de arbeidsuren en de daarop gebaseerde beloning worden gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden te rekenen vanaf 1 augustus van enig jaar met dien verstande dat per betalingsperiode een evenredig gedeelte van dat jaar-gemiddelde uitbetaald wordt.
Uiterlijk 1 augustus van het daaropvolgend kalenderjaar worden de

meer-uren uitbetaald. De minder gemaakte uren zijn voor rekening van de werkgever.

2. De hiervoor bedoelde jaarurenregeling mag alleen worden toegepast met goedvinden van de werkgever en werknemer en op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
3. Alvorens het bepaalde in lid 1 toegepast mag worden dient werkgever onder vermelding van het aantal werknemers hiervan mededeling te doen aan CAO Partijen, p/a secretariaat, Postbus 19365, 2500 CJ DEN HAAG, uiterlijk 1 maand na de eerste betalingsperiode.
4. In geval er sprake is van een vorm van vervoer vergelijkbaar met schoolvervoer als bedoeld in de definitie van schoolvervoer (het geregeld vervoer van schoolkinderen, waarbij sprake is van structurele onderbrekingen in het vervoer over vooraf kenbare periodes) kan aan CAO Partijen toestemming worden verzocht om op dat vervoer de jaarurenregeling toe te passen.

HOOFDSTUK 6

TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 32

Onderbrekingstoeslag

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

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- bereiken niet later is dan indien bij op standplaats zou zijn geëindigd; en
- De tijd welke aan de werknemer wordt vergoed niet minder is dan het geval zou zijn geweest indien de rit op standplaats zou zijn geëindigd; en
 - De onderbreking plaatsvindt buiten standplaats.

Artikel 33

Onregelmatigheidstoeslag

1. Technisch en niet-rijdend personeel:
 - a. Voor arbeidsuren van maandag tot en met vrijdag tussen 20.00 en 06.00 uur wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend ten bedrage van € 1,39 per uur.
 - b. Voor arbeidsuren op zaterdag, zon- en feestdagen liggend tussen 00.00 uur en 24.00 uur wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend ten bedrage van € 2,08) 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 van € 2,14 per uur met een minimum van € 18,97 per dag.
 - b. Wanneer de werkzaamheden op de zaterdag niet langer dan een halve dag (na berekening van de 5/6 regeling 4 uur of minder) in beslag nemen, bedraagt de € 2,14 per uur met een minimum van € 9,50 per halve dag.
 - c. Voor werkzaamheden op zon- en feestdagen wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend € 3,20 per uur met een minimum van € 24,81 per dag.
 - d. Wanneer de werkzaamheden op zon- en feestdagen niet langer dan een halve dag (na berekening van de 5/6 regeling 4 uur of minder) in beslag nemen, bedraagt de toeslag € 3,20 per uur met een minimum van € 12,41 per halve dag.
 - e. onregelmatigheidstoeslag voor werkzaamheden op door de weekse dagen tijdens de nachtelijke uren (00.00–06.00 uur) bedraagt € 2,14 per uur.
3. Rijdend personeel belast met de uitvoering van groepsvervoer:
 - a. Voor arbeidsuren van maandag tot en met vrijdag, liggende tussen 20.00 en 06.00 uur wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend van € 1,39 per uur.

- b. Voor arbeidsuren op zaterdag, zon- en feestdagen, liggende tussen 00.00 en 24.00 uur wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend van € 2,08 per uur.

Artikel 34A

- 3. Overige beroepskosten:
 - a. Bij meerdaagse ritten heeft de chauffeur die zonder reisleader vervoer van personen verricht ter bestrijding van de extra kosten die voortkomen uit het mede vervullen van de reisleadersfunctie, per dag recht op:
 - een nettovergoeding van € 8,51
 - een brutovergoeding van € 2,84De functie van reisleader kan alleen worden vervuld door een persoon die hetzij door de werkgever danwel door de reisorganisatie daartoe tevoren is aangewezen. Deze aanwijzing moet blijken uit de vooraf verstrekte schriftelijke ritopdracht aan de chauffeur. Bij het ontbreken van zulk een aanwijzing wordt geacht geen reisleader aanwezig te zijn.
 - b. Bij meerdaagse ritten waarbij de autobus met twee chauffeurs is bemand, heeft iedere chauffeur voor de extra kosten recht op een nettovergoeding van € 5,67 per dag.
 - c. Bij meerdaagse ritten uitgevoerd met reisleader, heeft de chauffeur voor de extra kosten recht op een nettovergoeding van € 4,54 per dag.
 - d. Geen aanspraak op de vergoeding bestaat, indien de opdrachtgever van de werkgever ten minste de bedragen, genoemd in sub a, b of c aantoonbaar verstrekt aan de werknemer. Bij een lager bedrag dient de werkgever dit tot in het in sub a, b of c genoemde bedrag aan te vullen.
 - e. In geval van pendelvervoer heeft de chauffeur voor de extra kosten recht op een nettovergoeding van € 4,54 per dienst.

Artikel 34 B

Vergoedingen verblijfskosten

- 1. Vergoeding verblijfskosten:

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

Besloten Busvervoer 2006

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

fiscale normen. De vanwege de fiscus opgelegde heffing (de besparingwaarde) komt in zijn geheel voor rekening van de werkgever. Deze kosten hebben, met in acht neming van het bovenstaande, betrekking op de volgende periodes:

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

2. Zie voor overige vergoedingen: artikel 34 A.

Artikel 35

Vergoeding bij opleiding

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

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

Artikel 36

Reiskostenvergoeding

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

worden gedurende twee jaar de extra kosten voor woon/werkverkeer vergoed volgens de geldende fiscale normen.

3. a. De werknemer belast met de uitvoering van groepsvervoer wiens dienst voor meer dan 3 uur wordt onderbroken, heeft in het tijdvak van onderbreking recht op een vergoeding voor de kosten van woon/werkverkeer.
b. De vergoeding als bedoeld in lid 3a bedraagt 8 cent per kilometer, echter tot een maximum van de fiscale regeling woon/werkverkeer.
c. Indien de maximale fiscaal vrijgestelde vergoeding wordt verhoogd of verlaagd, wordt de vergoeding bedoeld in lid 3a met nominaal hetzelfde bedrag verhoogd of verlaagd.
d. Wanneer de werknemer voor zijn woon/werkverkeer gebruik kan maken van een dienstauto of dienstbus zal de vergoeding als in lid 3 sub a genoemd niet verstrekt worden.
4. Wanneer een werknemer als gevolg van overheidsmaatregelen (zoals tolpoorten, kilometerheffing en dergelijke) met betrekking tot het terugdringen van autogebruik in het woon/werkverkeer te maken krijgt met meerkosten ten opzichte van de situatie voor invoering van de regeling, zal de werkgever de meerkosten binnen de fiscale mogelijkheden van onbelaste vergoedingen, compenseren.

Artikel 37

Diplomatoeslagen

Technisch personeel:

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

a.

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

* per certificaat

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

b.

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

c.

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

1. Indien door betrokkene meerdere diploma's vermeld onder a., b.
of c. zijn behaald, is van toepassing het verkregen diploma met
de hoogste toeslag.
2. Rijdend personeel:
De chauffeur die voor 1-1-1986 in de bedrijfstak werkzaam was
en die voor die datum in het bezit was van het diploma CCV-B,
ontvangt een toeslag van € 25,18 euro per maand. Deze toeslag
is per dezelfde datum op dit niveau bevroren.

HOOFDSTUK 7

UITZONDERINGSBEPALINGEN OPENBAAR VERVOER

Artikel 38

Toepasbaarheid CAO Openbaar Vervoer

Niet de bepalingen in dit hoofdstuk, maar de CAO Openbaar Vervoer is
van toepassing op openbaar vervoer, wanneer ten minste 25 fulltime een-

heden per jaar in het openbaar vervoer op eigen concessie werkzaam zijn, of wanneer dit vervoer wordt verkregen via onderaannesteding en de uitvoering geschiedt als ware het een eigen concessie volgens een eigen complete dienstregeling, waarbij de duur van de onderaannesteding overeenkomt met de concessie-termijn.

Artikel 39

Versterking en vervanging van Openbaar Vervoer

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

Artikel 41

Dienstdoen in openbaar vervoer op de vrije dag

1. Intrekking van een vrije dag vindt slechts plaats – behoudens in situaties die niet aan de werkgever kunnen worden verweten of door hem waren te voorzien – in overleg met betrokkene.
2. Indien een werknemer, belast met de uitvoering van openbaar vervoer, wegens dienstbelang arbeid moet verrichten op een roostervrije dag, voorkomende in een dienstrooster als bedoeld in artikel 2.4:3 ATB Vervoer, dan wordt hem – met inachtneming van het in lid 3 bepaalde – daarvoor in de plaats terstond een andere roostervrije dag aangewezen, welke binnen 21 kalenderdagen na de oorspronkelijke moet worden genoten en ontvangt hij een toeslag wegens verschuiving van 35% van het dagloon.
3. Kan uit hoofde van dienstbelang geen vervangende vrije dag worden aangewezen, dan dient het werken op een roostervrije dag vergoed te worden met een toeslag van 100% van het uurloon voor elk op die dag gewerkt uur, zonder dat de gewerkte uren voor de overurenberekening, bedoeld in artikel 24, in aanmerking mogen worden genomen. In het geval dat op de vrije dag minder dan 4 uur arbeid wordt verricht, zal een minimum beloning van 4 uur tegen 100% extra worden toegekend.
4. Het in de leden 2 en 3 bepaalde, geldt uitsluitend indien de roostervrije dagen gelegen zijn in de periode van 8 dagen, volgende op de dag waarop de aanzegging om dienst te doen, is gegeven.
5. Het in lid 2 bepaalde geldt niet, indien er sprake is van verschuiving van een roostervrije dag, welke met wederzijds goedvinden heeft plaatsgevonden.

Artikel 42

Onderbrekingstoeslag openbaar vervoer

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

Artikel 43

Onregelmatigheidstoeslag openbaar vervoer

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

Artikel 44

Werkgelegenheidsdagen openbaar vervoer

1. Naast de vakantiedagen, vermeld in artikel 56, zal aan de werknemer die openbaar vervoer verricht 18 werkgelegenheidsdagen worden gegeven. Deze dagen dienen door de werkgever tijdig te worden aangewezen.
2. Werkgelegenheidsdagen openbaar vervoer Naast de werkgelegenheidsdagen, vermeld in artikel 56, zullen aan werknemers die openbaar vervoer verrichten 18 werkgelegenheidsdagen naar rato worden gegeven.

Deze dagen dienen door de werkgever tijdig te worden aangewezen.
Rekenvoorbeeld:

Stel:

Op jaarbasis 1200 busuren.

Op jaarbasis 600 OV uren.

$1200/1800 \times 5 + 600 = 3 \frac{1}{3} + 600/1800 \times 18 = 6$ geeft een totaal van $9 \frac{1}{3}$.

3. Ingeroosterde werkgelegenhedsdagen komen bij ziekte op die dagen te vervallen.
4. Voor het overige zijn de bepalingen van artikel 56 van overeenkomstige toepassing op werkgelegenhedsdagen.

HOOFDSTUK 8

ALGEMENE VOORSCHRIFTEN

Artikel 45

Verplichtingen van de werknemer

1. Geheimhouding:
 - a. De werknemer geeft aan zaken, niet voor derden bestemd, op generlei wijze bekendheid, ruchtbaarheid of openbaarheid, noch doet deze geven, met dien verstande dat het vorenstaande niet geldt voor de mededelingen welke krachtens wettelijk, reglementair of ander voorschrift verlangd worden;
 - b. Iedere werknemer is echter met inachtneming van het bovenstaande bevoegd, mededelingen die wens en bezwaren inhouden, aan de besturen van zijn vakvereniging mede te delen en toe te lichten.
2. Voertuigen, werktuigen, gereedschappen en dienstkleding van de onderneming:
 - I. Ten aanzien van door de werknemer voor gebruik in de dienst ontvangen voertuigen, werktuigen, gereedschappen en dienstkleding is hij verplicht:
 - a. zich naar vermogen ervan te overtuigen dat deze zich bij de ontvangstname in goede staat bevinden;
 - b. op een door de werkgever aan te geven wijze de ontvangst ervan te bevestigen, indien dit door of vanwege de werkgever wordt verlangd;
 - c. deze zorgvuldig te gebruiken en te bewaren;
 - d. vermissing of beschadiging ervan ten spoedigste aan zijn directe chef te melden;

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- e. deze weer terug te geven wanneer hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft dan wel wanneer hem door of vanwege de werkgever om teruggave wordt verzocht.
 - II. Indien de werkgever kan aantonen, dat vermissing of beschadiging van de in gebruik ontvangen voertuigen, werktuigen, gereedschappen en dienstkleding het gevolg is van onzorgvuldig gebruiken of bewaren door de werknemer, kan deze worden verplicht een naar billijkheid vast te stellen schadevergoeding te voldoen, voor zover de schade niet anderszins volledig verhaald kan worden. Deze schadevergoeding kan niet meer bedragen dan de kostprijs voor herstelling of vervanging.
De werkgever dient de werknemer binnen één maand nadat hij van de gebeurtenis kennis heeft genomen, schriftelijk mededeling te doen dat hij schadevergoeding zal eisen. De werkgever zal het bedrag van de schadevergoeding zo snel mogelijk, doch uiterlijk binnen een jaar nadat hij van de gebeurtenis kennis heeft genomen, vaststellen.
3. Toevertrouwde gelden:
Ten aanzien van aan de werknemer door de werkgever toevertrouwde of door derden afgedragen gelden, is de werknemer verplicht, indien dit door of vanwege de werkgever wordt verlangd:
- a. de ontvangst daarvan op de door werkgever aangegeven wijze te bevestigen;
 - b. deze gelden zorgvuldig te bewaren en te gebruiken voor het doel waarvoor zij zijn verstrekt;
 - c. verlies ten spoedigste te melden en de gelden af te dragen, indien hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft, dan wel telkens wanneer de werkgever daarom verzoekt.
 - d. de werknemer dient verantwoording voor de exploitatie van de bar af te leggen conform de richtlijnen van zijn werkgever.
 - e. de werknemer dient als een goed huisvader voor de aan hem toevertrouwde eigendommen van de werkgever en/of derden te zorgen. De werknemer kan niet schadeplichtig worden gesteld voor het zoekraken van deze aan hem toevertrouwde zaken tenzij het zoekraken het gevolg is van opzet of grove roekeloosheid van de werknemer.
4. Rijvaardigheid beïnvloedende middelen:
De werknemer onthoudt zich tijdens de dienst van het gebruik van alcoholhoudende dranken en die middelen die de rijvaardigheid nadelig kunnen beïnvloeden. De werknemer vangt de dienst aan zonder onder invloed van bovengenoemde middelen te zijn.

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

5. Roken
Het is de werknemer niet toegestaan (volgens de tabacswet 11a m.i.v. 1 januari 2004) in het voertuig te roken.
7. De werknemer verstrekt de werkgever desgevraagd de relevante informatie die nodig is ter vervulling van de wettelijke plicht van de werkgever.

Artikel 46

Verplichtingen van de werkgever

1. Accommodatie Indien de werknemer redelijkerwijs niet geacht kan worden thuis te overnachten, dient de werkgever zorg te dragen voor een zodanige accommodatie dat de werknemer in een zo groot mogelijke mate van privacy een ongestoorde dagelijkse rusttijd kan genieten, zodat een veilige uitoefening van zijn functie wordt gewaarborgd. De werknemer heeft hierbij recht op een éénpersoonshotelkamer met toilet en douche op de kamer. Werkgevers kunnen dispensatie aanvragen bij CAO partijen voor die werknemers die instemmen met een alternatieve locatie, voor de looptijd van de CAO.
2. Wisselplaats
De accommodatie op een wisselplaats moet aan de volgende voorwaarden voldoen:
 - De ruimte moet goed geventileerd kunnen worden;
 - De ruimte moet voldoen aan de inrichtingseisen voor kantinegelegenheden, zoals omschreven in de Arbowet;
 - De ruimte is niet bedoeld voor passagiers;
 - De ruimte moet gelegenheid bieden voor het nuttigen van spijzen en dranken;
 - De ruimte moet beschikken over goede sanitaire voorzieningen die ten minste dagelijks en bij frequent gebruik zo vaak als nodig schoongemaakt worden.
3. Barexploitatie
De exploitatie van de bar in de bus valt onder de verantwoordelijkheid van de werkgever. De kosten en de opbrengsten van de exploitatie van de bar vallen aan de werkgever toe. De werkgever is verantwoordelijk voor het aanleggen en in stand houden van de voorraden met betrekking tot de exploitatie van de bar. In overleg met de werknemer kan een andere regeling worden overeengekomen.

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Artikel 48

Ouderenregeling

1. Verzoek om vrijstelling
De werknemer van 55 jaar of ouder wordt op diens verzoek vrijgesteld van pendelvervoer en van werkzaamheden in het nachtvenster tussen 02.00 uur en 06.00 uur.
De werknemer dient uiterlijk op 1 oktober van het jaar voorgaand aan het jaar waarin hij de 55 jarige leeftijd bereikt, dan wel op 1 oktober van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin hij van de regeling gebruik wenst te maken, een daartoe strekkend verzoek in bij zijn werkgever.
Een eenmaal gemaakte afspraak wordt geacht stilzwijgend te worden verlengd.
2. Compensatie onregelmatigheidstoelage
Indien het gebruik van de ouderenregeling voor de betrokken werknemer op jaarbasis leidt tot lagere verdiensten uit onregelmatigheidstoelage in vergelijking met de onregelmatigheidstoelage over het jaar direct voorafgaand aan dat waarin gebruik wordt gemaakt van de ouderenregeling, heeft de werknemer recht op compensatie ORT.
3. Berekening compensatie ORT over referentiejaar
De compensatie ORT wordt uitgedrukt in een vast bedrag per betalingsperiode.
Dit bedrag wordt berekend door de totale verdiensten uit onregelmatigheidstoelage over het referentiejaar (dat is het kalenderjaar direct voorafgaande aan het jaar waarin de werknemer van de ouderenregeling gebruik maakt) te delen door het aantal betalingsperiodes (4 weken of maandperiodes) waarover inkomen uit arbeid wordt genomen in dat zelfde jaar.
4. Uitbetaling compensatie ORT
De compensatie ORT is verschuldigd over iedere loonbetalingsperiode. Aan het eind van ieder kalenderjaar worden de bedragen die zijn uitgekeerd als compensatie ORT samengegeld. Als de verdiensten uit de reguliere onregelmatigheidstoelage het totaal bedrag aan compensatie ORT over dat kalenderjaar zou hebben overschreden,

heeft de werknemer recht op het meerdere. Uitbetaling van dat meerdere dient plaats te vinden in de eerste betalingsperiode van het daaropvolgend kalenderjaar.

5. Indexering compensatie ORT
De compensatie ORT wordt op dezelfde wijze geïndexeerd als de reguliere onregelmatigheidstoeslag.
6. Parttimer en compensatie ORT
Wanneer de werknemer die gebruik maakt van de ouderenregeling in vergelijking tot het refertejaar contractueel een lager aantal arbeidsuren overeenkomt met zijn werkgever, dient de compensatie ORT naar rato aangepast te worden aan het lagere aantal arbeidsuren.

Artikel 50

Dienstkleding

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

Artikel 51

Medische keuringen

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

Artikel 53

Eis van dienstbetrekking en informatieplicht

1. Het is de vervoerder verboden besloten busvervoer te verrichten met chauffeurs die niet bij hem in dienstbetrekking zijn.

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Het in lid 1 genoemde verbod geldt niet in geval van:
- a. Collegiale inleen van personeel van andere houders van vergunningen voor het verrichten van besloten busvervoer
 - b. Internationaal vervoer van niet-ingezetenen met buitenlandse chauffeurs in opdracht van een buitenlandse onderneming, waarbij vooral te denken is aan zulk vervoer dat in overwegende mate in het buitenland wordt verricht en waarvoor de Minister van Verkeer & Waterstaat onder de werking van de Wet Personenvervoer '88 ontheffing heeft verleend.
 - c. Uitzendkrachten.

Artikel 55

Ongewenst gedrag

Lid 1

De werknemer heeft recht op een werkomgeving waarin ongewenst gedrag wordt uitgebannen. Uitgangspunt hierbij is dat de persoonlijke integriteit van de werknemer in de sector niet in mag worden aangetast. De sector besloten busvervoer keurt ongewenst gedrag op de werkplek in het besloten busvervoer ten stelligste af.

Lid 2

Onder ongewenst gedrag wordt al het gedrag verstaan, daaronder vallen verbale en non-verbale uitingsvormen, waarbij de persoonlijke integriteit van werknemers en werkgevers in de sector niet wordt gerespecteerd. Te denken valt daarbij met name aan:

- Discriminatie op grond van ras, huidskleur, levensovertuiging, geslacht of seksuele geaardheid.
- Verbaal of fysiek agressief gedrag, waaronder pesten
- Seksuele intimidatie: ongewenst lichamelijk, verbaal of non-verbaal gedrag van seksuele aard of anderszins op geslacht gebaseerd gedrag, dat afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.

Lid 3

Om ongewenst gedrag op de werkplek te bestrijden en te voorkomen hebben de CAO Partijen voor het besloten busvervoer de stichting Mediabus de opdracht gegeven het volgende beleid uit te voeren:

- Preventie: Bedrijven adviseren om de verlichting en toegankelijkheid van de werkplekken te optimaliseren en zoveel mogelijk geïsoleerde werkplekken te voorkomen,
- Voorlichting: Aangeven wat onder ongewenst gedrag wordt verstaan,

duidelijk maken dat dit gedrag onacceptabel is, informatie verstrekken over sancties, informatie geven over de openstaande wegen ingeval ongewenst gedrag zich voordoet,

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

HOOFDSTUK 9

VERLOF- EN VAKANTIERECHTEN

Artikel 56

Vakantie

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

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

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

4. a. Overeenkomstig artikel 7: 634 (opbouw vakantierechten) van het Burgerlijk Wetboek heeft de werknemer ten minste aanspraak op vakantie in verhouding tot het verstreken deel van het jaar, indien de dienstbetrekking op enig tijdstip nog geen jaar of niet wederom een jaar heeft geduurd.
b. De totale aanspraak op vakantie wordt bij het einde van het vakantiejaar of bij het einde van de dienstbetrekking naar boven afgerond op halve dagen.
5. De werknemer vraagt volgens de daaromtrent door de werkgever gestelde en aan de werknemer ter kennis gebrachte regelen vakantie aan.
6. Behoudens afwijking in gezamenlijk overleg worden, indien daarop

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Voor de loonberekening van een vrije dag moet 8 uur in aanmerking worden genomen.

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

Artikel 57

Vakantietoelage

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer behoudens het bepaalde in lid 3, recht op een vakantietoelage van 8% met dien verstande dat het minimumbedrag aan vakantietoelage over een volledig vakantiejaar gelijk is aan het wettelijk minimum maandloon.
2. Voor werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd dient de gehele vakantietoelage te worden uitbetaald voor het opnemen van de aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk 31 mei van het kalenderjaar. De loonbedragen per 1 april van elk jaar gelden als berekeningsgrondslag.
In afwijking hiervan kan de werkgever aan de werknemer die minder dan 1 jaar in dienst is de vakantietoelage in ten hoogste twee termijnen betalen, waarvan de laatste termijn uiterlijk in de maand juni dient te vallen.
3. De werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd, heeft recht op 1/12 van de in lid 1 genoemde vakantietoelage voor de aaneengesloten periodes van 30 dagen, gedurende welke deze overeenkomst op hem van toepassing is. Deze vakantietoelage dient uiterlijk te worden uitbetaald bij het einde van het dienstverband.
4. Onder het jaarloon in dit artikel wordt verstaan 12x het maandloon, dan wel 13x het vier-wekenloon en diplomatoelagen.
5. Bij een langdurige ziekte van 1 jaar of langer wordt de in dit artikel bedoelde vakantietoelage, 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% vakantietoelage uit te betalen van het ten laste van de werkgever komende loon, alsmede van de uitkeringen waarop de werknemer tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziektewet aanspraak heeft.

Artikel 58

Werkgelegenheidsdagen

1. Naast de vakantiedagen vermeld in artikel 56 zal aan de werknemer met uitzondering van openbaar vervoer personeel (zie artikel 44) vijf werkgelegenheidsdagen worden toegekend.
Deze dagen dienen door de werkgever tijdig te worden aangewezen.

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Ingeroosterde werkgelegenheidsdagen komen bij ziekte op die dagen te vervallen.
3. Voor het overige zijn de bepalingen van artikel 56 van overeenkomstige toepassing op werkgelegenheidsdagen.

Artikel 59

Afwezigheid met behoud van loon

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

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

- l. bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting: de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 12 uren;
 - m. bij ondertrouw van de werknemer: een halve dag;
 - n. voor het afleggen van een vakexamen: de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag. Onder vakexamen wordt verstaan: een examen als zodanig door de werkgever aangemerkt.
 - o. Wanneer het noodzakelijk is om tijdens de arbeidstijd een arts te bezoeken, dient de werkgever de werknemer daartoe in de gelegenheid te stellen. De werknemer behoudt het recht op loon gedurende deze tijd.
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 60

Afwezigheid zonder behoud van loon

1. Afwezigheid zonder behoud van loon wordt toegestaan voor uitoefening van het lidmaatschap van een openbaar bestuurslichaam en voor herhalingsoefeningen van dienstplichtigen.

HOOFDSTUK 10

ZIEKTE EN ONGEVAL

Artikel 61

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. a. Onverminderd het bepaalde in artikel 7:629 BW (recht op loon bij ziekte) heeft de werknemer vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid recht op aanvulling van zijn loon c.q. uitkering – indien en voor zover op de uitkering aanspraak bestaat – tot het volle netto loon
 - gedurende de proeftijd 2 weken;

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- bij een dienstverband van minder dan 1 jaar gedurende 5 weken;
- bij een dienstverband van 1 jaar 10 weken
- bij een dienstverband langer dan 1 jaar voor elk vol dienstjaar gedurende 10 weken per dienstjaar met een maximum van 52 weken.

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

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

5. Indien spaaruren als gevolg van ziekte niet kunnen worden opgenomen voor 30 april van het daaropvolgende kalenderjaar en de werknemer is langer dan drie maanden aaneengesloten ziek, kunnen deze uren binnen zes maanden na datum herstel alsnog worden opgenomen. Na deze datum worden de uren uitbetaald.

Artikel 62

Ziekte en ongeval in het buitenland

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

HOOFDSTUK 11

SLOTBEPALINGEN

Artikel 66

Dispensatie

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

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

BIJLAGE 1

LONEN VOOR HET NIET-RIJDEND EN TECHNISCH PERSO- NEEL PER 1-4-2004

Maandlonen in euro's

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

Uurlonen in euro's

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

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

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 2

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

Maandloon en uurloon in euro's

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

BIJLAGE 4

FUNCTIE- EN WERKOMSCHRIJVING TECHNISCH PERSO- NEEL

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, draad-snijden en tappen).

Loonschaal III

Hulp-automonteur I

Werkomschrijving:

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

Het onder toezicht opklinken van remvoering.

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

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

Automonteur II

Werkomschrijving:

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

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

Zelfstandig verrichte werkzaamheden zijn onder andere:

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

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Loonschaal IV

Automonteur I

Werkomschrijving:

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

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

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

Hoofdautomonteur II

Werkomschrijving:

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

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

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

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

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

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

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 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 9

ADMINISTRATIEFORMULIER

Maand	Aantal uren	Bruto toeslagen/vergoedingen	Netto vergoeding	Aantal km voor reiskosten	Niet gewerkt wegens		
A	B	C	D	E	F	G	H
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							

Maand	Aantal uren	Bruto toeslagen/vergoedingen	Netto vergoeding	Aantal km voor reiskosten	Niet gewerkt wegens
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
Totaal		€	€	€	km
	X 5/6	X 6/6			
Netto					

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Betekenis kolommen

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

Berekening tekort rustdagen en overuren

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

Tegoeden:

1) saldo compensatierustdagen vorige periode	[.....]
bij: tekort rustdagen deze periode (zie *)	[.....]
Saldo	[.....]
Af: deze periode gecompenseerd	[.....]
nieuw tegoed	[.....]
2) saldo (spaaruren) vorige periode	[.....]

bij: resultaat deze periode (zie **)	[.....]
saldo	[.....]
af: gecompenseerd deze periode	[.....]
nieuw tegoed	[.....]
3) saldo vakantiedagen vorige periode	[.....]
bij: deze periode	[.....]
saldo	[.....]
af: deze periode genoten	[.....]
nieuw tegoed	[.....]
4) saldo werkgelegenheidsdagen vorige periode	[.....]
bij: werkgelegenheidsdagen deze periode	[.....]
saldo	[.....]
af: deze periode genoten	[.....]
nieuw tegoed	[.....]
5) saldo compensatiefeestdagen vorige periode	[.....]
bij: compensatiefeestdagen deze periode	[.....]
saldo	[.....]
af: deze periode genoten	[.....]
nieuw tegoed	[.....]

Toelichting op het registratieformulier:

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

- In de eerste kolom van het schema, onder maand, vult men het nummer van de maand in waarop de registratie betrekking heeft; 1 voor januari, 2 voor februari enz. tot en met 12 voor december.
- Direct achter de dagen van de maand, reeds genummerd van 1 tot en met 31, geeft men met een „z” de zaterdagen en zondagen en de feestdagen die eventueel in de maand voorkomen aan.
- In de tweede kolom onder A dienen de bruto uren (de werkelijk gewerkte uren) ingevuld te worden die zijn besteed aan de soorten vervoer die onder de 5/6 regeling vallen. Dit zijn: toerwagenritten, ongeregeld vervoer, pendelvervoer, de eerste en de laatste dag van

Besloten Busvervoer 2006

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

een meerdaagse reis (Let op: minimaal 8 uur **netto** !!) en de overige werkzaamheden als het schoonmaken en klein onderhoud aan de eigen bus voor zover voorafgaand of na afloop van een rit die onder de 5/6 regeling valt.

Onder aan de kolom komt het totaal aantal bruto uren te staan. Dit aantal moet vermenigvuldigd worden met 5/6. Het netto aantal uren is het resultaat.

- In de derde kolom onder B dienen de uren ingevuld te worden die zijn besteed aan werkzaamheden die onder de 6/6 regeling vallen. Het gaat hierbij om uren besteed aan: groepsvervoer, openbaar vervoer, de tussenliggende dagen van een meerdaagse reis à 8 uur en overige werkzaamheden (als het schoonmaken en klein onderhoud aan de eigen bus gekoppeld aan een rit die onder de 6/6 regeling valt, of bijvoorbeeld een garagedienst, schoonmaken van meerdere bussen en dergelijke)
- In de vierde kolom onder C dienen de van toepassing zijnde onregelmatigheidstoelagen uit artikel 33 of artikel 42 ingevuld te worden. Let op de toeslagen voor het toertransport. Deze worden per uur berekend, maar moeten vergeleken worden met de hele (meer dan 4 uur netto) of halve (4 uur netto of minder) toeslagen uit het verleden.
- In de vijfde kolom onder D moet de eventueel van toepassing zijnde onderbrekingstoelage voor groepsvervoer, gecombineerd vervoer of openbaar vervoer (artikel 32 en artikel 41) worden ingevuld. In artikel 21 C is na te lezen wanneer een onderbrekingstoelage van toepassing is. Dit artikel wordt in de toelichting met voorbeelden verduidelijkt.
- In de kolom onder E dient de geldende bruto kostenvergoedingen aangegeven te worden.
Het bedrag dat hier moet worden ingevuld is € 2.84 bij een meerdaagse reis zonder reisleader bij één chauffeur.
- In de kolom onder F dienen de geldende netto kostenvergoedingen aangegeven te worden.
De bedragen die hier kunnen worden ingevuld zijn:
 - € 8,51
bij meerdaagse reis zonder reisleader, één chauffeur
 - € 5,67
bij meerdaagse reis zonder reisleader, twee chauffeurs
 - € 4,54
bij meerdaagse reis met reisleader, één of twee chauffeurs
 - € 4,54
bij pendelvervoer, per chauffeur, per dienst
- In de kolom onder G dient het aantal kilometers dat in aanmerking

komt voor een vergoeding van de kosten van woon/werkverkeer in het kader van artikel 35 lid 3 genoteerd te worden.

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

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

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

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

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

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

BIJLAGE 11

Reglement Ongewenst Gedrag van de sector Besloten Busvervoer

Inleiding

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

Reglement

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

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

Artikel 1

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

Het werkingsgebied betreft:

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

Uitgezonderd zijn:

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

Artikel 2

Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Ongewenst gedrag:
 - al het gedrag waarbij de persoonlijke integriteit van werknemers en werkgevers in de sector niet wordt gerespecteerd. Te denken valt daarbij met name aan:
 - discriminatie op grond van ras, huidskleur, levensovertuiging, geslacht of seksuele geaardheid;

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- verbaal of fysiek agressief gedrag, waaronder pesten;
 - seksuele intimidatie: ongewenst lichamelijk, verbaal of non-verbaal gedrag van seksuele aard of anderszins op geslacht gebaseerd gedrag, dat afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.
- b. Werkgever:
iedere natuurlijke- of rechtspersoon, wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst;
- c. Werknemer:
ieder, die in dienst is van een werkgever voor bepaalde of onbepaalde tijd.
- d. Uitzendkracht:
iedereen die in een gezagsverhouding voor een werkgever werkzaamheden verricht hoewel er geen sprake is van een dienstverband tussen betrokkene en die werkgever.
- e. Leerling/stagiaire:
ieder die leer- en of werkervaring opdoet bij een werkgever zonder dat er sprake is van een dienstverband met die werkgever.
- f. Sollicitant:
ieder die solliciteert naar een functie bij een werkgever.
- g. Vertrouwenspersoon:
de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag als zodanig aangewezen door het bestuur van Medibus.
- h. Bemiddelaar:
persoon die door de vertrouwenspersoon of door de klachtencommissie als zodanig wordt verzocht op te treden. De bemiddelaar streeft naar een informele oplossing in overleg met alle bij de kwestie betrokken personen. Er wordt geen bemiddelaar ingeschakeld indien sprake is van een terugkerend probleem.
- i. Melding:
het wenden van een persoon als genoemd onder c tot en met f van dit artikel ter zake van ongewenst gedrag tot de vertrouwenspersoon.
- j. Klacht:
een bij de klachtencommissie schriftelijk ingediende gemotiveerde klacht van een persoon als genoemd onder c tot en met f van dit artikel, tegen één of meer andere personen betreffende ongewenst gedrag.
- k. Melder:
de persoon als genoemd onder c tot en met f van dit artikel die zich ter zake van door hem of haar ervaren ongewenst gedrag heeft gewend tot de vertrouwenspersoon.
- l. Klager:

de persoon als genoemd onder c tot en met f van dit artikel die een klacht indient of heeft ingediend bij de klachtencommissie.

- m. Beklaagde:
persoon tegen wie de klacht is gericht.
- n. Medibus:
de Stichting arbeidsomstandigheden in het besloten busvervoer.

Artikel 3

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

Artikel 4

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

Artikel 5

Een vertrouwenspersoon heeft in ieder geval de volgende taken:

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

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Artikel 6

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

5. Indien de bemiddeling mislukt, dan is klager alsnog bevoegd tot het indienen van een klacht bij de klachtencommissie.

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Artikel 9

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

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 10

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

Artikel 11

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

Artikel 12

1. Nadat de klacht ontvankelijk is verklaard worden de klager en de beklaagde door de klachtencommissie gehoord.
2. Van het horen wordt een verslag gemaakt.
3. Klager en beklaagde kunnen zich tijdens het horen door een raadsman of -vrouw laten bijstaan. Klager kan zich ook doen bijstaan door een vertrouwenspersoon.

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

Artikel 13

1. De klachtencommissie brengt binnen vier weken na ontvankelijkverklaring van een klacht een met redenen omkleed schriftelijk advies uit aan de werkgever van de beklagde, houdende de al dan niet gegrondverklaring van de klacht en de mogelijk te treffen maatregel of sanctie, zoals bijvoorbeeld berisping, waarschuwing, overplaatsing, ontzegging toegang gebouwen en terreinen, ontslag.
2. De klachtencommissie verklaart de klacht gegrond indien aannemelijk is gemaakt of geworden dat de door de klager gestelde feiten ook daadwerkelijk hebben plaatsgevonden.

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Indien de termijn van vier weken niet haalbaar is maakt de klachtencommissie dit schriftelijk en met redenen omkleed kenbaar aan klager en beklaagde en geeft tevens de termijn aan waarbinnen het advies zal worden uitgebracht.
4. De beslissing inzake het uit te brengen advies wordt genomen in voltallige samenstelling, als bedoeld in artikel 11, eerste lid van deze regeling.
5. Het advies wordt ondertekend door de voorzitter en de secretaris.

Artikel 14

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

Artikel 15

1. De klachtencommissie brengt jaarlijks aan het bestuur van Medibus geanonimiseerd verslag uit over het aantal behandelde klachten, de aard daarvan en de ter zake gegeven adviezen.
2. Dit verslag zal tevens aan de vertrouwenspersonen worden toegestuurd.
Op basis van de verslagen als genoemd in artikel 4 lid 2 en artikel 15 lid 1 komen de klachtencommissie en de vertrouwensperso(o-

)n(en) eenmaal per jaar bijeen ter evaluatie van het functioneren van de klachtenregeling. Van deze bijeenkomst zal verslag worden uitgebracht aan het bestuur van Medibus.

Artikel 16

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

Artikel 17

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

Artikel 18

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

Artikel 19

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

Artikel 20

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

Besloten Busvervoer 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2006.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit is krachtens afzonderlijke beschikkingen conform de Algemene wet bestuursrecht niet van toepassing op Reis en Busbroker BV h.o.d.n. Touringcar Boekingscentrale; Elbo Tours BV; Touringcar- en Taxibedrijf van Gerwen BV; JOJO Tours BV; ZTTC BV en Twente Personenvervoer.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juli 2006 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum VI

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 7 februari 2006

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes.