

## INHOUDSOPGAVE

Richtlijn 2003/59/EG.....	8
Arbeidstijdenwet.....	24
Arbeidstijdenbesluit vervoer.....	53
Verordening (EG) nr. 561/2006.....	68
Richtlijn 2002/15/EG.....	90
Verordening (EU) 165/2014.....	96
Regeling tachografen .....	134
Regeling tachograafkaarten.....	147
Regeling dienstrooster .....	151
Richtlijn 2006/22/EG.....	152
CAO besloten busvervoer .....	161
CAO openbaar vervoer.....	231
CAO beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.....	353

## **RICHTLIJN 2003/59/EG**

### **Richtlijn 2003/59/EG van het Europees parlement en de Raad**

van 15 juli 2003

betreffende de vakbekwaamheid en de opleiding en nascholing van bestuurders van bepaalde voor goederen- en personenvervoer over de weg bestemde voertuigen, tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad en Richtlijn 91/439/EEG van de Raad en tot intrekking van Richtlijn 76/914/EEG van de Raad

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, inzonderheid op artikel 71,

Gezien het voorstel van de Commissie <sup>(1)</sup>,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité <sup>(2)</sup>,

Na raadpleging van het Comité van de Regio's,

Volgens de procedure van artikel 251 van het Verdrag <sup>(3)</sup>,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) In artikel 5, leden 1, 2 en 4, van Verordening (EEG) nr. 3820/85 <sup>(4)</sup> wordt bepaald dat sommige bestuurders in het goederen- en personenvervoer over de weg, naargelang van hun leeftijd, de categorie van voertuig of de lengte van het traject, een getuigschrift van vakbekwaamheid moeten hebben, overeenkomstig de communautaire voorschriften betreffende het minimumniveau van de opleiding van bestuurders van bepaalde voertuigen voor wegvervoer. Dat minimumniveau wordt vastgesteld in Richtlijn 76/914/EEG <sup>(5)</sup>.
- (2) Aangezien Verordening (EEG) nr. 3820/85 maar voor een zeer beperkt deel van de bestuurders geldt en er momenteel slechts in een paar lidstaten een verplichte bestuurdersopleiding bestaat, oefenen de meeste bestuurders die op dit ogenblik op het grondgebied van de Gemeenschap voertuigen besturen hun beroep uitsluitend op basis van een rijbewijs uit.
- (3) Om de bestuurders in staat te stellen te voldoen aan de nieuwe vereisten die voortvloeien uit de ontwikkeling van de vervoersmarkt, dient de communautaire regeling te worden uitgebreid tot alle bestuurders, of ze voertuigen besturen als zelfstandige dan wel in loondienst, voor eigen rekening dan wel voor rekening van derden.
- (4) De vaststelling van nieuwe gemeenschappelijke regels heeft ten doel de kwaliteit van de bestuurder te garanderen door middel van een opleiding zowel voor de toegang als voor de uitoefening van het beroep.
- (5) Meer bepaald heeft de verplichting om een basiskwalificatie te verkrijgen en nascholing te volgen ten doel de verkeersveiligheid en de veiligheid van de bestuurder te verbeteren, ook tijdens de handelingen die de bestuurder verricht terwijl het voertuig stilstaat. Bovendien zou het moderne imago van het beroep van bestuurder bij de jongeren belangstelling voor dat beroep moeten wekken, hetgeen, in tijden van personeelstekort, tot de aanwerving van nieuwe bestuurders zou moeten bijdragen.

---

<sup>1</sup> PB C 154 E van 29.5.2001, blz. 258, en PB C 20 E van 28.1.2003, blz. 263.

<sup>2</sup> PB C 260 van 17.9.2001, blz. 90.

<sup>3</sup> Advies van het Europees Parlement van 17 januari 2002 (PB C 271 E van 7.11.2002, blz. 381), gemeenschappelijk standpunt van de Raad van 5 december 2002 (PB C 32 E van 11.2.2003, blz. 9) en besluit van het Europees Parlement van 8 april 2003 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad). Besluit van de Raad van 13 juni 2003.

<sup>4</sup> Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad van 20 december 1985 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer (PB L 370 van 31.12.1985, blz. 1).

<sup>5</sup> Richtlijn 76/914/EEG van de Raad van 16 december 1976 betreffende het minimumniveau van de opleiding van bestuurders in het wegvervoer (PB L 357 van 29.12.1976, blz. 36).

- (6) Om ongelijke concurrentievoorwaarden te voorkomen, is deze richtlijn van toepassing op het besturen van voertuigen zowel door onderdanen van een lidstaat als door onderdanen van derde landen, die in dienst zijn of werken voor een in een lidstaat gevestigde onderneming.
- (7) Om te kunnen bewijzen dat een bestuurder aan de eisen voldoet, dienen de lidstaten aan de bestuurder een getuigschrift van vakbekwaamheid, hierna getuigschrift genoemd, uit te reiken ten bewijze van het feit dat hij een basisopleiding of een nascholing heeft gevolgd.
- (8) Gezien de verschillen tussen de bestaande regelingen in de lidstaten, moeten de lidstaten kunnen kiezen tussen verschillende mogelijkheden om de uitvoering van de bepalingen betreffende de basisopleiding te vergemakkelijken.
- (9) Om de kwalificatie van bestuurders die reeds voertuigen besturen op peil te houden, moeten zij verplicht worden de voor hun beroep essentiële kennis op gezette tijden na te scholen.
- (10) De minimumeisen voor de basisopleiding en de nascholing betreffen de naleving van de veiligheidsvoorschriften tijdens het rijden en stilstaan. De ontwikkeling van defensief rijgedrag — op gevaren anticiperen, rekening houden met andere weggebruikers — in combinatie met rationeel brandstofverbruik zal zowel voor de samenleving als voor de vervoersector zelf positieve effecten hebben.
- (11) Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de verworven rechten van bestuurders die het voor het besturen van bepaalde voertuigen vereiste rijbewijs hebben gehaald vóór de datum vanaf welke een getuigschrift van de desbetreffende basiskwalificatie of nascholing vereist is.
- (12) De cursussen in het kader van de basisopleiding en de nascholing zouden alleen mogen worden georganiseerd door instellingen die over een door de bevoegde autoriteiten van de lidstaten afgeleverde goedkeuring beschikken. Om de kwaliteit van de erkende opleidingscentra te garanderen, zouden de lidstaten geharmoniseerde goedkeuringscriteria moeten vaststellen, waaronder een gedegen vakbekwaamheid.
- (13) De examens voor de basiskwalificatie en de nascholing dienen door de bevoegde autoriteiten van de lidstaten of door de door hen aangewezen instanties te worden georganiseerd. Gezien het belang van deze richtlijn voor de verkeersveiligheid en de gelijke mededingingsvoorwaarden, zouden de bevoegde autoriteiten van de lidstaten toezicht moeten houden op deze examens.
- (14) De lidstaten dienen het volgen van een eerste nascholing verplicht te stellen en aan de bestuurders het overeenkomstige getuigschrift uit te reiken binnen vijf jaar na de afgifte van het getuigschrift van de basiskwalificatie of na de uiterste datum waarop sommige bestuurders hun verworven rechten kunnen doen gelden. Deze termijnen kunnen ingekort of verlengd worden. Na de eerste nascholing dient de bestuurder per vijf jaar een nascholing te volgen.
- (15) Om te bewijzen dat een bestuurder die onderdaan is van een lidstaat houder is van een van de in deze richtlijn bedoelde getuigschriften van vakbekwaamheid en ter vergemakkelijking van de wederzijdse erkenning van de verschillende getuigschriften, vermelden de lidstaten de overeenkomstige geharmoniseerde communautaire code, met de vervaldatum, ofwel op het rijbewijs, ofwel op de wederzijds door de lidstaten nieuwe erkende bestuurderskwalificatie- en -opleidingskaart, waarvan het geharmoniseerde model in deze richtlijn is vastgesteld. Aangezien de rechten die daardoor worden verleend van groot belang zijn voor de verkeersveiligheid en de gelijke mededingingsvoorwaarden, moeten voor deze kaart dezelfde beveiligingsvoorschriften gelden als voor het rijbewijs. De mogelijkheid om de communautaire code op de nieuwe kaart aan te brengen, zou de lidstaten in staat moeten stellen om de vervaldatum van de rijbewijzen niet te doen samenvallen met de vervaldatum van een nascholing, aangezien in Richtlijn 91/439/EEG<sup>(6)</sup> wordt bepaald dat iedere lidstaat het recht behoudt, volgens nationale criteria, de geldigheidsduur van de afgegeven rijbewijzen vast te stellen.
- (16) De bijlagen I en I bis van Richtlijn 91/439/EEG moeten worden gewijzigd om aan de lijst van geharmoniseerde codes en subcodes in deze bijlagen de nieuwe communautaire code toe te voegen die overeenkomt met de datum waarop de bestuurder voldoet aan de vakbekwaamheidsvereisten, ongeacht of het gaat om een basisopleiding of een nascholing.

---

<sup>6</sup> Richtlijn 91/439/EEG van de Raad van 29 juli 1991 betreffende het rijbewijs (PB L 237 van 24.8.1991, blz. 1). Richtlijn laatstelijk gewijzigd bij Richtlijn 2000/56/EG van de Commissie (PB L 237 van 21.9.2000, blz. 45).

- (17) Voor de onder deze richtlijn vallende bestuurders die onderdaan zijn van een derde land moeten bijzondere certificeringsvoorschriften worden opgesteld.
- (18) Mede omdat deze richtlijn voorziet in verschillende stelsels van basisopleiding, dient de Commissie de uitvoering van deze richtlijn te volgen en bij het Europees Parlement, de Raad, het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's hierover verslag uit te brengen.
- (19) Gezien het grote aantal bestuurders dat onder deze richtlijn valt, moeten de bepalingen betreffende de basisopleiding op twee verschillende tijdstippen worden uitgevoerd, naargelang het gaat om het vervoer van personen dan wel van goederen. Het uitstel van de toepassing van deze richtlijn, wat de verplichte basisopleiding voor bestuurders van voor goederen- en personenvervoer bestemde voertuigen betreft, zou het tevens mogelijk moeten maken om de nascholing geleidelijk in te voeren.
- (20) De maatregelen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van deze richtlijn dienen overeenkomstig Besluit 1999/468/EG van de Raad van 28 juni 1999 tot vaststelling van de voorwaarden voor de uitoefening van de aan de Commissie verleende uitvoeringsbevoegdheden <sup>(7)</sup>, te worden vastgesteld.
- (21) Om er rekening mee te houden dat de bepalingen betreffende de basisopleiding op twee verschillende tijdstippen van kracht worden, dienen de betrokken bepalingen van Verordening (EEG) nr. 3820/85 en Richtlijn 76/914/EEG te vervallen.
- (22) Om de beginselen van het Gemeenschapsrecht te eerbiedigen, is het echter wenselijk dat bestuurders van voor vervoer bestemde voertuigen van de toepassing van deze richtlijn moeten kunnen worden vrijgesteld indien dit wordt geacht van minder belang te zijn voor de verkeersveiligheid of indien de vereisten van deze richtlijn een onevenredige economische of sociale last tot gevolg hebben.
- (23) Aangezien de instelling van een basisopleiding en een verplichte nascholing een doelstelling is die niet voldoende door de lidstaten kan worden verwezenlijkt en derhalve, vanwege de omvang of de gevolgen van het overwogen optreden, beter op communautair niveau kan worden verwezenlijkt, kan de Gemeenschap, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag opgenomen subsidiariteitsbeginsel, maatregelen treffen. Overeenkomstig het in dit artikel opgenomen proportionaliteitsbeginsel behelst deze richtlijn niet meer dan het minimum dat voor de verwezenlijking van deze doelstelling noodzakelijk is,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

## **Artikel 1**

### **Toepassingsgebied**

Deze richtlijn is van toepassing op het besturen van voertuigen door:

- onderdanen van een lidstaat,
- onderdanen van een derde land die in dienst zijn van of werken voor een in een lidstaat gevestigde onderneming, hierna „bestuurders” genoemd, die binnen de Gemeenschap over de openbare weg vervoer verrichten, met:
- voertuigen waarvoor een rijbewijs van een van de categorieën C1, C1+E, C, C+E, zoals omschreven bij Richtlijn 91/439/EEG, of een als gelijkwaardig erkend rijbewijs vereist is;
- voertuigen waarvoor een rijbewijs van een van de categorieën D1, D1+E, D, D+E, zoals omschreven bij Richtlijn 91/439/EEG, of een als gelijkwaardig erkend rijbewijs vereist is.

## **Artikel 2**

### **Vrijstellingen**

Deze richtlijn is niet van toepassing op bestuurders van:

- voertuigen met een toegelaten maximumsnelheid van ten hoogste 45 km per uur;
- voertuigen in gebruik bij of onder controle van de strijdkrachten, de burgerbescherming, de brandweer en diensten verantwoordelijk voor de handhaving van de openbare orde;
- voertuigen die op de weg worden getest in verband met technische verbeteringen, reparatie of onderhoud, en nieuwe of omgebouwde voertuigen die nog niet in het verkeer zijn gebracht;
- voertuigen die worden gebruikt bij noodtoestanden of worden ingezet voor reddingsoperaties;

---

<sup>7</sup> PB L 184 van 17.7.1999, blz. 23.

- voertuigen die worden gebruikt tijdens autorijlessen met het oog op het behalen van een rijbewijs of het in artikel 6 en artikel 8, lid 1, bedoelde getuigschrift van vakbekwaamheid, hierna getuigschrift genoemd;
- voertuigen die worden gebruikt voor niet-commercieel vervoer van personen of goederen voor privé-doeleinden;
- voertuigen die materieel of uitrusting vervoeren die de bestuurder voor zijn werk nodig heeft, mits het rijden met het voertuig niet de voornaamste activiteit van de bestuurder is.

### Artikel 3

#### Kwalificatie en opleiding

1. Voor het besturen van een voertuig, als omschreven in artikel 1, moet zowel een basiskwalificatie worden verkregen, als nascholing worden gevolgd. De lidstaten moeten hiertoe voorzien in:
  - een stelsel van basiskwalificatie

De lidstaten kiezen uit de volgende twee mogelijkheden:

- i) de mogelijkheid die zowel het volgen van lessen als een examen omvat  
Overeenkomstig deel 2, punt 2.1, van bijlage I houdt dit type basiskwalificatie de verplichting tot het gedurende een bepaalde periode volgen van lessen in. Deze basisopleiding wordt afgesloten met een examen. Wanneer dit examen met goed gevolg is afgelegd, wordt ten bewijze daarvan het getuigschrift als bedoeld in artikel 6, lid 1, onder a), afgegeven;
- ii) de mogelijkheid die uitsluitend examens omvat  
Overeenkomstig deel 2, punt 2.2, van bijlage I houdt dit type basiskwalificatie geen verplichting tot het volgen van lessen in, maar uitsluitend een theorie- en een praktijkexamen. Wanneer de examens met goed gevolg zijn afgelegd, wordt de basisopleiding afgesloten met de afgifte van het getuigschrift als bedoeld in artikel 6, lid 1, onder b).

Een lidstaat kan de bestuurder echter toestemming verlenen om vóór het verkrijgen van het getuigschrift op zijn grondgebied een voertuig te besturen voor een periode van ten hoogste drie jaar, wanneer die bestuurder een nationale beroepsopleiding volgt van tenminste zes maanden. In het kader van die alternerende beroepsopleiding mogen de onder i) en ii) bedoelde examens in etappes worden afgelegd;

- een stelsel van nascholing

Overeenkomstig deel 4 van bijlage I houdt de nascholing de verplichting tot het volgen van lessen in. Zij wordt afgesloten met de afgifte van het getuigschrift als bedoeld in artikel 8, lid 1.

2. De lidstaten kunnen daarnaast een stelsel voor versnelde basiskwalificatie invoeren om de bestuurder de mogelijkheid te bieden, een voertuig te besturen in de gevallen die worden bedoeld in artikel 5, lid 2, onder a), punt ii), en onder b), en lid 3, onder a), punt i), en onder b).

Overeenkomstig deel 3 van bijlage I houdt het stelsel voor versnelde basiskwalificatie de verplichting tot het volgen van lessen in. De opleiding wordt afgesloten met een examen. Wanneer dit examen met goed gevolg is afgelegd, wordt ten bewijze daarvan het getuigschrift als bedoeld in artikel 6, lid 2, afgegeven.

3. De lidstaten kunnen bestuurders die het in Richtlijn 96/26/EG <sup>(8)</sup> bedoelde getuigschrift van vakbekwaamheid hebben behaald, vrijstellen van de in lid 1, onder a), punten i) en ii), en lid 2 bedoelde examens, voor de onderwerpen die door het krachtens Richtlijn 96/26/EG ingestelde examen worden bestreken, alsmede, in voorkomend geval, van het volgen van de lessen waarin deze onderwerpen worden behandeld.

### Artikel 4

#### Verworven rechten

Vrijgesteld van de verplichting tot het behalen van de basiskwalificatie zijn bestuurders die:

- houder zijn van een rijbewijs van één van de categorieën D1, D1+E, D, D+E of van een als gelijkwaardig erkend rijbewijs, mits dat uiterlijk twee jaar na de uiterste datum van omzetting van deze richtlijn is afgegeven;
- houder zijn van een rijbewijs van één van de categorieën C1, C1+E, C, C+E of van een als gelijkwaardig erkend rijbewijs, mits dat uiterlijk drie jaar na de uiterste datum van omzetting van deze richtlijn is afgegeven.

### Artikel 5

#### Basiskwalificatie

---

<sup>8</sup> Richtlijn 96/26/EG van de Raad van 29 april 1996 inzake de toegang tot het beroep van ondernemer van goederen-, respectievelijk personenvervoer over de weg, nationaal en internationaal, en inzake de wederzijdse erkenning van diploma's, certificaten en andere titels ter vergemakkelijking van de uitoefening van het recht van vrije vestiging van bedoelde vervoerondernemers (PB L 124 van 23.5.1996, blz. 1). Richtlijn laatstelijk gewijzigd bij Richtlijn 98/76/EG (PB L 277 van 14.10.1998, blz. 17).

1. Om toegang te krijgen tot de basiskwalificatie behoeft niet eerst het overeenkomstige rijbewijs te worden behaald.
2. Een bestuurder van een voertuig voor goederenvervoer mag besturen:
  - vanaf de leeftijd van 18 jaar:
    - i) een voertuig van de rijbewijscategorieën C en C+E, mits hij houder is van het in artikel 6, lid 1, bedoelde getuigschrift;
    - ii) een voertuig van de rijbewijscategorieën C1 en C1+E, mits hij houder is van het in artikel 6, lid 2, bedoelde getuigschrift;
  - vanaf de leeftijd van 21 jaar een voertuig van de rijbewijscategorieën C en C+E, mits hij houder is van het in artikel 6, lid 2, bedoelde getuigschrift.
3. Een bestuurder van een voertuig voor personenvervoer mag besturen:
  - vanaf de leeftijd van 21 jaar:
    - i) een voertuig van de rijbewijscategorieën D en D+E voor personenvervoer op geregelde diensten waarvan het traject ten hoogste 50 km bedraagt, alsmede een voertuig van de rijbewijscategorieën D1 en D1+E, mits hij houder is van het in artikel 6, lid 2, bedoelde getuigschrift.

Iedere lidstaat kan bestuurders van een van bovengenoemde categorieën toestemming verlenen om op zijn grondgebied vanaf de leeftijd van 18 jaar deze voertuigcategorieën te besturen, mits zij houder zijn van het in artikel 6, lid 1, bedoelde getuigschrift;

- ii) een voertuig van de rijbewijscategorieën D en D+E, mits hij houder is van het in artikel 6, lid 1, bedoelde getuigschrift.

Iedere lidstaat kan bestuurders van een van bovengenoemde categorieën toestemming verlenen om op zijn grondgebied vanaf de leeftijd van 20 jaar deze voertuigcategorieën te besturen, mits zij houder zijn van het in artikel 6, lid 1, bedoelde getuigschrift. Deze leeftijd kan worden verlaagd tot 18 jaar wanneer de bestuurder voertuigen zonder passagiers bestuurt;

- vanaf de leeftijd van 23 jaar een voertuig van de rijbewijscategorieën D en D+E, mits hij houder is van het in artikel 6, lid 2, bedoelde getuigschrift.
4. Onverminderd de in lid 2 vastgestelde leeftijdsgrens, worden bestuurders die goederenvervoer verrichten en houder zijn van het in artikel 6 bedoelde getuigschrift voor een van de categorieën voertuigen van lid 2 van dit artikel, vrijgesteld van het behalen van een dergelijk getuigschrift voor de overige in genoemd lid vermelde voertuigcategorieën.

Voor bestuurders die personenvervoer verrichten geldt deze bepaling voor voertuigen van een van de categorieën van lid 3.

5. Bestuurders die goederenvervoer verrichten en hun werkterrein uitbreiden tot of overschakelen op personenvervoer, of vice versa, en houder zijn van het in artikel 6 bedoelde getuigschrift, behoeven de gemeenschappelijke gedeelten van de voorgeschreven basiskwalificaties niet over te doen, maar uitsluitend de gedeelten die specifiek zijn voor de nieuwe kwalificatie.

## Artikel 6

### Getuigschrift van vakbekwaamheid dat als bewijs dient voor het behalen van de basiskwalificatie

1. Getuigschrift ten bewijze van het behalen van een basiskwalificatie

- Getuigschrift dat wordt uitgereikt op grond van het volgen van lessen en het afleggen van een examen

Overeenkomstig artikel 3, lid 1, onder a), punt i), legt de lidstaat de aspirant-bestuurder de verplichting op lessen te volgen in een door de bevoegde autoriteiten overeenkomstig deel 5 van bijlage I erkend opleidingscentrum, hierna „erkend opleidingscentrum” genoemd. Deze lessen hebben betrekking op alle op de lijst van deel 1 van bijlage I genoemde onderwerpen. Deze opleiding wordt afgesloten met het succesvol afleggen van het examen als bedoeld in deel 2, punt 2.1, van bijlage I. De bevoegde autoriteiten van de lidstaten, of de door hen aangewezen instanties, organiseren dit examen, dat ten doel heeft na te gaan of de aspirant-bestuurder over de overeenkomstig deel 1 van bijlage I vereiste kennis van bovenbedoelde onderwerpen beschikt. Deze autoriteiten houden toezicht op dit examen, en reiken, indien het met goed gevolg is afgelegd, de bestuurder een getuigschrift ten bewijze van het behalen van een basiskwalificatie uit.

- Getuigschrift dat wordt uitgereikt op grond van examens

Overeenkomstig artikel 3, lid 1, onder a), punt ii), legt de lidstaat de aspirant-bestuurder de verplichting op te slagen voor het in deel 2, punt 2.2, van bijlage I bedoelde theorie- en praktijkexamen. De bevoegde autoriteiten van de lidstaten, of de door hen aangewezen instanties, organiseren deze examens, die ten doel hebben na te gaan of de aspirant-bestuurder over de overeenkomstig deel 1 van bijlage I vereiste kennis van bovenbedoelde onderwerpen beschikt. Deze autoriteiten of instanties houden toezicht op deze examens, en reiken, indien ze met goed gevolg zijn afgelegd, de bestuurder een getuigschrift ten bewijze van het behalen van een basiskwalificatie uit.

## 2. Getuigschrift ten bewijze van het versneld behalen van een basiskwalificatie

Overeenkomstig artikel 3, lid 2, legt de lidstaat de aspirant-bestuurder de verplichting op lessen te volgen in een erkend opleidingscentrum. Deze lessen hebben betrekking op alle op de lijst van deel 1 van bijlage I bedoelde onderwerpen.

Deze opleiding wordt afgesloten met het examen, bedoeld in deel 3 van bijlage I. De bevoegde autoriteiten van de lidstaten, of de door hen aangewezen instanties, organiseren dit examen, dat ten doel heeft na te gaan of de aspirant-bestuurder over de overeenkomstig deel 1 van bijlage I vereiste kennis van bovenbedoelde onderwerpen beschikt. Deze autoriteiten houden toezicht op dit examen, en reiken, indien het met goed gevolg is afgelegd, de bestuurder een getuigschrift ten bewijze van het versneld behalen van een basiskwalificatie uit.

## Artikel 7

### Nascholing

De nascholing is een opleiding die houders van het in artikel 6 bedoelde getuigschrift van vakbekwaamheid en bestuurders als bedoeld in artikel 4 in de gelegenheid stelt de voor hun werk essentiële kennis te actualiseren, waarbij speciale nadruk wordt gelegd op verkeersveiligheid en rationeel brandstofverbruik.

Deze opleiding wordt georganiseerd door een overeenkomstig deel 5 van bijlage I erkend opleidingscentrum. Indien een bestuurder van werkgever verandert, moet met de reeds gevolgde nascholing rekening gehouden worden.

De nascholing heeft ten doel de kennis over bepaalde onderwerpen op de lijst van deel 1 van bijlage I opnieuw te bestuderen en uit te diepen.

## Artikel 8

### Getuigschrift van nascholing

1. Aan het einde van de in artikel 7 bedoelde nascholing reiken de bevoegde autoriteiten van de lidstaat of het goedgekeurd opleidingscentrum aan de bestuurder een getuigschrift van nascholing uit.
2. Een eerste nascholing dient te worden gevolgd:
  - door houders van het in artikel 6 bedoelde getuigschrift, binnen vijf jaar na de afgifte van het getuigschrift;
  - door bestuurders als bedoeld in artikel 4, binnen vijf jaar na de respectievelijk, in artikel 14, lid 2, vermelde uiterste data, overeenkomstig een door de lidstaten vastgesteld tijdschema.

De lidstaten kunnen de onder a) en b) bedoelde termijn verkorten of verlengen, met name om hem te doen samenvallen met de vervaldatum van het rijbewijs of om ervoor te zorgen dat de invoering van de nascholing geleidelijk kan geschieden. Deze termijn mag echter niet korter zijn dan drie jaar en niet langer dan zeven jaar.

3. Bestuurders die reeds een eerste nascholing als bedoeld in lid 2 hebben gevolgd, moeten om de vijf jaar, en vóór de vervaldatum van het getuigschrift van nascholing, een nascholing volgen.
4. Houders van het in artikel 6 bedoelde, of het in lid 1 van onderhavig artikel bedoelde getuigschrift en de in artikel 4 bedoelde bestuurders die hun beroep niet langer uitoefenen en niet voldoen aan de in de leden 1, 2 en 3 gestelde eisen, moeten een nascholing volgen voordat zij hun beroep weer opnemen.
5. De bestuurders die goederen- of personenvervoer over de weg verrichten en een nascholing hebben gevolgd voor een van de rijbewijscategorieën van artikel 5, leden 2 en 3, worden vrijgesteld van nascholing voor de overige in de genoemde leden vermelde voertuigcategorieën.

## Artikel 9

## **Plaats van de opleiding**

Bestuurders als bedoeld in artikel 1, onder a), behalen de in artikel 5 bedoelde basiskwalificatie in de lidstaat waar zij hun gewone verblijfplaats hebben, als omschreven in artikel 14 van Verordening (EEG) nr. 3821/85 <sup>(9)</sup>.

Bestuurders als bedoeld in artikel 1, onder b), behalen deze kwalificatie in de lidstaat waar de onderneming gevestigd is of in de lidstaat die hun een werkvergunning heeft afgegeven.

De in artikel 1, onder a) en b), bedoelde bestuurders volgen de in artikel 7 bedoelde nascholing in de lidstaat waar zij hun gewone verblijfplaats hebben of in de lidstaat waar zij werken.

## **Artikel 10**

### **Communautaire code**

1. Op basis van de in artikel 6 en in artikel 8, lid 1, bedoelde getuigschriften, vermelden de bevoegde autoriteiten van de lidstaten, met inachtneming van het bepaalde in artikel 5, leden 2 en 3, en artikel 8, de in lid 2 van onderhavig artikel bedoelde communautaire code naast de overeenkomstige rijbewijscategorieën:
  - ofwel op het rijbewijs,
  - ofwel op de „kwalificatiekaart bestuurder” die is opgesteld volgens het in bijlage II beschreven model.

De door de lidstaten afgegeven kwalificatiekaarten worden onderling erkend. Bij de afgifte van de kaart vergewissen de bevoegde autoriteiten zich ervan dat het rijbewijs waarvan het nummer op de kaart vermeld staat, nog geldig is.

2. Aan de lijst van geharmoniseerde codes in de bijlagen I en I bis van Richtlijn 91/439/EEG wordt de volgende code toegevoegd:

„95. bestuurder, houder van het getuigschrift, die voldoet aan de vakbekwaamheidsvereisten van artikel 3 tot ... (bv.: 95.01.01.2012)”.

3. a) In artikel 1, onder b), bedoelde bestuurders die goederenvervoer over de weg verrichten, bewijzen met behulp van het bij Verordening (EG) nr. 484/2002 <sup>(10)</sup> ingestelde bestuurdersattest dat zij de kwalificatie bezitten en de opleiding hebben genoten die door deze richtlijn worden verlangd.

De lidstaat kan deze bestuurders, naast genoemd attest, de in bijlage II bedoelde „kwalificatiekaart bestuurder” met de overeenkomstige communautaire code uitreiken.

b) In artikel 1, onder b), bedoelde bestuurders die personenvervoer over de weg verrichten, bewijzen als volgt dat zij de kwalificatie bezitten en de opleiding hebben genoten die door deze richtlijn zijn verlangd:

- hetzij met de communautaire code die is aangebracht op het rijbewijs van communautair model, als zij daarvan houder zijn;
- hetzij met de in bijlage II bedoelde „kwalificatiekaart bestuurder” waarop de overeenkomstige communautaire code is aangebracht;
- hetzij met een nationaal certificaat waarvan de lidstaten de geldigheid op hun grondgebied onderling erkennen.

## **Artikel 11**

### **Aanpassing aan de vooruitgang van wetenschap en techniek**

De wijzigingen die nodig zijn voor de aanpassing van bijlagen I en II aan de vooruitgang van wetenschap en techniek worden vastgesteld volgens de procedure van artikel 12, lid 2.

## **Artikel 12**

### **Comité**

1. De Commissie wordt bijgestaan door een comité.
2. Wanneer naar deze bepalingen wordt verwezen, zijn de artikelen 5 en 7 van Besluit 1999/468/EG van toepassing, met inachtneming van de bepalingen van artikel 8 van dat besluit.

De in artikel 5, lid 6, van Besluit 1999/468/EG genoemde termijn wordt vastgesteld op drie maanden.

<sup>9</sup> Verordening (EEG) nr. 3821/85 van de Raad van 20 december 1985 betreffende het controleapparaat in het wegvervoer (PB L 370 van 31.12.1985, blz. 8). Verordening laatstelijk gewijzigd bij Verordening (EG) nr. 1360/2002 van de Commissie (PB L 207 van 5.8.2002, blz. 1).

<sup>10</sup> Verordening (EG) nr. 484/2002 van het Europees Parlement en de Raad van 1 maart 2002 tot wijziging, met het oog op de invoering van een bestuurdersattest, van de Verordeningen (EEG) nr. 881/92 en (EEG) nr. 3118/93 van de Raad (PB L 76 van 19.3.2002, blz. 1).



3. Het comité stelt zijn reglement van orde vast.

### **Artikel 13**

#### **Verslag**

De Commissie legt het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's uiterlijk 10 september 2011 een verslag voor met een eerste evaluatie van de implementatie van deze richtlijn, met name wat betreft de gelijkwaardigheid van de verschillende basiskwalificatiestelsels van artikel 3 en de efficiëntie van deze stelsels om het nagestreefde kwalificatieniveau te bereiken. Dit verslag gaat in voorkomend geval vergezeld van passende voorstellen.

### **Artikel 14**

#### **Omzetting en uitvoering**

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om vóór 10 september 2006 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Wanneer de lidstaten deze bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking daarvan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

2. De lidstaten passen deze bepalingen toe:
  - wat betreft de basiskwalificatie voor het besturen van voertuigen van de categorieën D1, D1+E, D, D+E, met ingang van 10 september 2008,
  - wat betreft de basiskwalificatie voor het besturen van voertuigen van de categorieën C1, C1+E, C, C+E, met ingang van 10 september 2009.

Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis en verlenen elkaar bijstand bij de uitvoering van deze bepalingen.

### **Artikel 15**

#### **Intrekking**

1. Artikel 5 van Verordening (EEG) nr. 3820/85 wordt als volgt gewijzigd:
  - lid 1 wordt ingetrokken met ingang van 10 september 2009;
  - de leden 2 en 4 worden ingetrokken met ingang van 10 september 2008.
2. Richtlijn 76/914/EEG wordt ingetrokken met ingang van 10 september 2009.
3. De wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen welke werden aangenomen om aan Richtlijn 76/914/EEG te voldoen, zijn niet meer van toepassing:
  - met ingang van 10 september 2008 op bestuurders van voertuigen voor personenvervoer over de weg;
  - met ingang van 10 september 2009 op bestuurders van voertuigen voor goederenvervoer over de weg.

### **Artikel 16**

#### **Inwerkingtreding**

Deze richtlijn treedt in werking op de dag van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

### **Artikel 17**

#### **Adressaten**

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel, 15 juli 2003.

## **BIJLAGE I**

### **MINIMUMEISEN VOOR DE BEROEPSKWALIFICATIE EN -OPLEIDING**

#### **Deel 1: Lijst van onderwerpen**

Bij de beoordeling door de lidstaten van de basiskwalificatie die de bestuurders bezitten en de nascholing die zij hebben genoten, moet de kennis ten minste de in deze lijst genoemde onderwerpen omvatten. De aspirant-bestuurders moeten het niveau van kennis en praktische vaardigheid bereiken dat vereist is om voertuigen van de betreffende rijbewijscategorieën veilig te kunnen besturen.

Het minimumkennisniveau mag niet lager zijn dan niveau 2 van de opleidingsniveaus van de bijlage van Beschikking 85/368/EEG <sup>(1)</sup>, te weten het opleidingsniveau dat wordt bereikt tijdens de leerplicht, aangevuld met een beroepsopleiding.

#### **1. Nascholing in rationeel rijden op basis van de veiligheidsvoorschriften**

##### **Alle rijbewijzen**

- 1.1. Doelstelling: kennis van de kenmerken van de krachtoverbrenging met het oog op een optimaal gebruik.

Koppelkrommen, van het vermogen en van het specifiek brandstofverbruik van een motor, optimaal gebruiksbereik toerenteller, dekkingsdiagrammen overbrengingsverhoudingen.

- 1.2. Doelstelling: kennis van de technische kenmerken en de werking van de veiligheidsvoorzieningen teneinde het voertuig onder controle te houden, de slijtage te beperken en disfuncties te voorkomen.

Specifieke eigenschappen van het hydropneumatisch remcircuit, grenzen aan het gebruik van remmen en retarders, gecombineerd gebruik van remmen en retarder, het vinden van de beste bij een snelheid passende versnelling, benutting van de traagheid van het voertuig, benutting van de mogelijkheden tot vertraging en remmen bij afdalingen, wat te doen in geval van defecte remmen.

- 1.3. Doelstelling: het brandstofverbruik kunnen optimaliseren.

Optimalisering van het brandstofverbruik dankzij kennis betreffende de punten 1.1 en 1.2.

##### **Rijbewijzen C, C+E, C1, C1+E**

- 1.4. Doelstelling: een lading kunnen vervoeren met inachtneming van de voorschriften inzake veiligheid en goed gebruik van het voertuig.

Op rijdende voertuigen werkende krachten, afstemming van de keuze van de versnelling op de belasting van het voertuig en het profiel van de weg, berekening van het laadvermogen van een voertuig of voertuigcombinatie, berekening van het nuttige volume, verdeling van de belasting, gevolgen van overbelasting van de as, stabiliteit van het voertuig en zwaartepunt, soorten verpakking en pallets.

Voornaamste categorieën goederen die moeten worden vastgezet, klem- en vastzettechnieken, gebruik van sjorringen, controleren van vastzetinrichtingen, gebruik van laad- en losmachines, aanbrenging en verwijdering van dekzeilen.

##### **Rijbewijzen D, D+E, D1, D1+E**

- 1.5. Doelstelling: de veiligheid en het comfort van de passagiers kunnen waarborgen.

Ijking van de bewegingen in de lengte- en de zijrichting, wegverdeling, plaats op de rijweg, soepel remmen, rijden met een overbouw, gebruik van specifieke infrastructuur (openbare plaatsen, voorbehouden rijvakken), beheersen van conflicten tussen veilig rijden en de andere taken als bestuurder, interactie met de passagiers, specifieke kenmerken van het vervoer van bepaalde groepen personen (gehandicapten, kinderen).

<sup>1</sup> Beschikking 85/368/EEG van de Raad van 16 juli 1985 inzake de vergelijkbaarheid van de getuigschriften van vakbekwaamheid tussen lidstaten van de Europese Gemeenschap (PB L 199 van 31.7.1985, blz. 56).

- 1.6. Doelstelling: een lading kunnen vervoeren met inachtneming van de voorschriften inzake veiligheid en goed gebruik van het voertuig.

Op rijdende voertuigen inwerkende krachten, afstemming van de keuze van de versnelling op de belasting van het voertuig en het profiel van de weg, berekening van het laadvermogen van een voertuig of voertuigcombinatie, verdeling van de belasting, gevolgen van overbelasting van de as, stabiliteit van het voertuig en zwaartepunt.

## **2. Toepassing van de voorschriften**

### **Alle rijbewijzen**

- 2.1. Doelstelling: kennis van het sociale klimaat en de reglementering van het wegvervoer.

Specifiek voor de vervoersector geldende maximumwerk tijden; principes, toepassing en gevolgen van de Verordeningen (EEG) nr. 3820/85 en (EEG) nr. 3821/85; sancties op het niet gebruiken, verkeerd gebruiken of knoeien met de tachograaf; kennis van het sociale klimaat van het wegvervoer: rechten en plichten van de bestuurders inzake basiskwalificatie en nascholing.

### **Rijbewijzen C, C+E, C1, C1+E**

- 2.2. Doelstelling: de regelgeving betreffende het goederenvervoer kennen.

Documenten met betrekking tot vervoersexploitatie, uit standaardcontracten voor goederenvervoer voortvloeiende verplichtingen, opstelling van de documenten die het vervoerscontract uitmaken, internationale transportvergunningen, verplichtingen van het Verdrag betreffende de Overeenkomst tot Internationaal Vervoer van Goederen over de Weg, opstelling van de internationale vrachtbrief, grensoverschrijdingen, expediteurs, speciale, de goederen begeleidende documenten.

### **Rijbewijzen D, D+E, D1, D1+E**

- 2.3. Doelstelling: de regelgeving betreffende het personenvervoer kennen.

Vervoer van specifieke groepen, veiligheidsuitrusting van de bus, veiligheidsgordels, belasting van het voertuig.

## **3. Gezondheid, verkeers- en milieuveiligheid, dienstverlening, logistiek**

### **Alle rijbewijzen**

- 3.1 Doelstelling: bedacht zijn op de gevaren van het verkeer en op arbeidsongevallen.

Soorten arbeidsongevallen in de vervoersector, statistieken van verkeersongevallen, betrokkenheid daarbij van vrachtwagens/touringcars, gevolgen op menselijk, materieel en financieel vlak.

- 3.2. Doelstelling: het kunnen voorkomen van criminaliteit en vervoer van illegale immigranten.

Algemene informatie, gevolgen voor de bestuurders, preventieve maatregelen, checklist, wetgeving inzake de verantwoordelijkheid van de vervoerder.

- 3.3. Doelstelling: fysieke risico's kunnen voorkomen.

Ergonomische principes: risicohandelingen en -houdingen, lichamelijke conditie, oefeningen in goederenbehandeling, persoonlijke beschermingsmiddelen.

- 3.4. Doelstelling: zich bewust zijn van het belang van een goede fysieke en mentale gezondheid.

Beginselen van een gezonde en evenwichtige voeding, effecten van alcohol, medicijnen of andere stoffen die het gedrag kunnen beïnvloeden, symptomen, oorzaken, effecten van vermoeidheid en stress, fundamenteel belang van de basiscyclus werk/rust.

### 3.5. Doelstelling: noodsituaties kunnen beoordelen.

Gedrag bij noodsituaties: inschatting van de situatie, erger voorkomen, hulpdiensten waarschuwen, hulp verlenen aan gewonden en eerstehulpverlening, optreden bij brand, inzittenden van de vrachtwagen of passagiers van de bus redden, de veiligheid van alle passagiers waarborgen, reactie in geval van agressie; basisbeginselen invulling schadeformulier.

### 3.6. Doelstelling: door zijn gedrag kunnen bijdragen aan het imago van een onderneming.

Gedrag van de bestuurder en imago: belang voor de onderneming van de kwaliteit van de dienstverlening door de bestuurder, de taken van de bestuurder, personen waarmee een bestuurder te maken krijgt, onderhoud van het voertuig, organisatie van het werk, commerciële en financiële gevolgen van een geschil.

## Rijbewijzen C, C+E, C1, C1+E

### 3.7. Doelstelling: kennis van het economisch klimaat van het goederenvervoer over de weg en van de marktordening.

Verhouding tussen het wegvervoer en de overige vervoerstakken (concurrentie, verladers), verschillende activiteiten in het wegvervoer (vervoer voor rekening van derden, voor eigen rekening, aanvullende activiteiten), organisatie van de voornaamste soorten vervoersondernemingen of aanverwante transportactiviteiten, gespecialiseerd vervoer (tankwagens, koelwagens, enz.), ontwikkelingen in de sector (diversificatie van het dienstenaanbod, railvervoer/wegvervoer, uitbesteding, enz.).

## Rijbewijzen D, D+E, D1, D1+E

### 3.8. Doelstelling: kennis van het economisch klimaat van het personenvervoer over de weg en van de marktordening.

Verhouding tussen het personenvervoer over de weg en de overige vervoerstakken (spoor, personenauto's), verschillende activiteiten in het personenvervoer over de weg, grensoverschrijdingen (internationaal vervoer), organisatie van de voornaamste soorten ondernemingen voor personenvervoer over de weg.

## Deel 2: Verplichte basiskwalificatie, als bedoeld in artikel 3, lid 1, onder a)

### 2.1. Basiskwalificatie: mogelijkheid van lessen en een examen

De basiskwalificatie behelst onderwijs over alle op de lijst van deel 1 genoemde onderwerpen. De opleiding voor deze basiskwalificatie duurt ten minste 280 uren.

Elke aspirant-bestuurder moet ten minste 20 uur zelf een voertuig besturen van de betreffende categorie dat ten minste voldoet aan de normen voor examenvoertuigen als omschreven in Richtlijn 91/439/EEG.

Tijdens het zelf besturen van een voertuig wordt de aspirant-bestuurder begeleid door een instructeur in dienst van een goedgekeurd opleidingscentrum. Elke bestuurder mag ten hoogste acht uur van de 20 uur gedurende welke hij zelf een voertuig bestuurt, rijden op een speciaal terrein of in een hoogwaardige simulator om de verdere ontwikkeling van rationeel rijgedrag op basis van veiligheidsvoorschriften te beoordelen, met name wat betreft de controle over het voertuig bij wisselende toestand van het wegdek als gevolg van de weersomstandigheden, het tijdstip overdag of 's nachts.

Voor de in artikel 5, lid 5, bedoelde bestuurders duurt de opleiding voor de basiskwalificatie ten minste 70 uur, waarvan ze vijf uur zelf het voertuig besturen.

Aan het einde van deze opleiding wordt de bestuurder door de bevoegde autoriteiten, of de door hen aangewezen instanties, een mondeling of schriftelijk examen afgenomen. Dit examen omvat ten minste een vraag per doelstelling op de lijst van onderwerpen in deel 1.

### 2.2. Mogelijkheid van examens

De bevoegde autoriteiten van de lidstaten, of de door hen aangewezen instantie, organiseren de hierboven bedoelde theorie- en praktijkexamens om na te gaan of de aspirant-bestuurders beschikken over de volgens deel 1 vereiste kennis met betrekking tot alle daar genoemde doelstellingen en onderwerpen.

- a) Het theorie-examen bestaat uit ten minste twee toetsen:
- i) vragen waarbij uit meerdere antwoorden kan worden gekozen, dan wel vragen waarop één antwoord moet worden gegeven, of een combinatie van de twee systemen;
  - ii) casestudy's.

Het theorie-examen duurt ten minste vier uur.

- b) Het praktijkexamen bestaat uit twee toetsen:
- i) een rijtest, om de verdere ontwikkeling van het rationeel rijgedrag op basis van de veiligheidsvoorschriften te beoordelen. Zo mogelijk vindt deze rijtest plaats op wegen buiten de agglomeraties, op autosnelwegen en op autowegen (of vergelijkbare wegen), alsmede op alle soorten stedelijke wegen, welke de diverse soorten problemen moeten opleveren die een bestuurder kan tegenkomen. Het is wenselijk dat deze test plaatsvindt bij verschillende niveaus van verkeersdruk. De rijtijd moet zo optimaal mogelijk worden gebruikt om de kandidaat te beoordelen in alle verkeerszones waarin hij terecht kan komen. Deze test duurt ten minste 90 minuten;
  - ii) een praktische test die ten minste de punten 1.4, 1.5, 1.6, 3.2, 3.3 en 3.5 bestrijkt.

Deze test duurt ten minste 30 minuten.

De bij de praktijkexamens gebruikte voertuigen beantwoorden ten minste aan de normen voor examenvoertuigen als omschreven in Richtlijn 91/439/EEG.

Het praktijkexamen kan worden aangevuld met een derde test op een speciaal terrein of in een hoogwaardige simulator om de verdere ontwikkeling van rationeel rijgedrag op basis van veiligheidsvoorschriften te beoordelen, met name wat betreft de controle over het voertuig bij wisselende toestand van het wegdek als gevolg van de verschillende weersomstandigheden, het tijdstip overdag of 's nachts.

Voor deze facultatieve test is geen duur vastgesteld. Indien de bestuurder voor deze test slaagt, mag de duur ervan worden afgetrokken van de onder i) bedoelde 90 minuten van de rijtest, met dien verstande dat er niet meer dan 30 minuten mag worden afgetrokken.

Voor de in artikel 5, lid 5, tweede alinea, bedoelde bestuurders blijft het theorie-examen beperkt tot de in deel 1 genoemde onderwerpen betreffende de voertuigen waarop de nieuwe basiskwalificatie betrekking heeft. Deze bestuurders moeten wel het volledige praktijkexamen afleggen.

### **Deel 3: Basiskwalificatie via versnelde opleiding, als bedoeld in artikel 3, lid 2**

De basiskwalificatie via versnelde opleiding behelst onderwijs over alle op de lijst in deel 1 genoemde onderwerpen. Deze versnelde opleiding voor de basiskwalificatie duurt ten minste 140 uur.

Elke aspirant-bestuurder moet ten minste tien uur zelf een voertuig besturen van de betreffende categorie dat ten minste voldoet aan de normen voor examenvoertuigen als omschreven in Richtlijn 91/439/EEG.

Tijdens het zelf besturen van een voertuig wordt de aspirant-bestuurder begeleid door een instructeur in dienst van een goedgekeurd opleidingscentrum. Elke bestuurder mag ten hoogste vier uur van de tien uur die hij zelf een voertuig bestuurt, rijden op een speciaal terrein of in een hoogwaardige simulator om de verdere ontwikkeling van rationeel rijgedrag op basis van veiligheidsvoorschriften te beoordelen, met name wat betreft de controle over het voertuig te beoordelen bij wisselende toestand van het wegdek, met name als gevolg van de verschillende weersomstandigheden, het tijdstip overdag of 's nachts.

Voor de in artikel 5, lid 5, tweede alinea, bedoelde bestuurders duurt de versnelde opleiding voor de basiskwalificatie ten minste 35 uur, waarvan ze tweeënehalf uur zelf het voertuig besturen.

Aan het einde van deze opleiding wordt de bestuurder door de bevoegde autoriteiten, of de door hen aangewezen instanties, een mondeling of schriftelijk examen afgenomen. Dit examen omvat ten minste een vraag per doelstelling op de lijst van onderwerpen in deel 1.

**Deel 4: verplichte nascholing, als bedoeld in artikel 3, lid 1, onder b)**

Door een erkend opleidingscentrum worden nascholingscursussen georganiseerd. Ze hebben een duur van 35 uur per vijf jaar gegeven in eenheden van ten minste zeven uur. Dergelijke nascholingscursussen kunnen ten dele worden gegeven met behulp van hoogwaardige simulatoren.

**Deel 5: Goedkeuring van de basiskwalificatie en de nascholing**

5.1. De opleidingscentra die met de basiskwalificatie en de nascholing zijn belast, moeten worden goedgekeurd door de bevoegde autoriteiten van de lidstaten. Die goedkeuring mag uitsluitend op schriftelijke aanvraag worden verleend. Bij de goedkeuringsaanvraag dienen documenten met de volgende inhoud te worden overgelegd:

- 5.1.1. een passend opleidingsprogramma met vermelding van leerstof, lesprogramma, en de gebruikte lesmethoden;
- 5.1.2. de kwalificaties en werkterreinen van de instructeurs;
- 5.1.3. informatie over de cursusruimten, het lesmateriaal, de voor de praktijklessen beschikbare middelen en het gebruikte wagenpark;
- 5.1.4. de voorwaarden voor deelname aan de cursussen (aantal deelnemers).

5.2. De bevoegde instantie moet schriftelijk haar goedkeuring geven, waarbij de volgende voorwaarden gelden:

- 5.2.1. de opleiding moet worden gegeven conform de bij de aanvraag gevoegde documenten;
- 5.2.2. het moet voor de bevoegde autoriteiten mogelijk zijn om bevoegde personen de opleidingscursussen van de erkende centra te laten bijwonen, en zij moeten het recht hebben om er controle uit te oefenen op de ingezette middelen en het goede verloop van de opleidingen en de examens;
- 5.2.3. de goedkeuring kan worden ingetrokken of opgeschort, indien niet aan de voorwaarden terzake wordt voldaan.

Het erkende centrum moet garanderen dat de instructeurs goed bekend zijn en rekening houden met de meest recente ontwikkelingen in de beroepsopleidingsvoorschriften en -eisen. De instructeurs moeten in het kader van een specifieke selectieprocedure aantonen dat zij didactisch en pedagogisch onderlegd zijn. Wat het praktijkgedeelte van de opleiding betreft, moeten de instructeurs aantonen dat zij ervaring als beroepsbestuurders of een analoge ervaring als bestuurder hebben, zoals die van instructeurs die les geven in het besturen van zware vrachtwagens.

Het lesprogramma moet worden opgesteld conform de goedkeuring, op basis van de op de lijst in deel 1 genoemde onderwerpen.

**BIJLAGE II****VOORSCHRIFTEN BETREFFENDE HET MODEL VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN VOOR DE KWALIFICATIEKAART BESTUURDER**

1. De fysieke kenmerken van de kwalificatiekaart zijn in overeenstemming met de ISO-normen 7810 en 7816-1.

De methodes voor toetsing van de fysieke kenmerken van de kwalificatiekaart aan de internationale normen zijn in overeenstemming met ISO-norm 10373.

2. De kaart heeft twee zijden:

Bladzijde 1 bevat:

- de vermelding „kwalificatiekaart bestuurder”, in hoofdletters, gedrukt in de taal/talen van de lidstaat die het rijbewijs afgeeft;
- de vermelding van de naam van de lidstaat die de kaart afgeeft; deze vermelding is facultatief;
- het onderscheidingsteken van de lidstaat die het rijbewijs afgeeft, negatief afgedrukt in een door twaalf gele sterren omringde blauwe rechthoek; de onderscheidingstekens zijn:

B	:	België
DK	:	Denemarken
D	:	Duitsland
GR	:	Griekenland
E	:	Spanje
F	:	Frankrijk
IRL	:	Ierland
I	:	Italië
L	:	Luxemburg
NL	:	Nederland
A	:	Oostenrijk
P	:	Portugal
FIN	:	Finland
S	:	Zweden
UK	:	Verenigd Koninkrijk

- de gegevens die specifiek zijn voor de afgegeven kaart, met de volgende nummers:

1. de naam van de houder;
2. de voornaam van de houder;
3. geboortedatum en -plaats van de houder;
4. a) de datum van afgifte van de kaart;
- b) de datum waarop de kaart afloopt;
- c) de naam van de bevoegde instantie die de kaart afgeeft (mag op bladzijde 2 worden afgedrukt);
- d) een ander nummer dan het nummer van het rijbewijs, dat nuttig is voor de administratieve handelingen in verband met de kwalificatiekaart bestuurder (facultatieve vermelding);
5. a) nummer van het rijbewijs;
- b) serienummer van de kaart;
6. de foto van de houder;
7. de handtekening van de houder;
8. de verblijfplaats, de woonplaats of het postadres (facultatieve vermelding);
9. de (sub)categorieën voertuigen waarvoor de bestuurder aan de verplichtingen in verband met basiskwalificatie en nascholing voldoet;
  - de vermelding „Model van de Europese Gemeenschappen” in de taal/talen van de lidstaat die de kaart afgeeft en de vermelding „kwalificatiekaart bestuurder” in de overige talen van de Gemeenschap, gedrukt in blauwe letters en op zodanige wijze dat deze de achtergrond van de kaart vormen:
    - tarjeta de cualificación del conductor
    - chaufføruddannelsesbevis
    - Fahrerqualifizierungsnachweis
    - δελτίο επιμόρφωσης οδηγού
    - driver qualification card
    - carte de qualification de conducteur
    - cárta cáilíochta tiomána

carta di qualificazione del conducente  
kwalificatiekaart bestuurder  
carta de qualificação do motorista  
kuljettajan ammattipätevyyskortti  
yrkeskompetensbevis för förare

- de referentiekleuren:
- blauw: Reflex blauw Pantone
- geel: Pantone geel.

Bladzijde 2 bevat:

- 9. de (sub)categorieën voertuigen waarvoor de bestuurder aan de verplichtingen in verband met basiskwalificatie en nascholing voldoet;
- 10. de in artikel 10 van deze richtlijn bedoelde communautaire code;
- 11. een ruimte voor de eventuele vermelding door de lidstaat die de kaart afgeeft, van de gegevens die noodzakelijk zijn voor de administratie of met betrekking tot de verkeersveiligheid (facultatieve vermelding). Indien de vermelding onder een in deze bijlage omschreven rubriek valt, moet deze vermelding worden voorafgegaan door het nummer van de overeenkomstige rubriek.
  - Een toelichting bij de genummerde rubrieken op de bladzijden 1 en 2 van de kaart (ten minste voor de rubrieken 1, 2, 3, 4 a), 4 b), 4 c), 5 a), 5 b) en 10).

Indien een lidstaat deze vermeldingen in een andere nationale taal dan een van de volgende talen (Deens, Duits, Engels, Fins, Frans, Grieks, Italiaans, Nederlands, Portugees, Spaans, Zweeds) wenst te stellen, moet hij het rijbewijs opstellen in twee talen waaronder een van de bovengenoemde talen, onverminderd de overige bepalingen van deze bijlage.

### **3. Veiligheid, inclusief gegevensbescherming**

De samenstellende delen van de kaart zijn zodanig vervaardigd dat vervalsing en misbruik worden vermeden en pogingen daartoe zichtbaar worden.

De lidstaat zorgt ervoor dat het veiligheidsniveau van de kaart ten minste vergelijkbaar is met dat van het rijbewijs.

### **4. Bijzondere bepalingen**


Na overleg met de Commissie kunnen de lidstaten kleuren of markeringen, zoals een streepjescode, nationale symbolen en beveiligingsvoorzieningen toevoegen, onverminderd de overige bepalingen van deze bijlage.

In het kader van de wederzijdse erkenning van kaarten mag de streepjescode geen andere informatie bevatten dan die welke reeds leesbaar op de kwalificatiekaart bestuurder voorkomt of die noodzakelijk is voor de afgifte van het rijbewijs.



# MODEL VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN VOOR DE KWALIFICATIEKAART BESTUURDER

Bladzijde 1

	KWALIFICATIEKAART BESTUURDER VAN EUROPEES MODEL	(LIDSTAAT)
6. FOTO <div style="border: 1px solid black; height: 60px; width: 80%; margin: 5px auto;"></div>	1. 2. 3. 4a.     4b. 4c.     (4d.) 5a.     5b. 7. (8.)	
9.		

Bladzijde 2

11. <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%; margin: 5px 0;"></div>																			
1. Naam 2. Voornaam 3. Geboorteplaats en -datum 4a. Datum van afgifte rijbewijs 4b. Administratieve vervaldatum 4c. Afgegeven door 5a. Nummer van rijbewijs 5b. Serienummer van de kaart 10. Communautaire code	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">9.</th> <th style="width: 50%;">10.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>C1</td><td></td></tr> <tr><td>C</td><td></td></tr> <tr><td>D1</td><td></td></tr> <tr><td>D</td><td></td></tr> <tr><td>C1E</td><td></td></tr> <tr><td>CE</td><td></td></tr> <tr><td>D1E</td><td></td></tr> <tr><td>DE</td><td></td></tr> </tbody> </table>	9.	10.	C1		C		D1		D		C1E		CE		D1E		DE	
9.	10.																		
C1																			
C																			
D1																			
D																			
C1E																			
CE																			
D1E																			
DE																			

# ARBEIDSTIJDENWET

(Geldend van 1 januari 2021 t/m heden<sup>1</sup>)

Wet van 23 november 1995, houdende bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging hebben genomen, dat het met het oog op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid, zulks mede in verband met de tenuitvoerlegging van de Richtlijnen van de Raad van de Europese Unie van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PbEG 1993, L 307) en van 22 juni 1994 betreffende de bescherming van jongeren op het werk (PbEG 1994, L 216), en mede ter bevordering van de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken, alsmede andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid, noodzakelijk is wettelijke regelen te stellen inzake arbeids- en rusttijden;

Zo is het, dat Wij, de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

## Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

### Begrippen werkgever en werknemer

#### Artikel 1:1

1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- werkgever:

1°. degene jegens wie een ander krachtens arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling gehouden is tot het verrichten van arbeid, behalve indien die ander aan een derde ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid, welke die derde gewoonlijk doet verrichten;

2°. degene aan wie een ander ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid als bedoeld onder 1°;

- a. werknemer: de ander bedoeld onder a.

2. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt mede verstaan onder:

- a.werkgever: degene die zonder werkgever of werknemer in de zin van het eerste lid te zijn, een ander onder zijn gezag arbeid doet verrichten;
- werknemer: de ander bedoeld onder a.

3. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt onder jeugdige werknemer verstaan: een werknemer van 16 of 17 jaar.

### Begrippen kind en arbeid in verband met kinderarbeid

#### Artikel 1:2

1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder kind: een persoon jonger dan 16 jaar.

2. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt mede verstaan onder arbeid: de verrichtingen van een kind ter naleving van een overeenkomst.

### Het begrip collectieve regeling

#### Artikel 1:3

1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder collectieve regeling:

- een collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst;
- een rechtspositieregeling van werknemers in dienst van de overheid alsmede een overeenkomstige rechtspositieregeling van werknemers, werkzaam in instellingen van bijzonder onderwijs of wetenschappelijk onderzoek.

2. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt mede verstaan onder collectieve regeling:

<sup>1</sup> Bijgewerkt tot en met 24 oktober 2021.

- een besluit als bedoeld in artikel 2 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten waarbij bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zijn verklaard;
- een regeling als bedoeld in de artikelen 5 en 6 van de Wet op de loonvorming.

### **Gelijkstelling met collectieve regeling**

#### **Artikel 1:4**

1. Voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt met een collectieve regeling als bedoeld in artikel 1:3 gelijkgesteld een regeling waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met het medezeggenschapsorgaan.
2. Indien zowel een regeling als bedoeld in het eerste lid, als een collectieve regeling als bedoeld in artikel 1:3 gelden, zijn de in die regelingen gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen in de collectieve regeling, bedoeld in artikel 1:3, van toepassing.

### **Werkingsduur van de collectieve regeling**

#### **Artikel 1:5**

1. Voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen geldt een collectieve regeling als bedoeld in de artikelen 1:3, eerste lid, en 1:4, eerste lid, gedurende 5 jaren, te rekenen van het tijdstip waarop die regeling ingaat. Bij wijziging van de in de eerste volzin bedoelde collectieve regeling binnen 5 jaren na inwerkingtreding, wordt het in de eerste volzin bedoelde tijdvak beëindigd op het tijdstip van inwerkingtreding van de gewijzigde collectieve regeling.
2. Het eerste lid, eerste volzin, is van overeenkomstige toepassing op de collectieve regeling als bedoeld in artikel 1:3, tweede lid, met dien verstande dat:
  - bij de inwerkingtreding van een overeenkomstige nieuwe collectieve regeling binnen 5 jaren na inwerkingtreding van de in de aanhef bedoelde collectieve regeling, het in de eerste volzin van het eerste lid bedoelde tijdvak wordt beëindigd;
  - deze regeling te allen tijde eindigt op het tijdstip, dat er geen overeenkomstige collectieve regeling als bedoeld in artikel 1:3, eerste lid, geldt op grond van het eerste lid, eerste volzin.

### **Het begrip medezeggenschapsorgaan**

#### **Artikel 1:6**

- Voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder medezeggenschapsorgaan:
- de ondernemingsraad, ingesteld overeenkomstig de Wet op de ondernemingsraden;
  - een personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
  - een medezeggenschapscommissie ingesteld op grond van de krachtens de artikelen 125, eerste lid, van de Ambtenarenwet en 12 van de Wet ambtenaren defensie gestelde regels;
  - het uit en door het personeel gekozen deel van de medezeggenschapsraad, deelraad, dienstraad, universiteitsraad of faculteitsraad als bedoeld in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
  - het uit en door het personeel gekozen deel van de medezeggenschapsraad, bedoeld in de Wet medezeggenschap op scholen;
  - een medezeggenschapsregeling voor de in artikel 53b van de Wet op de ondernemingsraden bedoelde ambtenaren.

### **Overige begrippen**

#### **Artikel 1:7**

1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:
  - Onze Minister: Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
  - defensiepersoneel:
    - 1°.de in werkelijke dienst zijnde militaire ambtenaren in de zin van artikel 1, eerste lid, onderdelen a en b, van de Wet ambtenaren defensie;
    - 2°.de in werkelijke dienst zijnde dienstplichtigen in de zin van de artikelen 18, 19 en 21 van de Kaderwet dienstplicht;
    - 3°.het burgerpersoneel, werkzaam bij het ministerie van Defensie;
      - b. dienst: een aaneengesloten periode waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee opeenvolgende onafgebroken rusttijden van ten minste 8 uren;
      - c. nachtdienst: een dienst waarin meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur;

- d. pauze: een periode van ten minste 15 achtereenvolgende minuten, waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid;
  - e. Dienst Wegverkeer: de dienst, bedoeld in artikel 4a van de Wegenverkeerswet 1994;
  - f. consignatie: een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten;
  - g. toezichthouder: de toezichthouder, bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht, en als zodanig aangewezen op grond van artikel 8:1, eerste of tweede lid;
  - h. Verordening (EG) nr. 561/2006: Verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 15 maart 2006 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, tot wijziging van Verordeningen (EEG) nr. 3821/85 en (EG) nr. 2135/98 van de Raad en tot intrekking van Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad (PbEU L 102);
  - i. AETR-verdrag: de op 1 juli 1970 te Genève tot stand gekomen Europese Overeenkomst nopens de arbeidsvoorwaarden voor de bemanningen van motorrijtuigen in het Internationale vervoer over de weg (Trb. 1994, 123);
  - j. arbeidstijd: de tijd dat de werknemer onder gezag van de werkgever arbeid verricht;
  - k. rusttijd: de tijd die geen arbeidstijd is.
2. Een wijziging van het AETR-verdrag gaat voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen gelden met ingang van de dag waarop aan de betrokken wijziging uitvoering moet zijn gegeven, tenzij bij ministerieel besluit, dat in de Staatscourant wordt bekendgemaakt, een ander tijdstip is vastgesteld.

## Hoofdstuk 2. Toepassingsgebied

### § 2.1. Gehele of gedeeltelijke uitsluiting van de toepasselijkheid

#### Algemeen

##### Artikel 2:1

1. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald, dat deze wet en de daarop berustende bepalingen geheel of gedeeltelijk niet van toepassing zijn op bij die maatregel omschreven arbeid of arbeid onder daarbij omschreven omstandigheden.
2. Het geheel of gedeeltelijk niet van toepassing zijn van deze wet en de daarop berustende bepalingen, bepaald bij de in het eerste lid bedoelde maatregel kan afhankelijk worden gesteld van voorwaarden.

#### Rampen

##### Artikel 2:2

1. Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn niet van toepassing op arbeid verricht in verband met:
  - een ramp of een crisis als bedoeld in artikel 1 van de Wet veiligheidsregio's;
  - een voorval als bedoeld in artikel 1, onderdeel f, van de Rijkswet Onderzoeksraad voor veiligheid;
  - [Red: vervallen];
  - een maritiem ongeval als bedoeld in artikel 1, onderdeel d, van de Wet bestrijding maritieme ongevallen dan wel een voorval of omstandigheid als bedoeld in artikel 16 of 18 van die wet;
  - aangelegenheden die rechtstreeks betrekking hebben op de omstandigheden, bedoeld in de onderdelen a tot en met d.
2. Het eerste lid geldt slechts voor zover de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen een goede uitoefening van de in dat lid bedoelde arbeid belemmert.

#### Onderwijs

##### Artikel 2:3

Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn niet van toepassing op verrichtingen van leerlingen of studenten in onderwijsinstellingen of gedeelten daarvan, open ruimten daaronder begrepen.

#### Defensie

##### Artikel 2:4

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder oefening: elk door het defensiepersoneel in de praktijk brengen van onderwezen bekwaamheden teneinde aldus de bedrevenheid in het uitvoeren van aan de krijgsmacht opgedragen operationele taken te verwerven, te vergroten of te onderhouden.
2. Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn van toepassing op arbeid verricht door defensiepersoneel, tenzij deze arbeid wordt verricht:
  - ten tijde van buitengewone omstandigheden, alsmede in de gevallen genoemd in artikel 71 van het Wetboek van Militair Strafrecht;
  - ter uitvoering van bij wet of daarop berustende bepalingen opgedragen taken, voor zover de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen een goede taakuitoefening belemmert;
  - in door Onze Minister van Defensie te bepalen andere gevallen waarin onderdelen van de krijgsmacht worden ingezet;
  - inzake aangelegenheden die rechtstreeks betrekking hebben op de omstandigheden bedoeld in de onderdelen a, b en c.
3. Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn, met uitzondering van paragraaf 4.3, niet van toepassing op arbeid verricht door defensiepersoneel:
  - tijdens varen, vliegen en oefeningen;
  - inzake aangelegenheden die rechtstreeks betrekking hebben op het varen, het vliegen en het houden van oefeningen.

## **Toezichthoudende en (bijzondere) opsporingsdiensten**

### **Artikel 2:5**

Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn van toepassing op arbeid verricht door personeel in burgerlijke openbare dienst, tenzij de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen een goede uitoefening van de bij wet en de daarop berustende bepalingen gegeven taken, dan wel het handhaven van de rechtsorde en het opsporen van strafbare feiten door dit personeel belemmert.

### **Brandweer**

### **Artikel 2:6**

[Vervallen per 01-04-2007]

## **§ 2.2. Uitbreiding van de toepasselijkheid**

### **Zelfstandigen**

### **Artikel 2:7**

1. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald, dat voor de bij die maatregel en de daarop berustende bepalingen omschreven arbeid of arbeid onder daarbij omschreven omstandigheden, deze wet en de daarop berustende bepalingen geheel of gedeeltelijk mede moeten worden nageleefd door een persoon die, zonder werkgever of werknemer te zijn in de zin van deze wet, deze arbeid verricht, indien zulks noodzakelijk is ter voorkoming van ernstig gevaar voor de veiligheid of de gezondheid van andere personen.
2. Artikel 2:8, onderdelen b, c en d, is van overeenkomstige toepassing.

### **Extra-territoriale werking**

### **Artikel 2:8**

Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn mede van toepassing:

- op arbeid verricht op of vanaf een mijnbouwinstallatie op het continentaal plat als bedoeld in de Mijnbouwwet;
- op arbeid welke geheel of ten dele buiten Nederland wordt verricht door personen, werkzaam aan boord van zeeschepen die op grond van Nederlandse rechtsregels gerechtigd zijn de Nederlandse vlag te voeren;
- op duikwerkzaamheden ten behoeve van mijnbouwinstallaties op het continentaal plat, bedoeld in de Mijnbouwwet, verricht op of vanaf een zeeschip;
- op arbeid, welke voor een in Nederland gevestigde werkgever, geheel of ten dele buiten Nederland wordt verricht door personen, werkzaam:

1°.aan boord van luchtvaartuigen;

2°.in of op motorrijtuigen;

3°.in of op spoorvoertuigen;

- l. arbeid verricht binnen de exclusieve economische zone, met uitzondering van de arbeid, bedoeld onder a en c.

## **§ 2.3. Bijzondere voorschriften voor vliegend, varend en rijdend personeel**

### **Artikel 2:9**

1. Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn niet van toepassing op arbeid verricht aan boord van een zeeschip, dat niet op grond van Nederlandse rechtsregels gerechtigd is de Nederlandse vlag te voeren en dat zich bevindt in de exclusieve economische zone, in de territoriale zee, op een van de in artikel 10, eerste lid, van de Scheepvaartverkeerswet bedoelde scheepvaartwegen, op de Westerschelde, haar mondingen of op het Kanaal van Gent naar Terneuzen, door personen die behoren tot de bemanning van dat zeeschip.
2. In afwijking van het eerste lid is deze wet van toepassing op havensleepboten en op duikwerkzaamheden ten behoeve van mijnbouwinstallaties, verricht op of vanaf zeeschepen.
3. Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn niet van toepassing op arbeid, welke voor een buiten Nederland gevestigde werkgever, wordt verricht door personen, werkzaam aan boord van een luchtvaartuig dat zich in het Nederlandse luchtruim of op het Nederlandse territorium bevindt.

## Hoofdstuk 3. Het verbod van kinderarbeid

### Begrip verantwoordelijke persoon

#### Artikel 3:1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder verantwoordelijke persoon:

- de werkgever;
- een ieder, die over een kind het ouderlijk gezag of de voogdij uitoefent of in wiens huishouding een kind is opgenomen.

### Het verbod van kinderarbeid

#### Artikel 3:2

1. De verantwoordelijke persoon zorgt er voor, dat een kind geen arbeid verricht.
2. Het eerste lid geldt niet ten aanzien van het verrichten van
  - arbeid in het kader van een alternatieve sanctie door een kind van 12 jaar of ouder, voor zover deze arbeid niet wordt verricht gedurende de schooltijd;
  - niet-industriële arbeid van lichte aard door een kind van 13 jaar of ouder:
    - 1°. voor zover deze arbeid niet wordt verricht gedurende de schooltijd, of
    - 2°. in het kader van een maatschappelijke stage als bedoeld in artikel 6f van de Wet op het voortgezet onderwijs;
  - m. arbeid van lichte aard door een kind van 14 jaar of ouder voor zover deze arbeid verricht wordt naast en in samenhang met het onderwijs;
  - n. arbeid bestaande uit het bezorgen van ochtendkranten door een kind van 15 jaar, voor zover deze arbeid niet wordt verricht gedurende de schooltijd.
3. Bij regeling van Onze Minister worden nadere regels gesteld met betrekking tot het tweede lid.
4. De verantwoordelijke persoon leeft de nadere regels, bedoeld in het derde lid na.

### Ontheffing

#### Artikel 3:3

1. De toezichthouder, bedoeld in artikel 8:1, eerste lid, kan ontheffing verlenen van artikel 3:2, eerste lid, ten aanzien van het door een kind verrichten van arbeid, bestaande uit het verlenen van medewerking aan uitvoeringen van culturele, wetenschappelijke, opvoedkundige of artistieke aard, aan modeshows, aan audio-, visuele of audio-visuele opnamen en daarmee vergelijkbare niet-industriële arbeid van lichte aard. Een verzoek om ontheffing wordt gedaan door de werkgever.
2. De werkgever leeft de voorschriften verbonden aan de ontheffing na.

### Voorlichting

#### Artikel 3:4

De werkgever zorgt ervoor dat een ieder, die over een kind het ouderlijk gezag of de voogdij uitoefent of in wiens huishouding een kind is opgenomen, doeltreffend wordt ingelicht over de aard van de arbeid en de daaraan verbonden mogelijke gevaren en over de maatregelen die er op gericht zijn deze gevaren te voorkomen of te beperken.

### Nadere voorschriften

#### Artikel 3:5

1. Bij de in artikel 3:2, tweede lid, toegestane arbeid neemt de verantwoordelijke persoon te allen tijde in acht, dat bij de aldaar toegestane arbeid, de veiligheid van het kind niet in gevaar komt, noch arbeid wordt verricht welke een nadelige invloed kan uitoefenen op de lichamelijke of geestelijke ontwikkeling van dat kind.
2. Bij het stellen van de nadere regels, bedoeld in artikel 3:2, derde lid, en het verlenen van een ontheffing als bedoeld in artikel 3:3, eerste lid, wordt te allen tijde in acht genomen, dat bij de aldaar toegestane arbeid, de veiligheid van het kind niet in gevaar komt, noch arbeid wordt verricht welke een nadelige invloed kan uitoefenen op de lichamelijke of geestelijke ontwikkeling van dat kind.
3. Bij het stellen van de nadere regels, bedoeld in artikel 3:2, derde lid, en het verlenen van een ontheffing als bedoeld in artikel 3:3, eerste lid, wordt te allen tijde in acht genomen, dat een kind een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren, waarin is begrepen de periode tussen 23.00 uur en 06.00 uur.





## Hoofdstuk 4. Algemene verplichtingen

### § 4.1. Algemeen

#### Beleidsvoering, inventarisatie en evaluatie

##### Artikel 4:1

1. De werkgever voert een zo goed mogelijk beleid terzake van arbeids- en rusttijden van de werknemers, en houdt daarbij, voor zover dat redelijkerwijs van hem gevergd kan worden, rekening met de persoonlijke omstandigheden van die werknemers. Het beleid terzake van arbeids- en rusttijden wordt gevoerd in samenhang met het arbeidsomstandighedenbeleid, bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet.
2. De uit het in het eerste lid bedoelde beleid voortvloeiende arbeids- en rusttijdenpatronen worden door de werkgever schriftelijk vastgelegd. De werkgever bewaart de op deze wijze vastgelegde arbeids- en rusttijdenpatronen op een zodanige wijze, dat iedere werknemer de mogelijkheid heeft hiervan desgewenst kennis te nemen.
3. De werkgever toetst de tot stand gekomen arbeids- en rusttijdenpatronen aan de ervaringen die daarmee zijn opgedaan, alsmede hoe deze ervaringen zich verhouden met nieuwe ontwikkelingen op het gebied van de organisatie van arbeids- en rusttijden. Indien daartoe aanleiding is, vindt bijstelling van het beleid, bedoeld in het eerste lid, en de daarop gebaseerde arbeids- en rusttijdenpatronen plaats.
4. Artikel 5 van de Arbeidsomstandighedenwet is van overeenkomstige toepassing.
5. De toezichthouder kan, indien de in dit artikel neergelegde verplichtingen niet of in onvoldoende mate of op onjuiste wijze worden nageleefd, een eis tot naleving stellen. Deze eis tot naleving bevat de termijn waarbinnen er aan wordt voldaan.
6. De werkgever voldoet aan de eis tot naleving.

#### Vaststelling arbeids- en rusttijdenpatroon

##### Artikel 4:1a

De werkgever houdt, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, bij de vaststelling van het arbeidstijdpatroon van de werknemer rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten de arbeid, waaronder in elk geval begrepen de zorg(taken) voor kinderen, (afhankelijke) familieleden, verwanten en naasten alsmede maatschappelijke verantwoordelijkheden die door de werknemer worden gedragen.

##### Artikel 4:1b. Tijdelijke aanpassing arbeidstijdpatroon na ouderschapsverlof

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van zijn arbeidstijdpatroon, voor de periode van een jaar dan wel een andere tussen hen overeengekomen periode, na afloop van de periode waarin het volledige voor de werknemer geldende ouderschapsverlof, bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg, is opgenomen.
2. Het verzoek wordt ten minste drie maanden voor de afloop van het ouderschapsverlof schriftelijk gedaan.
3. De werkgever beslist op het verzoek uiterlijk vier weken voor de afloop van het ouderschapsverlof.
4. Van het tweede en derde lid kan worden afgeweken bij collectieve regeling. Elk beding waarbij op een andere wijze dan in de eerste zin is aangegeven wordt afgeweken van het tweede of derde lid, is nietig.

#### Mededeling arbeids- en rusttijdenpatroon

##### Artikel 4:2

1. De werkgever die een arbeids- en rusttijdenpatroon voor de bij hem werkzame werknemers vaststelt of opnieuw vaststelt, deelt dit zo tijdig mogelijk aan de werknemers mee. Met betrekking tot de tijdigheid geldt hetgeen daaromtrent bij collectieve regeling is bepaald of, indien geen collectieve regeling van toepassing is dan wel de collectieve regeling terzake geen bepaling bevat, telkens met instemming van de betrokken werknemer is bepaald.
2. Indien een bepaling inzake de tijdigheid, bedoeld in de tweede zin van het eerste lid, ontbreekt, deelt de werkgever het arbeids- en rusttijdenpatroon ten minste 28 dagen van te voren aan de werknemer mee.
3. Indien in verband met de aard van de arbeid toepassing van het tweede lid onmogelijk is, deelt de werkgever ten minste 28 dagen van te voren aan de werknemer mee op welke dag de rusttijd, bedoeld in de artikelen 5:5 en 5:6, begint. Tevens maakt hij aan die werknemer ten minste 4 dagen van te voren de tijdstippen bekend waarop hij arbeid moet verrichten.

**Registratie****Artikel 4:3**

1. Een werkgever en een persoon als bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, voert een deugdelijke registratie terzake van de arbeids- en rusttijden welke het toezicht op de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen mogelijk maakt.
2. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld welke aangeven op welke wijze aan de in het eerste lid neergelegde verplichting wordt voldaan. Deze regels kunnen voor verschillende sectoren verschillend worden gesteld.
3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld omtrent het door de werknemer en de persoon, bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, houden van een middel terzake van een deugdelijke registratie, de wijze waarop een middel terzake van een deugdelijke registratie wordt gebruikt alsmede de aanvraag van dit middel.
4. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld omtrent het bewaren van de gegevens en bescheiden met betrekking tot de in dit artikel neergelegde registratieverplichting.
5. Indien de algemene maatregel van bestuur, bedoeld in het tweede tot en met vierde lid, betrekking heeft op de in artikel 5:12, tweede lid, onderscheiden categorieën van arbeid, wordt de voordracht van die algemene maatregel van bestuur Ons gedaan door Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat en Onze Minister tezamen.

**§ 4.2. Jeugdige werknemers****Arbeid in verband met onderwijs****Artikel 4:4**

1. De arbeid van een jeugdige werknemer wordt zodanig ingericht, dat hij in staat is volgens de voor hem geldende wetgeving onderwijs te volgen.
2. Voor de toepassing van hoofdstuk 5 en de daarop berustende bepalingen geldt de tijd waarop een jeugdige werknemer onderwijs volgt of pleegt te volgen, de onderbrekingen inbegrepen, als arbeidstijd.
3. Elk beding waarbij ten nadele van de jeugdige werknemer wordt afgeweken van dit artikel, is nietig.

**§ 4.3. Vrouwelijke werknemers****Arbeid en zwangerschap****Artikel 4:5**

1. De arbeid van een zwangere werknemer wordt zodanig ingericht, dat rekening wordt gehouden met haar specifieke omstandigheden. De werkgever voldoet, met inachtneming van het tweede tot en met vijfde lid, aan de voor hem uit de eerste volzin voortvloeiende verplichting binnen een redelijke termijn nadat een verzoek daartoe door de zwangere werknemer is gedaan. Bij dit verzoek wordt desgevraagd een schriftelijke verklaring overgelegd van een geneeskundige of een verloskundige waaruit blijkt, dat de betrokken werknemer zwanger is.
2. De zwangere werknemer heeft het recht de arbeid af te wisselen met één of meer pauzes buiten die bedoeld in artikel 5:4 of de bij of krachtens artikel 5:12 voorgeschreven pauzes. Deze extra pauze onderscheidenlijk pauzes bedragen tezamen ten hoogste één achtste deel van de voor haar geldende arbeidstijd per dienst. De in de vorige volzin bedoelde pauzes gelden voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen als arbeidstijd.
3. De zwangere werknemer heeft het recht arbeid te verrichten in een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon.
4. De zwangere werknemer van 18 jaar of ouder kan niet worden verplicht meer arbeid te verrichten dan:
  - 10 uren per dienst;
  - gemiddeld 50 uren per week in elke periode van 4 aaneengesloten weken, en
  - gemiddeld 45 uren per week in elke periode van 16 aaneengesloten weken.
5. De zwangere werknemer kan niet verplicht worden arbeid te verrichten in nachtdienst, tenzij de werkgever aannemelijk maakt dat dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevegd.
6. De werkgever stelt de zwangere werknemer in de gelegenheid de noodzakelijke zwangerschapsonderzoeken te ondergaan. Zij behoudt haar aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon, indien zij door het bedoelde zwangerschapsonderzoek verhinderd is geweest haar arbeid te verrichten.
7. Elk beding waarbij ten nadele van de zwangere werknemer wordt afgeweken van het eerste tot en met zesde lid, is nietig.

**Bevalling****Artikel 4:6**

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een vrouwelijke werknemer:

- geen arbeid verricht binnen 28 dagen voor de vermoedelijke datum van de bevalling, zoals die is aangegeven in een door de vrouwelijke werknemer aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige waaruit de vermoedelijke datum van bevalling blijkt. Het in de eerste volzin bedoelde tijdvak wordt verlengd met het tijdvak, dat verloopt tussen de vermoedelijke datum van de bevalling en de werkelijke datum van de bevalling;
- geen arbeid verricht binnen 42 dagen na haar bevalling.

**Arbeid na bevalling****Artikel 4:7**

Artikel 4:5, met uitzondering van het zesde lid, is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van een vrouwelijke werknemer gedurende een periode van 6 maanden na de bevalling.

**Voedingsrecht****Artikel 4:8**

1. Een vrouwelijke werknemer, die een borstkind voedt, heeft, indien zij de werkgever hiervan in kennis heeft gesteld, gedurende de eerste 9 levensmaanden van dat kind het recht de arbeid te onderbreken ten einde in de nodige rust en afzondering haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven. De werkgever biedt haar daartoe de gelegenheid en stelt, waar nodig, een geschikte af te sluiten besloten ruimte ter beschikking.
2. De onderbrekingen, bedoeld in het eerste lid, vinden plaats zo vaak en zo lang als nodig is doch bedragen gezamenlijk ten hoogste een vierde van de arbeidstijd per dienst. De vaststelling van het tijdstip en de duur van de onderbrekingen vindt plaats door de betrokken vrouwelijke werknemer na overleg met de werkgever.
3. De duur van de onderbrekingen, bedoeld in dit artikel, gelden voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen als arbeidstijd, waarover de vrouwelijke werknemer haar aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon behoudt.
4. Elk beding waarbij ten nadele van de vrouwelijke werknemer wordt afgeweken van dit artikel, is nietig.

**§ 4.4. Gezondheidsproblemen in relatie met het verrichten van nachtdiensten****Artikel 4:9**

1. Indien uit arbeidsgezondheidskundig onderzoek blijkt, dat de gezondheidsproblemen van een werknemer voortvloeien uit het verrichten van nachtdiensten, wordt de arbeid van die werknemer binnen redelijke termijn zodanig ingericht, dat hij arbeid verricht anders dan in nachtdienst. Elk beding waarbij wordt afgeweken van dit lid, is nietig.
2. De werkgever voldoet aan de voor hem uit het eerste lid voortvloeiende verplichting, tenzij hij aannemelijk maakt, dat de in dat lid bedoelde inrichting van de arbeid redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.

## Hoofdstuk 5. Arbeids- en rusttijden

### § 5.1. Algemene bepalingen

#### Gelijkstelling met de zondag

##### Artikel 5:1

1. Dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen vinden ten aanzien van de zondag voor werknemers, die in verband met hun godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen, de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag vieren, overeenkomstige toepassing voor die dag in plaats van ten aanzien van de zondag, indien die werknemers een daartoe strekkend schriftelijk verzoek tot de werkgever hebben gericht.
2. Elk beding waarbij wordt afgeweken van het eerste lid, is nietig.

#### Gelijkstelling met arbeidstijd

##### Artikel 5:2

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen, worden voor het bepalen van het aantal uren dat arbeid wordt verricht meegeteld de uren waarop de werknemer de bedongen arbeid zou hebben verricht, maar deze door de uitoefening van zijn taak in het kader van het medezeggenschapsorgaan, ziekte, vakantie, de vervulling van door wet of overheid opgelegde verplichting, welke niet in zijn vrije tijd kon geschieden, of als gevolg van onvoorziene omstandigheden of zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, als bedoeld in artikel 4:1, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg, niet heeft verricht.
2. Elk beding waarbij wordt afgeweken van het eerste lid, is nietig.

### § 5.2. Arbeids- en rusttijden

#### Dagelijkse onafgebroken rusttijd

##### Artikel 5:3

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de jeugdige werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren, waarin zijn begrepen de uren tussen 23.00 uur en 06.00 uur.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren, welke rusttijd eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren, indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen.
3. De in het eerste of tweede lid bedoelde periode vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.

#### Pauzeregeling

##### Artikel 5:4

1. De werkgever organiseert de arbeid van een jeugdige werknemer zodanig dat, indien hij meer dan 4,5 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken door een pauze. De pauze bedraagt ten minste 30 minuten, die zonodig kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.
2. De werkgever organiseert de arbeid van een werknemer van 18 jaar of ouder zodanig, dat indien hij:
  - meer dan 5,5 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid wordt onderbroken door een pauze van ten minste 30 minuten, die kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten;
  - meer dan 10 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid wordt onderbroken door een pauze van ten minste 45 minuten, die kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.
3. Bij collectieve regeling kan van het tweede lid worden afgeweken. Daarbij wordt in acht genomen dat de werkgever de arbeid zodanig organiseert, dat indien de werknemer meer dan 5,5 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid wordt onderbroken door een pauze van ten minste 15 minuten. Elk beding, waarbij op een andere wijze dan in dit lid is bepaald, wordt afgeweken van het tweede lid, is nietig.

#### Wekelijkse onafgebroken rusttijd

##### Artikel 5:5

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de jeugdige werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 36 uren in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren.

2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste:
  - 36 uren in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren, of
  - 72 uren in elke aaneengesloten periode van 14 maal 24 uren, welke rusttijd kan worden gesplitst in onafgebroken rustperiodes van elk ten minste 32 uren.
3. De in het eerste of tweede lid bedoelde periode vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.

### Arbeid op zondag

#### Artikel 5:6

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer op zondag geen arbeid verricht, behalve voor zover dat uit de aard van de arbeid voortvloeit en het tegendeel is bedongen.
2. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan van het eerste lid worden afgeweken, indien de werkgever daartoe overeenstemming heeft bereikt met het medezeggenschapsorgaan of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers. De werknemer verricht in de omstandigheden, bedoeld in de vorige zin, uitsluitend arbeid op zondag, indien hij daarmee voor dat geval instemt.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer op ten minste 13 zondagen in elke periode van 52 aaneengesloten weken geen arbeid verricht.
4. Bij collectieve regeling kan van het derde lid worden afgeweken, met inachtneming van:
  - het eerste lid, of
  - het tweede lid.

Bij toepassing van de aanhef en onderdeel a van de vorige zin, verricht de werknemer uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 aaneengesloten weken arbeid, indien hij daarmee voor dat geval instemt. Elk beding, waarbij op een andere wijze dan in dit lid is bepaald, wordt afgeweken van het derde lid, is nietig.

### Arbeidstijd

#### Artikel 5:7

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de jeugdige werknemer ten hoogste arbeid verricht gedurende:
  - 9 uren per dienst;
  - 45 uren per week, en
  - gemiddeld 40 uren per week in elke periode van 4 aaneengesloten weken.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder ten hoogste arbeid verricht gedurende:
  - 12 uren per dienst;
  - 60 uren per week, en
  - gemiddeld 48 uren per week in elke periode van 16 aaneengesloten weken.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder ten hoogste arbeid verricht gedurende gemiddeld 55 uren per week in elke periode van 4 aaneengesloten weken.
4. Bij collectieve regeling kan, met inachtneming van het tweede lid, van het derde lid worden afgeweken. Elk beding, waarbij op een andere wijze dan in de vorige zin is bepaald, wordt afgeweken van het derde lid, is nietig.

### Arbeid in nachtdienst

#### Artikel 5:8

1. In afwijking van artikel 5:7, tweede lid, onderdeel a, organiseert de werkgever, behoudens het derde lid, de arbeid zodanig, dat een werknemer ten hoogste arbeid verricht gedurende 10 uren per nachtdienst.
2. In elke periode van 16 aaneengesloten weken waarin een werknemer 16 of meer malen arbeid in een nachtdienst verricht organiseert de werkgever, in afwijking van artikel 5:7, tweede lid, onderdeel c, de arbeid zodanig dat ten hoogste gemiddeld 40 uren per week arbeid wordt verricht in die periode van 16 aaneengesloten weken.
3. In afwijking van het eerste of vierde lid kan de werkgever ten hoogste 5 malen in elke aaneengesloten periode van 14 maal 24 uren, en ten hoogste 22 malen in elke aaneengesloten periode van 52 weken, de arbeid zodanig organiseren dat een werknemer:
  - ten hoogste arbeid verricht gedurende 12 uren in een nachtdienst, en
  - aansluitend op die nachtdienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren.
4. Indien arbeid in een nachtdienst wordt verricht waarbij die dienst eindigt na 02.00 uur, organiseert de werkgever die arbeid zodanig, dat na die dienst de werknemer, behoudens het derde lid, een onafgebroken rusttijd heeft van ten

- minste 14 uren, welke rusttijd eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren, indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen.
5. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een werknemer na het verrichten van een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 46 uren.
  6. Indien in een reeks van achtereenvolgende diensten een of meer van deze diensten een nachtdienst betreft, organiseert de werkgever die arbeid zodanig, dat een werknemer gedurende ten hoogste 7 achtereenvolgende diensten arbeid verricht. Bij collectieve regeling kan, met inachtneming van het zevende lid, van de vorige zin worden afgeweken. Elk beding, waarbij op een andere wijze dan in de vorige zin is bepaald, wordt afgeweken van dit lid, is nietig.
  7. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een werknemer ten hoogste 8 achtereenvolgende diensten arbeid verricht, indien een of meer van deze diensten een nachtdienst betreft en de aard van de arbeid of bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen.
  8. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een werknemer in elke periode van 16 aaneengesloten weken ten hoogste 36 malen arbeid verricht in een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur. Bij collectieve regeling kan, met inachtneming van het negende lid, van de vorige zin worden afgeweken, indien de aard van de arbeid of bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen. Elk beding, waarbij op een andere wijze dan in de vorige zin is bepaald, wordt afgeweken van dit lid, is nietig.
  9. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een werknemer in elke periode van:
    - 52 aaneengesloten weken ten hoogste 140 malen arbeid verricht in een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur, of
    - 2 aaneengesloten weken ten hoogste 38 uren arbeid verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur.

## Consignatie

### Artikel 5:9

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat consignatie uitsluitend aan een werknemer van 18 jaar of ouder wordt opgelegd.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer in elke aaneengesloten periode van 28 maal 24 uren ten minste:
  - 14 maal een periode van 24 aaneengesloten uren geen consignatie wordt opgelegd, en
  - 2 maal een aaneengesloten periode van 48 uren geen arbeid verricht noch consignatie wordt opgelegd.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer geen consignatie wordt opgelegd gedurende:
  - 11 aaneengesloten uren voor elke nachtdienst, en
  - 14 aaneengesloten uren na elke nachtdienst.
4. In aanvulling op artikel 5:7, tweede lid, onderdeel a, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer aan wie consignatie is opgelegd ten hoogste 13 uren in elke periode van 24 aaneengesloten uren arbeid verricht.
5. In afwijking van artikel 5:7, tweede lid, onderdeel c, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat een werknemer aan wie in een periode van 16 aaneengesloten weken 16 of meer malen consignatie is opgelegd, welke consignatie telkens geheel of gedeeltelijk perioden tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat, in die periode van 16 aaneengesloten weken ten hoogste gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht.
6. In plaats van het vijfde lid kan de werkgever de arbeid van een werknemer aan wie in een periode van 16 aaneengesloten weken 16 of meer malen consignatie is opgelegd, die telkens geheel of gedeeltelijk perioden tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat, ook zodanig organiseren dat de werknemer:
  - na de laatste oproep die is aangevangen tussen 00.00 uur en 06.00 uur, een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 8 uren, dan wel, indien zijn dienst aanvangt direct aansluitend op een oproep die is aangevangen tussen 00.00 uur en 06.00 uur, in de direct aaneengesloten periode van 18 uren welke periode begint om 06.00 uur, een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 8 uren, en
  - in die periode van 16 aaneengesloten weken ten hoogste gemiddeld 45 uren arbeid per week verricht.
7. Voor de toepassing van het tweede tot en met zesde lid vangt de arbeid tijdens consignatie aan op het moment van een oproep. Indien binnen een half uur na beëindiging van de arbeid die voortvloeit uit een oproep tijdens consignatie, opnieuw een dergelijke oproep wordt gedaan, is de tussenliggende tijd arbeid. Indien binnen een half uur een of meer malen arbeid voortvloeiend uit een oproep tijdens consignatie wordt verricht, wordt de arbeid geacht ten minste een half uur te bedragen.
8. De arbeid die voortvloeit uit een oproep tijdens consignatie wordt voor de toepassing van de artikelen 5:3, tweede lid, 5:4, tweede of derde lid, 5:5, tweede lid, en 5:8, vierde en vijfde lid, alsmede van de voorschriften bij of krachtens artikel 5:12 ten aanzien van de rusttijd en de pauze, buiten beschouwing gelaten.
9. Op de arbeid die voortvloeit uit een oproep tijdens consignatie is artikel 5:8, zesde tot en met negende lid, en de bij of krachtens artikel 5:12 gestelde regels ten aanzien van het aantal malen dat arbeid in nachtdienst wordt verricht, niet van toepassing.

**Plotseling onvoorziene situaties****Artikel 5:10**

1. Deze paragraaf en de op artikel 5:12, eerste lid, berustende bepalingen zijn niet van toepassing op een werknemer van 18 jaar en ouder die arbeid verricht in verband met een zich plotseling voordoende onvoorziene situatie waarbij personen ernstig letsel oplopen, dan wel daartoe de onmiddellijke dreiging bestaat, of buitengewoon ernstige schade aan goederen ontstaat, dan wel onmiddellijk dreigt te ontstaan, en die arbeid geen uitstel duldt en door andere maatregelen redelijkerwijs niet is te voorkomen. De artikelen 5:6, 5:7, tweede lid, aanhef en onderdeel c, en 5:9 zijn in afwijking van de eerste zin van toepassing.
2. De eerste zin van het eerste lid geldt slechts voor zover de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen een goede uitoefening van de in dat lid bedoelde arbeid belemmert.
3. Bij toepassing van dit artikel organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de door een werknemer niet genoten dagelijkse of wekelijkse onafgebroken rusttijd alsnog kan worden genoten.

**Artikel 5:10**

Gereserveerd.

**§ 5.3. Bijzondere voorschriften****Artikel 5:12**

1. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld met betrekking tot bepaalde arbeid of arbeid onder bepaalde omstandigheden die afwijken van of strekken tot aanvulling van het bij paragraaf 5.2 bepaalde, ten aanzien van:
  - de rusttijd;
  - arbeid op zondag;
  - de arbeidstijd;
  - de referentieperiode, waarover de gemiddelde arbeidstijd wordt berekend;
  - de pauze;
  - arbeid in nachtdienst;
  - de consignatie.
2. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen, met uitzondering van arbeid verricht door defensiepersoneel, regels worden gesteld die afwijken van, in de plaats komen van of strekken tot aanvulling van het bij paragraaf 5.2 bepaalde, ten aanzien van arbeid verricht door:
  - personen, werkzaam in of op railvoertuigen of motorrijtuigen;
  - personen, werkzaam aan boord van luchtvaartuigen, zee- of binnenschepen;
  - loodsen.
3. De voordracht van een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in het tweede lid wordt Ons gedaan door Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat en Onze Minister tezamen.

**§ 5.4. Vrijstelling en ontheffing****Artikel 5:13**

[Vervallen per 01-04-2007]

**Artikel 5:14**

1. Onze Minister kan, indien er zich een situatie voordoet die niet gelegen is in functiegebonden omstandigheden van de werknemer van 18 jaar of ouder, maar die voortvloeit uit zeer bijzondere sociaal-maatschappelijke privé-omstandigheden van die werknemer, op verzoek van die werknemer ontheffing verlenen van artikel 5:8, achtste en negende lid, mits het een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon betreft waarbij die werknemer in elke periode van 4 achtereenvolgende weken ten hoogste 20 maal arbeid verricht in nachtdienst.
2. De in het eerste lid bedoelde werknemer legt de ontheffing of een afschrift daarvan over aan zijn werkgever.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat die werknemer geen arbeid verricht in strijd met de in het eerste lid bedoelde ontheffing en de daarbij gegeven voorschriften.

## § 5.5. Samenloop

### Artikel 5:15

1. Indien een werknemer tijdens een dienst arbeid verricht waarop meerdere regels van toepassing zijn die voortvloeien uit deze wet of de daarop berustende bepalingen, geldt tijdens die dienst elk van die regels op de onderscheiden categorieën van arbeid.
2. Indien een werknemer tijdens een dienst arbeid verricht waarop meerdere regels van toepassing zijn en een van die regels van toepassing is op ten minste driekwart van de arbeidstijd, met een minimum van 1 uur, geldt in afwijking van het eerste lid, gedurende de gehele dienst uitsluitend die regel.
3. Indien een werknemer tijdens een dienst, die ten minste 1 uur duurt, arbeid verricht waarop meerdere regels van toepassing zijn en het tweede lid niet van toepassing is, geldt, indien het een:
  - jeugdige werknemer betreft, dat hij tijdens die dienst ten hoogste 9 uren arbeid verricht en hij na die dienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren;
  - werknemer van 18 jaar of ouder betreft, dat hij tijdens die dienst ten hoogste 12 uren arbeid verricht en hij na die dienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren, welke rusttijd eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren, indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen.
4. Indien een werknemer arbeid verricht in een dienst waarop een regel als bedoeld in het eerste lid van toepassing is en deze dienst wordt gevolgd door een andere dienst waarop een andere regel als bedoeld in het eerste lid van toepassing is, geldt, indien het een:
  - jeugdige werknemer betreft, dat hij tussen deze diensten een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren;
  - werknemer van 18 jaar of ouder betreft, dat hij tussen deze diensten een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren, welke rusttijd eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren, indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen.
5. Indien een werknemer tijdens een dienst arbeid verricht waarop meerdere regels van toepassing zijn die voortvloeien uit artikel 5:12, tweede lid, onder a, voor zover het betreft motorrijtuigen, geldt dat hij:
  - tijdens die dienst ten hoogste 12 uren arbeid verricht;
  - binnen 24 uren na aanvang van deze dienst een onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uren heeft; en
  - in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren een onafgebroken rusttijd van ten minste 45 uren heeft, waarbij deze periode aanvangt op het eerste tijdstip van de dag waarop dit lid van toepassing is.
6. De werknemer die bij meer dan één werkgever arbeid verricht, verstrekt aan ieder van die werkgevers uit eigen beweging tijdig de voor de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen nodige inlichtingen betreffende zijn arbeid.
7. Iedere werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer geen arbeid verricht in strijd met dit artikel.

### Artikel 5:16

1. Indien een werknemer naast het verrichten van arbeid in Nederland tevens buiten Nederland arbeid verricht, zorgt de in Nederland gevestigde werkgever ervoor, dat die werknemer geen arbeid verricht in strijd met deze wet en de daarop berustende bepalingen.
2. De werknemer, bedoeld in het eerste lid, verstrekt aan de in Nederland gevestigde werkgever uit eigen beweging tijdig de voor de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen nodige inlichtingen betreffende zijn arbeid.



## **Hoofdstuk 6. Medezeggenschapsaspecten**

### **Beraadslaging**

#### **Artikel 6:1**

De werkgever die een arbeids- en rusttijdenregeling vaststelt, wijzigt of intrekt, bespreekt dit bij het ontbreken van een medezeggenschapsorgaan vooraf met de belanghebbende werknemers.

### **Informatierecht**

#### **Artikel 6:2**

1. De werkgever brengt binnen 7 dagen de inhoud van een verzoek om ontheffing of van een op andere wijze dan schriftelijk gegeven bevel tot het staken van de arbeid alsmede van een beschikking bij gedagtekend schrijven ter kennis van het medezeggenschapsorgaan of, bij het ontbreken daarvan, van de belanghebbende werknemers en van werknemers, andere personen en diensten als bedoeld in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet.
2. De in het eerste lid bedoelde termijn van 7 dagen vangt aan op de dag volgend op die waarop het verzoek om ontheffing is ingediend of het op een andere wijze dan schriftelijk gegeven bevel tot het staken van de arbeid is gegeven of de beschikking aan de werkgever bekend is gemaakt.

### **Verzegelrecht en recht op een onderhoud**

#### **Artikel 6:3**

De werkgever stelt de leden van een medezeggenschapsorgaan in verband met hun taak inzake arbeids- en rusttijden in de gelegenheid:

- om de toezichthouders tijdens hun bezoek te vergezellen, behoudens voor zover deze laatstbedoelden te kennen geven, dat daartegen vanwege een goede uitoefening van hun taak bedenkingen bestaan, alsmede
- om zich buiten tegenwoordigheid van anderen met deze toezichthouders te onderhouden.

## Hoofdstuk 7. Overige bestuursrechtelijke aspecten

### Algemene wet bestuursrecht

#### Artikel 7:1

Voor deze wet en de daarop berustende bepalingen treedt voor de toepassing van de afdelingen 3.6. en 4.1.2. van de Algemene wet bestuursrecht een medezeggenschapsorgaan in de plaats van de belanghebbende werknemers, tenzij het een beschikking betreft die zich richt tot een nader aangeduide werknemer.

#### Artikel 7:2

1. Tegen een beschikking op grond van deze wet van een ambtenaar als bedoeld in artikel 8:1, tweede lid, kan administratief beroep worden ingesteld bij Onze Minister, met uitzondering van beschikkingen die betrekking hebben op:
  - arbeid verricht door personen als bedoeld in artikel 5:12, tweede lid, alsmede
  - arbeid in bedrijven of inrichtingen die rechtstreeks betrekking heeft op arbeid verricht in of op motorrijtuigen als bedoeld in artikel 5:12, tweede lid, onderdeel a.
2. Een beschikking op grond van deze wet van een ambtenaar als bedoeld in de artikelen 8:1, eerste lid, 8:3a, eerste lid, en 10:5, eerste lid, wordt genomen namens Onze Minister.
3. Een beschikking op grond van deze wet van een ambtenaar als bedoeld in de artikelen 8:1, tweede, en 10:5, tweede lid, voor zover het betreft de arbeid, bedoeld in het eerste lid, onderdelen a en b, wordt genomen namens Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat.

### Vrijstelling en ontheffing

#### Artikel 7:3

Bij algemene maatregel van bestuur als bedoeld in de artikelen 2:7, eerste lid, 4:3, tweede tot en met vierde lid, en 5:12, tweede lid, kan aan Onze Minister en Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat tezamen of aan één van beiden de bevoegdheid worden toegekend omtrent het verlenen van vrijstellingen en ontheffingen.

### Nadere voorschriften inzake vrijstelling en ontheffing

#### Artikel 7:4

1. Een vrijstelling of een ontheffing kan onder beperkingen worden verleend.
2. Aan een vrijstelling of een ontheffing kunnen voorschriften worden verbonden.
3. Een vrijstelling of ontheffing kan worden ingetrokken, wanneer:
  - één of meer van de redenen waarom zij is verleend is of zijn vervallen;
  - zich na de verlening zodanige feiten of omstandigheden hebben voorgedaan dat, indien deze ten tijde van de verlening bekend waren geweest, de vrijstelling of de ontheffing niet of niet in die vorm zou zijn verleend.
4. Een ontheffing kan tevens worden ingetrokken, wanneer één of meer van de daaraan verbonden voorschriften niet wordt of worden nageleefd.

### Eis tot naleving

#### Artikel 7:5

[Vervallen per 01-04-2007]

### Nadere voorschriften registratiemiddelen

#### Artikel 7:6

1. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld omtrent de goedkeuring, verlening, afgifte, weigering, schorsing, intrekking of inname door Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat van het middel:
  - terzake van een deugdelijke registratie als bedoeld in artikel 4:3, tweede en derde lid, ten aanzien van arbeid verricht door personen werkzaam in of op motorrijtuigen;
  - ten behoeve van de controle op een deugdelijke registratie van arbeids- en rusttijden ten aanzien van arbeid verricht door personen werkzaam in of op motorrijtuigen, bedoeld in artikel 8:5;
  - bedoeld in artikel 9:2 ten behoeve van het installeren, onderzoeken of herstellen van een apparaat als bedoeld in artikel 9:1, eerste lid, alsmede van het vastleggen en doorgeven van de daarin opgeslagen gegevens.

2. De voordracht van een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in het eerste lid wordt Ons gedaan door Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat.

**Artikel 7:7**

1. Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat houdt een registratie bij van de in artikel 7:6, eerste lid, bedoelde middelen en daarbij behorende gegevens van betrokkenen.
2. De in het eerste lid bedoelde gegevens kunnen worden verwerkt in het belang van een goede uitvoering en handhaving van de bij of krachtens deze wet gestelde voorschriften met betrekking tot een rechtmatig bezit en gebruik van de in artikel 7:6, eerste lid, bedoelde middelen.
3. Bij regeling van Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat kunnen regels worden gesteld over de verstrekking van de in het eerste lid bedoelde gegevens aan belanghebbenden voor zover zulks in het belang is van een goede uitvoering en handhaving van de bij of krachtens deze wet gestelde voorschriften met betrekking tot een rechtmatig bezit en gebruik van de in artikel 7:6, eerste lid, bedoelde middelen en over de wijze van verwerken van deze gegevens.

## Hoofdstuk 8. Toezicht

### § 8.1. Toezicht

#### Aanwijzing toezichthouders

##### Artikel 8:1

1. Met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens deze wet zijn belast de bij besluit van Onze Minister aangewezen onder hem ressorterende ambtenaren.
2. Met betrekking tot door Onze Minister aangewezen categorieën van arbeid zijn met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens deze wet belast of mede belast de door hem aangewezen andere ambtenaren dan de in het eerste lid bedoelde. Indien ambtenaren worden aangewezen die ressorteren onder een andere minister, wordt het besluit tot aanwijzing van die ambtenaren genomen door Onze Minister en die andere minister gezamenlijk. Indien Onze Minister ambtenaren van provincies, gemeenten of waterschappen aanwijst, doet hij dit in overeenstemming met de desbetreffende besturen.
3. In afwijking van het tweede lid wordt het aldaar bedoelde besluit, voor zover het de in artikel 5:12, tweede lid, onderscheiden categorieën van arbeid betreft, genomen door Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat en Onze Minister tezamen.
4. Van een aanwijzingsbesluit als bedoeld in de voorgaande leden wordt mededeling gedaan door plaatsing in de Staatscourant.
5. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat in de bij of krachtens die maatregel te bepalen gevallen en wijze degene die arbeid verricht of doet verrichten in de territoriale zee of de exclusieve economische zone, verplicht is de ambtenaren, bedoeld in het eerste of tweede lid, bij de uitoefening van hun bevoegdheden te vervoeren naar door deze ambtenaren aan te duiden plaatsen waar deze arbeid wordt of zal worden verricht. Artikel 4:3, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.

### § 8.2. Het bevel tot staken van de arbeid

#### Het bevel tot staken van de arbeid

##### Artikel 8:2. Bevel tot staken of niet aanvangen van de arbeid

1. Een toezichthouder kan bevelen, dat, indien artikel 3:2, eerste lid, naar zijn oordeel in ernstige mate wordt overtreden of dreigt te worden overtreden, een kind de arbeid staakt of niet aanvangt.
2. Een toezichthouder kan bevelen dat, indien arbeid wordt verricht of dreigt te worden verricht die naar zijn oordeel in ernstige mate in strijd is met de bij deze wet en de daarop berustende bepalingen gegeven regels inzake arbeids- en rusttijden of deugdelijke registratie, voor zover aangeduid als overtredingen in de zin van artikel 10:1 of zijn aangemerkt als economische delicten als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet op de economisch delicten, een kind, de werknemer of een persoon als bedoeld in artikel 2:7, die arbeid staakt of niet aanvangt tot op een nader te bepalen tijdstip. Het tijdstip wordt niet later gesteld dan dat, waarop hervatting van de arbeid wettelijk weer goorloofd is onderscheidenlijk deugdelijk kan worden uitgevoerd.
3. Voor zover het in het eerste en tweede lid bedoelde bevel op enigerlei andere wijze dan schriftelijk wordt gegeven, wordt zij binnen 7 dagen, nadat het bevel is gegeven, schriftelijk bevestigd.
4. Degene, die een bevel als bedoeld in het eerste en tweede lid, heeft gegeven, is bevoegd met betrekking tot de uitvoering ervan de nodige maatregelen te treffen, met inbegrip van de oplegging van een last onder bestuursdwang, de nodige aanwijzingen te geven en de hulp van de sterke arm in te roepen.
5. Degene die het bevel heeft gegeven, kan dit bevel te allen tijde intrekken.

#### Aansprakelijkheid

##### Artikel 8:3.

Een ieder, wie zulks aangaat, gedraagt zich overeenkomstig een bevel als bedoeld in artikel 8:2, eerste en tweede lid, en een maatregel of aanwijzing als bedoeld in het vierde lid van dat artikel.

##### Artikel 8:3a. Bevel tot staken van de arbeid in verband met recidive

1. Een daartoe door Onze Minister aangewezen, onder hem ressorterende ambtenaar kan, nadat een overtreding van een voorschrift of verbod bij of krachtens deze wet is geconstateerd die bestuurlijk beboetbaar is gesteld of op grond van de Wet op de economische delicten strafbaar is gesteld, aan de werkgever een schriftelijke waarschuwing geven dat bij herhaling van de overtreding of bij een latere overtreding van eenzelfde in de waarschuwing aangegeven wettelijke verplichting of verbod of bij of krachtens algemene maatregel van bestuur aan te wijzen soortgelijke

verplichtingen of verboden, door hem een bevel kan worden opgelegd dat door hem aangewezen werkzaamheden voor ten hoogste drie maanden worden gestaakt dan wel niet mogen worden aangevangen. Artikel 8:1, tweede lid, is van overeenkomstige toepassing.

2. Indien een waarschuwing als bedoeld in het eerste lid is gegeven en herhaling van de overtreding of een latere overtreding als bedoeld in het eerste lid is geconstateerd, kan door de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, aan de werkgever bij beschikking een bevel als bedoeld in het eerste lid worden opgelegd dat wordt opgevolgd met ingang van het in de beschikking aangegeven tijdstip. Deze beschikking wordt niet gegeven zolang wegens de eerste overtreding, bedoeld in het eerste lid, nog niet een bestuurlijke boete is opgelegd of een proces-verbaal is opgemaakt.
3. De constatering van de overtreding, bedoeld in het eerste of tweede lid, wordt vastgelegd in een boeterapport of proces-verbaal.
4. De waarschuwing, bedoeld in het eerste lid, vervalt indien na de dagtekening van de waarschuwing vijf jaren zijn verstreken.
5. De ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, is bevoegd met betrekking tot het bevel, bedoeld in het tweede lid, met inbegrip van de oplegging van een last onder bestuursdwang, de nodige maatregelen te treffen, de nodige aanwijzingen te geven en de hulp van de sterke arm in te roepen.
6. Ieder wie zulks aangaat is verplicht zich te gedragen overeenkomstig een bevel als bedoeld in het tweede lid en een maatregel of aanwijzing als bedoeld in het vijfde lid.
7. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot het eerste en tweede lid.

### § 8.3. Geheimhouding

#### Artikel 8:4.

De toezichthouders zijn, behoudens tegenover hen aan wier gezag zij uit hoofde van hun ambt zijn onderworpen, verplicht tot geheimhouding van de namen van de personen door wie een klacht is ingediend of aangifte is gedaan van een economische delict als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet op de economische delicten voor zover betrekking hebbend op deze wet en de daarop berustende bepalingen, behoudens wanneer deze personen hen schriftelijk hebben verklaard tegen de mededeling van hun namen geen bedenkingen te hebben.

### § 8.4. Controlemiddelen toezichthouders

#### Artikel 8:5.

1. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld omtrent de aanvraag en het gebruik van middelen door toezichthouders ten behoeve van de controle op een deugdelijke registratie van arbeids- en rusttijden ten aanzien van arbeid verricht door personen werkzaam in of op motorrijtuigen.
2. De voordracht van een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in het eerste lid wordt Ons gedaan door Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat.

#### Artikel 8:6.

1. Een toezichthouder kan afgifte vorderen van een middel terzake van de deugdelijke registratie, bedoeld in artikel 4:3, derde lid, dat betrekking heeft op arbeid verricht door personen in of op motorrijtuigen, in bij algemene maatregel van bestuur omschreven gevallen van onrechtmatig bezit en gebruik van dat middel.
2. Een ieder is op eerste vordering verplicht tot afgifte van een door hem gehouden middel als bedoeld in het eerste lid.
3. Een ingevorderd middel wordt met een door de toezichthouder opgemaakt rapport inzake de toedracht van vordering tot afgifte gezonden aan Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat.
4. De voordracht van een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in het eerste lid wordt Ons gedaan door Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat.

### § 8.5. Gegevensuitwisseling

#### Artikel 8:7.

1. Bestuursorganen zijn bevoegd uit eigen beweging en verplicht desgevraagd aan Onze Minister en de toezichthouder kosteloos alle gegevens en inlichtingen te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de uitvoering en het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens deze wet en dit noodzakelijk is ten behoeve van een samenwerkingsverband tussen twee of meer van de voornoemde instanties.
2. Onze Minister en de toezichthouder verstrekken andere bestuursorganen kosteloos alle gegevens en inlichtingen, die zijn verkregen door de uitvoering of het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens deze wet, welke

noodzakelijk zijn voor de uitvoering van hun wettelijke taak en dit noodzakelijk is ten behoeve van een samenwerkingsverband tussen twee of meer van de voornoemde instanties.

3. Onze Minister, bestuursorganen en de toezichthouder kunnen bij het verwerken van persoonsgegevens gebruik maken van het burgerservicenummer.
4. De gegevensverstrekking, bedoeld in het eerste en tweede lid, vindt niet plaats indien de persoonlijke levenssfeer van de betrokkene daardoor onevenredig wordt geschaad.
5. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld omtrent de gevallen waarin en de wijze waarop in ieder geval gegevens worden verstrekt.

#### **§ 8.6. Openbaarmaking van door toezicht op de nalveing verkregen gegevens**

[Treedt in werking op een nader te bepalen tijdstip]

Dit onderdeel is (nog) niet in werking getreden; zie het overzicht van wijzigingen.

## Hoofdstuk 9. Zelfstandige bestuursorganen

### § 9.1. Dienst wegverkeer

#### Artikel 9:1

1. De Dienst Wegverkeer is belast met het erkennen van natuurlijke of rechtspersonen die een apparaat ter controle van de naleving van de bij of krachtens de in de artikelen 2:7 en 5:12, tweede lid, bedoelde algemene maatregel van bestuur gegeven voorschriften, voor zover het betreft arbeid verricht door personen, werkzaam in of op motorrijtuigen, installeren, onderzoeken of herstellen.
2. De Dienst Wegverkeer is belast met het toezicht op het installeren, onderzoeken en herstellen van de in het eerste lid bedoelde apparaten door de in dat artikellid bedoelde erkende natuurlijke of rechtspersonen.
3. De Dienst Wegverkeer is belast met het goedkeuren van registratiebladen en van de in het eerste lid bedoelde apparaten.

#### Artikel 9:2

1. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld omtrent:
  - de erkenning van de natuurlijke of rechtspersonen, bedoeld in artikel 9:1, eerste lid, de aanvraag van een erkenning, de voor een erkenning gestelde eisen, en de aan een erkenning te verbinden voorschriften en de intrekking of schorsing van een erkenning;
  - de aanvraag en het gebruik van middelen ten behoeve van het installeren, onderzoeken of herstellen van een apparaat als bedoeld in artikel 9:1, eerste lid, alsmede van het vastleggen en doorgeven van de daarin opgeslagen gegevens;
  - de aanvraag van een goedkeuring als bedoeld in artikel 9:1, derde lid.
2. De voordracht van een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in het eerste lid wordt Ons gedaan door Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat.

### § 9.2. Exameninstantie installateur en reparateur tachograaf

#### Artikel 9:3

1. Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat kan een instantie aanwijzen die belast is met het afnemen van een examen en het afgeven van een diploma met betrekking tot het installeren, onderzoeken of herstellen van een apparaat ter controle als bedoeld in artikel 9:1, eerste lid.
2. De instantie, aangewezen op grond van het eerste lid, kan een tarief vaststellen voor het examen, bedoeld in dat lid.
3. Bij regeling van Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat kunnen regels worden gesteld met betrekking tot het examen en het diploma, bedoeld in het eerste lid.

## Hoofdstuk 10. Bestuursrechtelijke handhaving

### § 10.1. Overtredingen

#### Aanwijzing overtredingen

##### Artikel 10:1

1. Als overtreding wordt aangemerkt het niet naleven van de artikelen 3:2, eerste en vierde lid, 3:3, tweede lid, 3:4, 3:5, eerste lid, 4:1, zesde lid, 4:3, eerste lid, 4:6, 5:3, eerste en tweede lid, 5:4, eerste lid, 5:5, eerste en tweede lid, 5:7, eerste en tweede lid, 5:8, eerste tot en met vijfde lid, zevende en negende lid, 5:9, eerste tot en met zevende lid, 5:14, derde lid, 5:15, zevende lid, 5:16, eerste lid, voor zover het niet naleven van dit artikellid een overtreding oplevert, 8:6, tweede lid, alsmede – voor zover aangeduid als overtredingen – de voorschriften krachtens de artikelen 2:7, eerste lid, 4:3, tweede tot en met vierde lid, 5:12, eerste en tweede lid, 8:1, vijfde lid, en 9:2, eerste lid, ten aanzien van het gebruik van middelen ten behoeve van het installeren, onderzoeken of herstellen van een apparaat als bedoeld in artikel 9:1, eerste lid.
2. Ingeval een artikel of voorschrift, bedoeld in het eerste lid, verwijst naar het AETR-verdrag, kan overtreding daarvan ook worden bestraft met een bestuurlijke sanctie indien dat verdrag in de Engelse taal is gesteld en bekend gemaakt.

##### Artikel 10:2

[Vervallen per 01-07-2009]

### § 10.2. Het boeterapport

#### Boeterapport

##### Artikel 10:3

1. Onverminderd artikel 5:48, tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht vermeldt het rapport in ieder geval:
  - de bij de overtreding betrokken persoon of personen;
  - het officiële nummer waaronder het desbetreffende vervoermiddel is geregistreerd, voor zover in verband met de overtreding van belang.
2. Het rapport wordt toegezonden aan de op grond van artikel 10:5, eerste of tweede lid, aangewezen ambtenaar.

### § 10.3. Oplegging van de boete

#### Artikel 10:4

[Vervallen per 01-07-2009]

#### Het opleggen van de boete

##### Artikel 10:5

1. Een daartoe door Onze Minister aangewezen, onder hem ressorterende ambtenaar legt de bestuurlijke boete op aan de natuurlijke of rechtspersoon op wie de verplichtingen rusten welke voortvloeien uit deze wet en de daarop berustende bepalingen, voor zover het niet naleven daarvan is aangeduid als overtreding.
2. Voor zover het de in artikel 5:12, tweede lid, onderscheiden categorieën van arbeid betreft legt een daartoe door Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat en Onze Minister tezamen aangewezen ambtenaar de bestuurlijke boete op aan de natuurlijke persoon of rechtspersoon op wie de verplichtingen rusten welke voortvloeien uit deze wet en de daarop berustende bepalingen, voor zover het niet naleven daarvan is aangeduid als overtreding.
3. De ter zake van deze wet en de daarop berustende bepalingen gestelde overtredingen gelden ten opzichte van elke persoon, met of ten aanzien van wie de overtreding is begaan, en met betrekking tot elke dag in de loop waarvan deze overtreding is begaan.
4. Indien een werknemer die in dienst is van een buiten Nederland gevestigde werkgever in diens opdracht arbeid verricht voor een in Nederland gevestigde werkgever, rusten de verplichtingen welke voortvloeien uit deze wet en de daarop berustende bepalingen, voor zover deze zijn aangeduid als overtredingen, mede op de hiervoor bedoelde in Nederland gevestigde werkgever.



## Geen oplegging van de bestuurlijke boete

### Artikel 10:6

Geen bestuurlijke boete wordt opgelegd, indien een gedraging die in strijd is met deze wet of de daarop berustende bepalingen, tevens een strafbaar feit als bedoeld in artikel 11:3 oplevert.

## De hoogte van de bestuurlijke boete

### Artikel 10:7

1. De bestuurlijke boete die voor een overtreding kan worden opgelegd bedraagt ten hoogste het bedrag van de vijfde categorie, bedoeld in artikel 23, vierde lid, van het Wetboek van Strafrecht.
2. Onverminderd het eerste lid verhoogt de op grond van artikel 10:5, eerste of tweede lid, aangewezen ambtenaar de op te leggen bestuurlijke boete met 100 procent van het boetebedrag, vastgesteld op grond van het zesde lid, indien binnen een tijdvak van vijf jaar voorafgaand aan de dag van constatering van de overtreding een eerdere overtreding, bestaande uit het niet naleven van eenzelfde wettelijke verplichting of verbod of het niet naleven van bij of krachtens algemene maatregel van bestuur aan te wijzen soortgelijke verplichtingen en verboden, is geconstateerd en de bestuurlijke boete wegens de eerdere overtreding onherroepelijk is geworden.
3. De verhoging van de bestuurlijke boete, bedoeld in het tweede lid, bedraagt 200 procent indien zowel de overtreding als de eerdere overtreding, bedoeld in dat lid, bij of krachtens algemene maatregel van bestuur zijn aangewezen als ernstige overtredingen.
4. Onverminderd het eerste lid verhoogt de op grond van artikel 10:5, eerste of tweede lid, aangewezen ambtenaar de op te leggen bestuurlijke boete met 200 procent van het boetebedrag, vastgesteld op grond van het zesde lid, indien binnen een tijdvak van vijf jaar voorafgaand aan de dag van constatering van de overtreding twee maal een eerdere overtreding, bestaande uit het niet naleven van eenzelfde wettelijke verplichting of verbod of het niet naleven van bij of krachtens algemene maatregel van bestuur aan te wijzen soortgelijke verplichtingen en verboden, is geconstateerd en de bestuurlijke boeten wegens de eerdere overtredingen onherroepelijk zijn geworden.
5. In afwijking van het tweede en vierde lid is het tijdvak van vijf jaar in die leden tien jaar indien de onherroepelijke boetes, bedoeld in die leden, zijn opgelegd wegens bij of krachtens algemene maatregel van bestuur aangewezen ernstige overtredingen.
6. Onze Minister stelt beleidsregels vast waarin de boetebedragen voor de overtredingen worden vastgesteld. Voor overtredingen begaan door personen, bedoeld in artikel 5:12, tweede lid, stellen Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat en Onze Minister tezamen beleidsregels vast waarin de boetebedragen voor die overtredingen worden vastgesteld. Artikel 5:53 van de Algemene wet bestuursrecht is van toepassing indien een artikel gesteld bij of krachtens de wet op grond waarvan een bestuurlijke boete kan worden opgelegd, niet is nageleefd.
7. In afwijking van artikel 8:69 van de Algemene wet bestuursrecht kan de rechter in beroep of hoger beroep de hoogte van de boete ook ten nadele van de belanghebbende wijzigen.

### Artikel 10:8

[Vervallen per 01-07-2009]

### Artikel 10:9

[Vervallen per 01-07-2009]

## § 10.4. Inlichtingenplicht en terugbetaling

### Inlichtingenplicht jegens de boeteoplegger

#### Artikel 10:10

De persoon aan wie een bestuurlijke boete is opgelegd, verstrekt desgevraagd aan de daartoe op grond van artikel 10:5, eerste of tweede lid, aangewezen ambtenaar de inlichtingen die redelijkerwijs voor de tenuitvoerlegging van de bestuurlijke boete nodig zijn.

#### Artikel 10:11

[Vervallen per 01-07-2009]

#### Artikel 10:12

[Vervallen per 01-07-2009]

## § 10.5. Terugbetaling

### Terugbetaling

#### Artikel 10:13

Indien een bestuurlijke boete ten onrechte is opgelegd, wordt deze binnen zes weken nadat is vastgesteld dat de bestuurlijke boete ten onrechte is vastgesteld, aan de rechthebbende terugbetaald.

## § 10.6. Bijzondere voorschriften voor bestuurders van motorrijtuigen zonder bekende woon- of verblijfplaats in Nederland

### Begrippen

#### Artikel 10:14

1. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:
  - voertuig: een motorrijtuig en een trekker;
  - kenteken: het kenteken waaronder een voertuig in het buitenland is geregistreerd.
2. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder «motorrijtuig», «trekker» en «bestuurder», hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 4, onderdeel b, onderscheidenlijk onderdeel c, van Verordening (EG) nr. 561/2006.

### Toepasselijkheid van de paragraaf

#### Artikel 10:15

1. In afwijking van de paragrafen 10.2 tot en met 10.4, met uitzondering van artikel 10:7, eerste en zesde lid, kan deze paragraaf worden toegepast:
  - indien de overtreding heeft plaatsgevonden met of door middel van een voertuig waarvan aannemelijk is dat de houder van het kenteken of de bestuurder geen bekende woon- of verblijfplaats in Nederland heeft, of
  - in geval van een in Nederland vastgestelde overtreding, begaan door een bestuurder van een motorrijtuig die geen bekende woon- of verblijfplaats in Nederland heeft danwel in opdracht van een niet in Nederland gevestigde werkgever, voor zover het betreft vervoer waarop verordening (EG) nr. 561/2006 of het AETR-verdrag van toepassing is.
2. In geval van vaststelling van een overtreding als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, wordt geen bestuurlijke boete opgelegd indien voor die overtreding reeds een sanctie is opgelegd dan wel een procedure tot het opleggen van een sanctie is gestart.

#### Artikel 10:16

1. Een bestuurlijke boete wordt opgelegd door de toezichthouder, bedoeld in artikel 8:1, eerste lid, of in artikel 8:1, tweede lid, ten aanzien van de in artikel 5:12, tweede lid, onderdeel a, bedoelde personen ten aanzien van arbeid door hen verricht in of op motorrijtuigen.
2. Onverminderd artikel 5:48, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht vermeldt de beschikking in ieder geval:
  - het officiële nummer waaronder het desbetreffende voertuig is geregistreerd;
  - de houder van het kenteken.

### Betaling van de boete

#### Artikel 10:17

De in artikel 10:16 bedoelde toezichthouders kunnen vorderen dat de bestuurlijke boete terstond wordt voldaan.

### Voorlopige maatregelen

#### Artikel 10:18

De in artikel 10:16 bedoelde toezichthouders zijn bevoegd bij wijze van voorlopige maatregel het voertuig naar een door hen aangewezen plaats te doen overbrengen en in bewaring te stellen, dan wel aan het voertuig een mechanisch hulpmiddel te doen aanbrengen, waardoor verhinderd wordt dat het voertuig wordt weggereden. Zij kunnen vorderen dat, alvorens het voertuig aan de bestuurder wordt teruggegeven, naast de kosten van overbrenging en bewaring eveneens de bestuurlijke boete zal worden voldaan.



## Hoofdstuk 11. Strafbaarstelling en daarmee samenhangende bepalingen

### Toepasselijkheid Nederlandse strafwet

#### Artikel 11:1

1. De Nederlandse strafwet is mede van toepassing op iedere bestuurder van een motorrijtuig ongeacht de woon- of verblijfplaats, alsmede iedere werkgever ongeacht de plaats van vestiging, die zich buiten Nederland schuldig maakt aan een overtreding van de regels, welke voortvloeien uit de op de artikelen 2:7, eerste lid, 4:3, tweede tot en met vierde lid, en 5:12, tweede lid, berustende bepalingen, voor zover:
  - deze regels betrekking hebben op arbeid verricht door personen, werkzaam in of op motorrijtuigen, en
  - het een economisch delict betreft als bedoeld in de Wet op de economische delicten.
2. De Nederlandse strafwet is mede van toepassing op de bestuurder van een motorrijtuig die geen bekende woon- of verblijfplaats in Nederland heeft alsmede op de niet in Nederland gevestigde werkgever, die zich schuldig maakt aan een overtreding buiten Nederland van de in het eerste lid bedoelde regels, indien:
  - het vervoer betreft waarop verordening (EG) nr. 561/2006 dan wel het AETR-verdrag van toepassing is;
  - de overtreding in Nederland wordt vastgesteld, en
  - het een economisch delict betreft als bedoeld in de Wet op de economische delicten.
3. In geval van vaststelling van een overtreding als bedoeld in het tweede lid, onderdeel b, wordt geen vervolging ingesteld indien voor de overtreding reeds een sanctie is opgelegd dan wel een procedure tot het opleggen van een sanctie is gestart.

### Bijzondere aansprakelijkheid

#### Artikel 11:2

1. Indien een werknemer die in dienst is van een buiten Nederland gevestigde werkgever in diens opdracht arbeid verricht voor een in Nederland gevestigde werkgever, rusten de verplichtingen welke voortvloeien uit deze wet en de daarop berustende bepalingen, voor zover deze zijn aangeduid als strafbare feiten, mede op de hiervoor bedoelde in Nederland gevestigde werkgever.
2. Indien een werknemer een tot hem in de op grond van artikel 5:12, tweede lid, vastgestelde algemene maatregel van bestuur gerichte bepaling niet naleeft, kan in die maatregel worden bepaald, dat de werkgever wordt aangemerkt als degene die die bepaling niet heeft nageleefd.

### Strafbepalingen

#### Artikel 11:3

1. Het niet naleven van artikel 3:2, eerste en vierde lid, en 3:3, tweede lid, wordt aangemerkt als een strafbaar feit indien een kind bij het verrichten van arbeid een ongeval overkomt dat ernstig lichamelijk of geestelijk letsel of de dood ten gevolge heeft of indien redelijkerwijs te verwachten is dat de hiervoor genoemde gevolgen aan het verrichten van arbeid zijn verbonden.
2. Bij arbeid verricht door de in artikel 5:12, tweede lid, bedoelde personen wordt het niet naleven van de artikelen 5:3, eerste en tweede lid, 5:4, eerste lid, 5:5, eerste en tweede lid, 5:7, eerste en tweede lid, 5:8, eerste tot en met vijfde lid, zevende en negende lid, 5:9, eerste tot en met zevende lid, 5:14, derde lid, 5:15, zevende lid, 5:16, eerste lid, voor zover het niet naleven van dit artikellid een overtreding oplevert alsmede – voor zover aangeduid als overtredingen – de voorschriften krachtens de artikelen 2:7, eerste lid, en 5:12, tweede lid, aangemerkt als strafbaar feit, als daardoor de verkeersveiligheid ernstig in gevaar is gebracht of redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de verkeersveiligheid ernstig in gevaar is gebracht.
3. Ingeval bij of krachtens deze wet wordt verwezen naar het AETR-verdrag, kan overtreding daarvan ook als strafbaar feit worden aangemerkt indien dat verdrag in de Engelse taal is gesteld en bekend gemaakt.

### Strafoplegging

#### Artikel 11:4

De terzake van deze wet in de Wet op de economische delicten strafbaar gestelde feiten, gelden ten opzichte van elk persoon, met of ten aanzien van wie de overtreding van deze wet en de daarop berustende bepalingen is gepleegd, en met betrekking tot elke dag in de loop waarvan deze overtreding is gepleegd.

**Uitreiking gerechtelijke mededelingen****Artikel 11:5**

De uitreiking van gerechtelijke mededelingen in zaken betreffende overtredingen, welke voortvloeien uit een op de artikelen 4:3, tweede tot en met vierde lid, en 5:12, tweede lid, berustende bepaling, met betrekking tot personen, werkzaam in of op een motorrijtuig, begaan door een niet in Nederland gevestigde werkgever, kan eveneens geschieden aan de bestuurder van dat motorrijtuig die zich bereid verklaart om de mededeling onverwijld aan degene voor wie zij is bestemd te doen toekomen.

## **Hoofdstuk 12. Slotbepalingen**

### **Voordracht**

#### **Artikel 12:1**

Waar in deze wet niet anders wordt bepaald, wordt de voordracht tot een algemene maatregel van bestuur Ons gedaan door Onze Minister.

### **Tarifering**

#### **Artikel 12:2**

1. Onze Minister stelt de vergoeding vast die verschuldigd is voor de kosten van de stukken, opgemaakt op grond van deze wet en de daarop berustende bepalingen alsmede de vergoeding, verschuldigd voor de kosten van de behandeling van een ontheffingsaanvraag, tenzij zulks betrekking heeft op de in artikel 5:12, tweede lid, onderscheiden categorieën van arbeid.
2. Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat stelt de vergoeding vast die verschuldigd is voor de kosten van de stukken, opgemaakt of middelen afgegeven, op grond van deze wet en de daarop berustende bepalingen voor de in artikel 5:12, tweede lid, onderscheiden categorieën van arbeid, alsmede de vergoeding, verschuldigd voor de kosten van de behandeling van een ontheffingsaanvraag voor die onderscheiden categorieën van arbeid.
3. Het aan het goedkeuren, aan het toezicht en aan de erkenning, bedoeld in artikel 9:1, verbonden tarief alsmede de wijze van betaling daarvan worden vastgesteld door de Dienst Wegverkeer en kunnen voor verschillende vormen van toezicht en verschillende soorten van erkenningen verschillend worden gesteld. Artikel 4q, eerste lid, van de Wegenverkeerswet 1994 is van overeenkomstige toepassing.

### **Citeertitel**

#### **Artikel 12:3**

Deze wet wordt aangehaald als: Arbeidstijdenwet.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren wie zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

Gegeven te 's-Gravenhage , 23 november 1995

## **ARBEIDSTIJDENBESLUIT VERVOER**

**(Geldend van 23 oktober 2021 tot en met heden.<sup>1</sup>)**

Besluit van 14 februari 1998, houdende nadere regels inzake de arbeids- en rusttijden in of op voertuigen, aan boord van vaartuigen en voor loodsen (Arbeidstijdenbesluit vervoer)

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op voordracht van Onze Ministers van Verkeer en Waterstaat en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 13 augustus 1997, nr. DGP/WJZ/V 723769, Directoraat-Generaal Personenvervoer;

Gelet op artikel 5:12, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet;

De Raad van State gehoord (advies van 30 september 1997, no. W09.97.0529);

Gezien het nader rapport van Onze Ministers van Verkeer en Waterstaat en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 9 februari 1998, nr. DGP/WJZ/V 725 901, Directoraat-Generaal Personenvervoer;

Hebben goedgevonden en verstaan:

### **Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen**

#### **Artikel 1:1**

In dit besluit wordt verstaan onder wet: de Arbeidstijdenwet.

---

<sup>1</sup> Bijgewerkt tot en met 4 november 2021.

## Hoofdstuk 2. Wegvervoer

### § 2.1. Algemene bepalingen

#### Definities

##### Artikel 2.1:1

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen wordt, voor zover niet anders is bepaald, verstaan onder:
  - a. Onze Ministers: Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat en Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
  - b. *verordening (EG) nr. 561/2006*: verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 15 maart 2006 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, tot wijziging van Verordeningen (EEG) nr. 3821/85 en (EG) nr. 2135/98 van de Raad en tot intrekking van Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad (PbEU L 102);
  - c. *verordening (EU) nr. 165/2014*: verordening (EU) nr. 165/2014 van het Europees Parlement en van de Raad van 4 februari 2014 betreffende tachografen in het wegvervoer, tot intrekking van Verordening (EEG) nr. 3821/85 van de Raad betreffende het controleapparaat in het wegvervoer en tot wijziging van Verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer (PbEU 2014, L 60);
  - d. *vrachtauto*: vrachtauto als bedoeld in artikel 1.1 van de Wet wegvervoer goederen, alsmede een trekker als bedoeld in artikel 1.1 van de Regeling voertuigen;
  - e. *bus*: motorrijtuig als bedoeld in artikel 1 van de Wet personenvervoer 2000;
  - f. *taxi*: auto, als bedoeld in artikel 1 van de Wet personenvervoer 2000 waarmee vervoer wordt verricht waarvoor een vergunning, als bedoeld in artikel 76, eerste lid, van voornoemde wet, vereist is;
  - g. *bijrijder*: persoon die als functie heeft in een vrachtauto mee te rijden om de bestuurder daarvan behulpzaam te zijn en in voorkomende gevallen direct met het vervoer samenhangende werkzaamheden te verrichten;
  - h. *controleapparaat*: controleapparaat als bedoeld in verordening (EU) nr. 165/2014;
  - i. *richtlijn 2002/15/EG*: richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 11 maart 2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen (PbEG L 80);
  - j. *AETR-verdrag*: de op 1 juli 1970 te Genève tot stand gekomen Europese Overeenkomst nopens de arbeidsvoorwaarden voor de bemanningen van motorrijtuigen in het Internationale vervoer over de weg (Trb. 1994, 123).
  - k. Handels- en Samenwerkingsovereenkomst: Handels- en Samenwerkingsovereenkomst tussen de Europese Unie en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie, enerzijds, en het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, anderzijds (PbEU 2021, L 149).
2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen wordt onder «bestuurder» en «week» verstaan hetgeen onder deze begrippen wordt verstaan in artikel 4, onderdelen c en i, van verordening (EG) nr. 561/2006.
3. Voor de toepassing van dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen wordt onder «tachograafkaart», «bestuurderskaart», «controlekaart», «bedrijfskaart» en «werkplaatskaart» verstaan hetgeen onder deze begrippen wordt verstaan in artikel 2, onderdelen d, f en i tot en met k van verordening (EU) nr. 165/2014.

### § 2.2. Toepassingsgebied van de wet

#### Gedeeltelijke uitsluiting van de toepasselijkheid van de wet

##### Artikel 2.2:1

Artikel 11:3, eerste lid, van de wet is niet van toepassing op overtredingen die zijn geconstateerd na staandhoudingen langs de voor openbaar gebruik toegankelijke wegen van een vrachtauto, bus of taxi in lege of beladen toestand als bedoeld in artikel 2.3:1.



## **Uitbreiding van de toepasselijkheid van de wet**

### **Artikel 2.2:2**

Paragraaf 5.1 en – voorzover aangeduid als overtredingen – de paragrafen 5.2 tot en met 5.5 en de daarop berustende bepalingen en artikel 11:1 van de wet zijn van overeenkomstige toepassing op de bestuurder die geen werkgever of werknemer is in de zin van de wet.

## **§ 2.3. Toepassingsgebied van dit hoofdstuk**

### **Toepasselijkheid op arbeid in of op motorrijtuigen**

#### **Artikel 2.3:1**

Met uitsluiting van het Arbeidstijdenbesluit zijn dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen van toepassing op iedere verplaatsing, die geheel of gedeeltelijk over voor openbaar gebruik toegankelijke wegen plaats vindt in lege of beladen toestand, alsmede de direct daarmee samenhangende werkzaamheden, van:

- een vrachtauto waarvan het kentekenbewijs een laadvermogen van meer dan 500 kilogram vermeldt, alsmede een losse trekker;
- een bus;
- een taxi, niet zijnde een ambulance.

### **Uitsluiting van de toepasselijkheid van dit hoofdstuk**

#### **Artikel 2.3:2**

1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op vervoer met voertuigen als bedoeld in artikel 3, onder a bis tot en met i, van verordening (EG) nr. 561/2006«, en artikel 1, vierde lid, van deel b, afdeling 2, van bijlage 31 van de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst.
2. Dit hoofdstuk is, behoudens artikel 2.7:4, niet van toepassing op arbeid, verricht door een jeugdige werknemer.
3. De artikelen 2.4:1, derde lid, 2.4:13, tweede tot en met vierde lid, 2.5:1, 2.5:3 en 2.5:6 zijn niet van toepassing op vervoer als bedoeld in artikel 13, eerste lid, onder a, b, c, d, g, h, j, k, l, m, n en p, van verordening (EG) nr. 561/2006«, en artikel 8, derde lid, onder a, b, c, d, g, h, i, j, k, l, en n, van deel b, afdeling 2, van bijlage 31 van de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst.
4. De artikelen 2.4:1, derde lid, 2.5:1, 2.5:3 en 2.5:6 zijn niet van toepassing op vervoer als bedoeld in artikel 13, eerste lid, onderdeel o, van verordening (EG) nr. 561/2006 en artikel 8, derde lid, onderdeel f, van deel b, afdeling 2, van bijlage 31 van de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst, voor zover het betreft voertuigen binnen hubfaciliteiten voor zover dit vervoer binnen een straal van 5 kilometer plaatsvindt.
5. De artikelen 2.4:1, derde lid, 2.4:13, tweede tot en met vierde lid, 2.5:1, 2.5:3 en 2.5:6 zijn niet van toepassing op vervoer als bedoeld in artikel 13, eerste lid, onder f, van verordening (EG) nr. 561/2006, mits het gebruikte voertuig en de bestuurder voldoen aan artikel 173b van het Reglement rijbewijzen.

#### **Artikel 2.3:3**

Dit artikel en artikel 2.3:2, vijfde lid, vervallen met ingang van 1 januari 2023.

## **§ 2.4. Registratie**

### **Verwerking van gegevens**

#### **Artikel 2.4:1**

1. Met uitzondering van de gegevens en bescheiden, bedoeld in verordening (EU) nr. 165/2014, en deel c, afdeling 2, van bijlage 31 van de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst bewaren de werkgever en de persoon, bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, van de wet, de gegevens en bescheiden met betrekking tot de in artikel 4:3 van de wet neergelegde registratieverplichting ten minste 104 weken, gerekend vanaf de datum waarop de gegevens en bescheiden betrekking hebben.
2. De werkgever en de persoon, bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, van de wet, handelen in overeenstemming met artikel 33, eerste en tweede lid, van verordening (EU) nr. 165/2014, dan wel, voor zover van toepassing, artikel 15, eerste en tweede lid, van deel c, afdeling 2, van bijlage 31 van de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst.
3. De bestuurder handelt in overeenstemming met artikel 6, vijfde lid, van verordening (EG) nr. 561/2006, dan wel, voor zover van toepassing, artikel 4, vijfde lid, van deel b, afdeling 2, van bijlage 31 van de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst.

4. De werkgever en de persoon, bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, van de wet, handelen in overeenstemming met artikel 10, vijfde lid, van verordening (EG) nr. 561/2006, dan wel, voor zover van toepassing, artikel 7, vijfde lid, van deel b, afdeling 2, van bijlage 31 van de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst.
5. De werknemer bewaart de gegevens en bescheiden met betrekking tot de in artikel 4:3 van de wet neergelegde registratieverplichting die tijdens zijn werkzaamheden, bedoeld in artikel 2.3:1 zijn geregistreerd tot het tijdstip van deugdelijke overdracht aan de werkgever.
6. Bij regeling van Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat kunnen regels worden gesteld over de wijze van bewaren van de in het eerste en tweede lid bedoelde gegevens en bescheiden, en het overbrengen van de in het controleapparaat en op de bestuurderskaart geregistreerde gegevens naar de vestiging van de werkgever of de persoon, bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, van de wet.

## Boordcomputer

### Artikel 2.4:2

1. Bij taxivervoer wordt door de werkgever, de bestuurder en de persoon, bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, van de wet ten behoeve van een deugdelijke registratie van de arbeids- en rusttijden, een boordcomputer, als bedoeld in artikel 79, eerste lid, van het Besluit personenvervoer 2000 gebruikt, overeenkomstig het bepaalde bij of krachtens voornoemd besluit.
2. Bij regeling van Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat worden nadere regels gesteld over de registratieverplichtingen die op de vervoerder en de bestuurder rusten indien de boordcomputer buiten gebruik is en de gegevens die in dat geval aanwezig zijn in de taxi.

## Dienstrooster

### Artikel 2.4:3

1. Bij openbaar vervoer als bedoeld in artikel 1 van de Wet personenvervoer 2000 dat wordt verricht met een bus, alsmede bij geregeld vervoer als bedoeld in artikel 89, onderdelen e en f, van het Besluit personenvervoer 2000, stelt de werkgever een dienstrooster op als bedoeld in artikel 16 van verordening (EG) nr. 561/2006.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien wordt gehandeld overeenkomstig het bepaalde bij of krachtens de artikelen 2.4:1 en 2.4:13 en het verbod van artikel 2.4:4 wordt nageleefd.
3. Bij regeling van Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat kunnen nadere regels worden gesteld ten aanzien van de inhoud, de invulling, de bekendmaking en de bewaring van het dienstrooster.

## Controlemiddelen

### Artikel 2.4:4

1. Het is de werkgever, de werknemer en de persoon, bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, van de wet, verboden:
  - in of op controlemiddelen onjuiste gegevens of onjuiste aantekeningen te stellen, te doen stellen, of toe te laten dat zij daarin of daarop gesteld worden;
  - in of op controlemiddelen wijziging aan te brengen, te doen aanbrengen of toe te laten dat wijziging wordt aangebracht in vroeger daarin of daarop gestelde gegevens of aantekeningen, deze onleesbaar te maken, te doen maken of toe te laten dat zij onleesbaar gemaakt worden;
  - controlemiddelen geheel of ten dele zoek te maken of te doen zoekmaken, ondeugdelijk te maken of te doen maken, te vernietigen of te doen vernietigen, verborgen te houden of te doen verborgen houden, dan wel toe te laten dat deze zoekgemaakt, ondeugdelijk gemaakt, vernietigd of verborgen gehouden worden;
  - gebruik te maken van een controlemiddel waarop of waarin onjuiste aantekeningen zijn gesteld, waarop of waarin in de aantekeningen wijzigingen zijn aangebracht dan wel waarop of waarin aantekeningen onleesbaar zijn gemaakt;
  - een niet op zijn naam gestelde bestuurderskaart, werkplaatskaart of bedrijfskaart te gebruiken, met uitzondering van een bedrijfskaart van een werkgever die wordt gebruikt door zijn werknemer;
  - in het voertuig een voorziening aanwezig te hebben die voor misbruik als bedoeld in de onderdelen a tot en met e kan worden aangewend.
2. Dit artikel is niet van toepassing op de boordcomputer, bedoeld in artikel 2.4:2, eerste lid.

**Aanwijzing autoriteiten****Artikel 2.4:5**

1. Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat is bevoegd inzake de artikelen 16, vierde lid, en 26 van verordening (EU) nr. 165/2014.
2. De Dienst Wegverkeer is bevoegd inzake de artikelen 12 en 24 van verordening (EU) nr. 165/2014.

**Aanvraag verlening, weigering, intrekking of schorsing tachograafkaart****Artikel 2.4:6**

Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat besluit ten aanzien van de aanvraag, verlening, weigering, intrekking of schorsing van een tachograafkaart met inachtneming van:

- a. de artikelen 25, derde lid, en 26, zevende lid, van verordening (EU) nr. 165/2014; of
- b. artikel 9, vijfde lid, van deel c, afdeling 2, van bijlage 31 van de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst.

**Geldigheidsduur tachograafkaart****Artikel 2.4:7**

1. Een bestuurderskaart en een bedrijfskaart hebben een geldigheidsduur van 5 jaar.
2. Een werkplaatskaart heeft een geldigheidsduur van 1 jaar.

**Gebruik bestuurderskaart****Artikel 2.4:8**

De werkgever, de werknemer en de persoon, bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, van de wet, die als bestuurder rijden op een vrachtauto of bus, die is voorzien van een controleapparaat, handelen overeenkomstig:

- a. de artikelen 27, onderscheidenlijk 29, vijfde lid, van verordening (EU) nr. 165/2014; of
- b. de artikelen 4, onderscheidenlijk 8, vijfde lid, van deel b, afdeling 4, van bijlage 31 van de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst.

**Gebruik werkplaatskaart****Artikel 2.4:9**

De houder van een werkplaatskaart handelt overeenkomstig de artikelen 22, tweede lid, derde lid, eerste volzin, vierde en vijfde lid, en 23 van verordening (EU) nr. 165/2014.

**Gebruik bedrijfskaart****Artikel 2.4:10**

De werkgever en de persoon bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, van de wet gebruikt een bedrijfskaart om de registratie van gegevens met betrekking tot de in artikel 4:3, eerste lid, van de wet neergelegde verplichting in het controleapparaat in te stellen en de in het controleapparaat geregistreerde gegevens te kunnen onttrekken.

**Vervanging tachograafkaart****Artikel 2.4:11**

1. Een bestuurderskaart, werkplaatskaart of bedrijfskaart verliest zijn geldigheid in ieder geval door intrekking of schorsing en door het verstrijken van de geldigheidsduur.
2. Een binnen de geldigheidsduur verloren, gestolen, defect geraakte of beschadigde bestuurderskaart, werkplaatskaart of bedrijfskaart wordt vervangen door een vervangende kaart voor de resterende termijn van geldigheid.
3. De houder meldt verlies of diefstal van zijn bestuurderskaart, werkplaatskaart of bedrijfskaart aan Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat.

**Uitvoeringsregels****Artikel 2.4:12**

Bij regeling van Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat kunnen regels worden gesteld over:

- de gronden voor goedkeuring, weigering, intrekking of schorsing van een model tachograafkaart;
- het voor goedkeuring van een model tachograafkaart benodigde certificaat;
- de geldigheid en de gronden van verlening, weigering, intrekking of schorsing van tachograafkaarten;
- de aanvraag van tachograafkaarten en model tachograafkaarten, de beslistermijn op de aanvraag en de aan de behandeling van een aanvraag verbonden kosten alsmede over de afgifte van tachograafkaarten;
- de wijze van melden en inleveren in geval van verloren, gestolen, defecte of beschadigde tachograafkaarten;
- de wijze waarop een tachograafkaart of een controleapparaat wordt gebruikt;
- de wijze van verwerking van de op een tachograafkaart of in een controleapparaat opgeslagen gegevens.

### Nadere uitvoeringsregels

#### Artikel 2.4:13

1. Bij regeling van Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat kunnen nadere regels worden gesteld, welke voor de uitvoering van verordening (EU) nr. 165/2014 noodzakelijk zijn.
2. Voor zover verordening (EG) nr. 561/2006 van toepassing is, is het verboden te handelen in strijd met de artikelen 1, eerste lid, tweede alinea, 3, eerste lid, 27, 29, tweede lid, 32, eerste tot en met vierde lid, 33, eerste en tweede lid, 34, behoudens het derde lid, onder b, tweede alinea, 35, 36, eerste en tweede lid, 37, eerste lid, eerste volzin en tweede lid van verordening (EU) nr. 165/2014.
3. Voor zover verordening (EG) nr. 561/2006 van toepassing is, leeft de bestuurder het voorschrift van artikel 12, tweede volzin van verordening (EG) nr. 561/2006 na.
4. Voor zover het AETR-verdrag van toepassing is, is het verboden te handelen in strijd met het bepaalde bij of krachtens artikel 10 van het AETR-verdrag.
5. Voor zover van toepassing, is het verboden te handelen in strijd met de artikelen:
  - a. 3, 6, behoudens het derde lid, onder b, tweede alinea, 7, 8, tweede lid, 9, 10, eerste en tweede lid, en 11, van deel b, afdeling 4, van bijlage 31 van de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst; en
  - b. 3, 14, eerste en tweede lid, 15, eerste en tweede lid, en 16, eerste en tweede lid, van deel c, afdeling 2, van bijlage 31 van de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst.
6. Voor zover van toepassing, leeft de bestuurder het voorschrift van artikel 8, tweede lid, derde volzin, van deel b, afdeling 2, van bijlage 31 van de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst na.

#### Aanwijzing autoriteiten

[Vervallen per 02-03-2016]

#### Artikel 2.4:14

[Vervallen per 02-03-2016]

#### Maatwerkregister

[Vervallen per 02-03-2016]

#### Artikel 2.4:15

[Vervallen per 23-03-2010]

### § 2.5. Arbeids- en rusttijden

#### Rusttijd

##### Artikel 2.5:1

1. In plaats van de artikelen 5:3, tweede en derde lid, en 5:5, tweede en derde lid, van de wet wordt dit artikel toegepast.
2. De bestuurder die vervoer anders dan taxivervoer verricht, en de rijder handelen in overeenstemming met:
  - a. voor zover van toepassing, de artikelen 8 en 9 van verordening (EG) nr. 561/2006;
  - b. voor zover van toepassing, in overeenstemming met artikel 8 van het AETR-verdrag; of
  - c. voor zover van toepassing, artikel 6 van deel b, afdeling 2, van bijlage 31 van de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst.
3. De werknemer die taxivervoer verricht, heeft:
  - in elke aaneengesloten periode van 24 uren een onafgebroken rusttijd van ten minste 10 uren; en

- in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren een onafgebroken rusttijd van ten minste 36 uren.
4. Van het derde lid kan, met inachtneming van het vijfde lid, slechts bij collectieve regeling worden afgeweken. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de vorige volzin is bepaald, wordt afgeweken van het derde lid, is nietig.
  5. De werkgever organiseert de werkzaamheden zodanig, dat de werknemer die taxivervoer verricht:
    - in elke aaneengesloten periode van 24 uren een onafgebroken rusttijd van ten minste 10 uren heeft, welke rusttijd tweemaal in elke aaneengesloten periode van 14 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren; en
    - in elke aaneengesloten periode van 14 maal 24 uren een rusttijd van 72 uren heeft, welke mag worden gesplitst in perioden van ten minste 24 uren.

## Arbeid op zondag

### Artikel 2.5:2

Voor taxivervoer wordt voor de toepassing van artikel 5:6 van de wet de zondag aangemerkt als de periode gelegen tussen zondag 06.00 uur en 24.00 uur.

## Rijtijd

### Artikel 2.5:3

De bestuurder die vervoer anders dan taxivervoer verricht, handelt in overeenstemming met:

- a. voor zover van toepassing, artikel 6, eerste tot en met derde lid, van verordening (EG) nr. 561/2006;
- b. voor zover van toepassing, artikel 6 van het AETR-verdrag; of
- c. voor zover van toepassing, artikel 4, eerste tot en met derde lid, van deel b, afdeling 2, van bijlage 31 van de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst.

## Arbeid in nachtdienst

### Artikel 2.5:4

1. In plaats van artikel 5:8 van de wet wordt dit artikel toegepast.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer die vervoer anders dan taxivervoer verricht:
  - ten hoogste 43 maal in elke periode van 16 achtereenvolgende weken arbeid in nachtdienst verricht, of
  - ten hoogste 20 uren in elke periode van 2 achtereenvolgende weken arbeid verricht tussen 00.00 en 06.00 uur.
3. De werknemer die taxivervoer verricht, verricht:
  - ten hoogste 52 maal in elke periode van 16 achtereenvolgende weken en 140 maal in elke periode van 52 achtereenvolgende weken arbeid in nachtdienst; of
  - ten hoogste 38 uren in elke periode van 2 achtereenvolgende weken arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur.
4. Van het derde lid kan slechts bij collectieve regeling en nadat de werknemer daarmee heeft ingestemd, worden afgeweken. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de vorige volzin is bepaald, wordt afgeweken van het derde lid, is nietig.

## Arbeid in nachtdienst ten aanzien van vervoer waarop verordening (EG) nr. 561/2006 of de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst van toepassing is

### Artikel 2.5:4a

1. In afwijking van de artikelen 2.2:2 en 2.3:1 is dit artikel uitsluitend van toepassing voor zover verordening (EG) nr. 561/2006 of de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst van toepassing is.
2. In plaats van artikel 5:8 van de wet wordt dit artikel toegepast.
3. Ten aanzien van de werknemer die arbeid verricht die geheel of gedeeltelijk is gelegen in de periode tussen 01.00 en 05.00 uur, geldt dat zijn totale arbeidstijd niet meer bedraagt dan 10 uur in de periode van 24 achtereenvolgende uren, te rekenen vanaf het begin van zijn arbeid.
4. Van het derde lid kan, met inachtneming van het vijfde lid, slechts bij collectieve regeling worden afgeweken. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de vorige volzin is bepaald, wordt afgeweken van het derde lid, is nietig.
5. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer een dagelijkse arbeidstijd heeft die niet meer bedraagt dan 12 uur in elke periode van 24 achtereenvolgende uren, te rekenen vanaf het begin van zijn arbeid.
6. De persoon, bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, van de wet, neemt een maximale dagelijkse arbeidstijd in acht overeenkomstig het vijfde lid.

**Afwijkingen arbeid in nachtdienst****Artikel 2.5:5**

1. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op arbeid verricht in het kader van:
  - a. vervoer van brood- en banketbakkerijproducten;
  - b. vervoer van goederen van en naar distributiecentra, terminals of luchthavens;
  - c. grensoverschrijdend vervoer van bloembollen, bloemen, planten en boomkwekerijproducten, groente en fruit;
  - d. vervoer ten behoeve van het onderhoud en de aanleg van wegen en railverbindingen.
2. In afwijking van artikel 2.5:4, tweede lid, kan dit artikel worden toegepast indien de aard van het vervoer met zich brengt dat dit vervoer hoofdzakelijk gedurende de nacht plaatsvindt en dit door het op een andere wijze organiseren van het vervoer redelijkerwijs niet is te voorkomen.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:
  - a. ten hoogste 52 maal in elke periode van 16 achtereenvolgende weken en 140 maal in elke periode van 52 achtereenvolgende weken arbeid in nachtdienst verricht, of
  - b. ten hoogste 38 uren in elke periode van 2 achtereenvolgende weken arbeid verricht tussen 00.00 en 06.00 uur.

**Pauze****Artikel 2.5:6**

1. De bestuurder op wie verordening (EG) nr. 561/2006, het AETR-verdrag, en de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst niet van toepassing zijn, handelt overeenkomstig artikel 5:4, tweede en derde lid, van de wet.
2. De bestuurder op wie het eerste lid niet van toepassing is, handelt in overeenstemming met:
  - a. voor zover van toepassing, artikel 7 van verordening (EG) nr. 561/2006;
  - b. voor zover van toepassing, artikel 7 van het AETR-verdrag; of
  - c. voor zover van toepassing, artikel 5 van deel b, afdeling 2, van bijlage 31 van de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst.
3. Behoudens het eerste en tweede lid en artikel 2.5:3, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat indien deze andere werkzaamheden dan rijden omvat dan wel mede omvat, de werknemer, voor zover hij vervoer verricht waarop verordening (EG) nr. 561/2006 of de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst van toepassing is:
  - geen arbeidstijd langer dan zes uren achtereen zonder pauze heeft;
  - ingeval de arbeidstijd zes uren of langer, doch niet meer dan negen uren bedraagt, een pauze van ten minste 30 minuten heeft, dan wel twee pauzes van elk ten minste 15 minuten;
  - ingeval de arbeidstijd meer dan negen uren bedraagt, een pauze van ten minste 45 minuten heeft, dan wel verschillende pauzes van elk ten minste 15 minuten.
4. De persoon, bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, van de wet, neemt pauzes in acht overeenkomstig het derde lid.

**Maximale wekelijkse arbeidstijd ten aanzien van vervoer waarop verordening (EG) nr. 561/2006 of de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst niet van toepassing is****Artikel 2.5:7**

1. In afwijking van de artikelen 2.2:2 en 2.3:1 is dit artikel uitsluitend van toepassing op de werknemer die vervoer verricht waarop verordening (EEG) nr. 561/2006 niet van toepassing is.
2. In plaats van artikel 5:7, tweede tot en met vierde lid, van de wet wordt dit artikel toegepast.
3. De werknemer die vervoer anders dan taxivervoer verricht, verricht in elke periode van 16 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 48 uren per week arbeid.
4. De werknemer die taxivervoer verricht, verricht ten hoogste:
  - 60 uren arbeid per week;
  - 12 uren arbeid per dienst; en
  - gemiddeld 48 uren arbeid per week in elke periode van 16 aaneengesloten weken.
5. Van het derde en vierde lid kan met inachtneming van het zesde lid slechts bij collectieve regeling worden afgeweken. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de vorige volzin is bepaald, wordt afgeweken van het eerste lid, is nietig.
6. De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat de werknemer in elke periode van 26 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 48 uren per week arbeid verricht.

## **Maximale wekelijkse arbeidstijd ten aanzien van vervoer waarop verordening (EG) nr. 561/2006 van toepassing is**

### **Artikel 2.5:8**

1. In afwijking van de artikelen 2.2:2 en 2.3:1 is dit artikel uitsluitend van toepassing voor zover verordening (EG) nr. 561/2006 of de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst van toepassing is.
2. In plaats van artikel 5:7, tweede tot en met vierde lid, van de wet wordt dit artikel toegepast.
3. De werknemer verricht ten hoogste 60 uren per week arbeid, met dien verstande dat hij gedurende een periode van 16 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 48 uren per week arbeid verricht.
4. Van het derde lid kan met inachtneming van het vijfde lid slechts bij collectieve regeling worden afgeweken. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de vorige volzin is bepaald, wordt afgeweken van het derde lid, is nietig.
5. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer gedurende een periode van een week ten hoogste 60 uren arbeid verricht, met dien verstande dat hij gedurende een periode van 26 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 48 uren per week arbeid verricht.
6. De persoon, bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, van de wet, neemt een maximale wekelijkse arbeidstijd in acht overeenkomstig het vijfde lid.

## **Beschikbaarheid**

### **Artikel 2.5:9**

1. Voor de toepassing van de artikelen 2.5:4a, derde en vijfde lid, 2.5:6, derde lid, en 2.5:8, derde en vijfde lid, wordt niet als arbeidstijd aangemerkt:
  - ten aanzien van de bestuurder de perioden waarin deze een voertuig begeleidt dat wordt vervoerd;
  - wachttijden ten gevolge van rijverboden;
  - ten aanzien van de bijrijder of een tweede bestuurder: de perioden die deze gedurende de rit naast de bestuurder of in een slaapcabine doorbrengt; en
  - ten aanzien van de persoon, bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, van de wet, de perioden waarin deze niet ter beschikking van de klant staat en algemeen administratief werk verricht dat niet direct verband houdt met het ten behoeve van de klant verrichte vervoer.
2. Voor zover de verwachte duur voor de bestuurder van tevoren bekend is, dan wel bij regeling van Onze Ministers is vastgelegd, wordt voor de toepassing van de artikelen 2.5:4a, derde en vijfde lid, 2.5:6, derde lid, en 2.5:8, derde en vijfde lid, voor de bestuurder tevens niet als arbeidstijd aangemerkt de periode waarin deze voor eventuele oproepen beschikbaar moet zijn om een rit aan te vatten of te hervatten dan wel andere werkzaamheden moet uitvoeren.

## **§ 2.6. Vrijstellingen**

### **Artikel 2.6:1**

1. Onze Ministers kunnen, indien daartoe gegronde redenen aanwezig zijn, vrijstelling verlenen van:
  - artikel 2.5:4, tweede lid;
  - de verplichting tot het installeren van een controlemiddel, voorzover dit niet in strijd is met verordening (EG) nr. 561/2006.
2. De vrijstelling, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt niet verleend dan nadat de belanghebbende werkgevers of werkgeversorganisaties met volledige rechtsbevoegdheid en werknemersorganisaties met volledige rechtsbevoegdheid in de gelegenheid zijn gesteld hun zienswijze naar voren te brengen.
3. De werkgever en de persoon, bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, van de wet, leven de aan de vrijstelling verbonden voorschriften na.

## **§ 2.7. Overige bepalingen**

### **Jaagpremieverbod**

#### **Artikel 2.7:1**

1. Het is de werkgever verboden te handelen in strijd met artikel 10, eerste lid, van verordening (EG) nr. 561/2006, dan wel, voor zover van toepassing, artikel 7, eerste lid, van deel b, afdeling 2, van bijlage 31 van de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst.
2. De werkgever handelt in overeenstemming met artikel 10, tweede en vijfde lid, van verordening (EG) nr. 561/2006, dan wel, voor zover van toepassing, artikel 7, tweede en vijfde lid, van deel b, afdeling 2, van bijlage 31 van de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst.
3. De bestuurder handelt in overeenstemming met artikel 20 van verordening (EG) nr. 561/2006.

## **Chauffeursvakbekwaamheid**

[Vervallen per 10-09-2009]

### **Artikel 2.7:2**

[Vervallen per 10-09-2009]

## **Aanwijzing autoriteiten**

### **Artikel 2.7:3**

Onze Minister van Infrastructuur en Waterstaat wordt aangewezen als de bevoegde autoriteit, bedoeld in de artikelen 19, tweede lid, en 22, tweede lid, van verordening (EG) nr. 561/2006.

## **Bijrijder**

### **Artikel 2.7:4**

1. De werkgever kan een jeugdige werknemer als bijrijder arbeid doen verrichten indien wordt voldaan aan de eisen, genoemd in artikel 5, tweede lid, van verordening (EG) nr. 561/2006.
2. Een jeugdige werknemer voldoet aan artikel 5, tweede lid, onderdeel b, van verordening (EG) nr. 561/2006 indien hij een opleiding volgt als bedoeld in artikel 156q, derde lid, van het Reglement rijbewijzen.
3. De werkgever ziet toe op het bezit van de in artikel 156q, derde lid, van het Reglement rijbewijzen bedoelde verklaring en het in dat lid bedoelde bewijs van inschrijving.

### **Artikel 2.7:5.**

## **Overgangsregeling chauffeursvakbekwaamheid**

[Vervallen per 10-09-2009]

### **Artikel 2.7:6. Wijzigingen chauffeursvakbekwaamheid met ingang van 10 september 2009**

[Wijzigd dit besluit.]



**Hoofdstukken 3 tot en met 7 zijn niet in dit naslagwerk opgenomen vanwege irrelevantie voor het examen van de module Personeelsmanagement**

## Hoofdstuk 8. Overtredingen en daarmee samenhangende bepalingen

### Overtredingen wegvervoer

#### Artikel 8:1

1. Het niet naleven van de artikelen 2.4:1, eerste tot en met vijfde lid, 2.4:2, eerste lid, 2.4:3, eerste lid, 2.4:4, 2.4:8 tot en met 2.4:10, 2.4:11, derde lid, 2.4:13, tweede tot en met zesde lid, 2.5:1, tweede en vijfde lid, 2.5:3, 2.5:4, tweede lid, 2.5:4a, vijfde en zesde lid, 2.5:5, derde lid, 2.5:6, eerste tot en met vierde lid, 2.5:7, zesde lid, 2.5:8, vijfde en zesde lid, 2.6:1, derde lid, 2.7:1 en 2.7:4, eerste en derde lid, alsmede het bepaalde krachtens de artikelen 2.4:1, zesde lid, 2.4:2, tweede lid, 2.4:3, derde lid, 2.4:12, onderdelen e, f en g, of 2.4:13, eerste lid, levert een overtreding op.
2. Behoudens de artikelen 2.4:4 en 2.4:13, tweede tot en met vierde lid, wordt, indien de bestuurder werknemer is, ingeval van het niet naleven van een tot de bestuurder gerichte bepaling de werkgever aangemerkt als degene die die bepaling niet heeft nageleefd.
3. Het tweede lid is niet van toepassing indien de werkgever aantoont dat door hem de nodige bevelen zijn gegeven, de nodige maatregelen zijn genomen, de nodige middelen zijn verschaft en het redelijkerwijs te vorderen toezicht is gehouden om de naleving van de bepaling te verzekeren.
4. Het niet naleven van artikel 79, vierde lid, alsmede het bepaalde krachtens de artikelen 80, vierde lid en 83, achtste lid, onderdeel b, van het Besluit personenvervoer 2000, levert een overtreding op.

### Overtredingen spoorvervoer

#### Artikel 8:2

Het niet naleven van de artikelen 3.2:1, 3.3:1, tweede, derde en zevende lid, 3.3:2, tweede, vierde en vijfde lid, 3.3:3, tweede lid, onder a en b, en vierde lid, en 3.3:4, eerste lid, levert een overtreding op.

### Overtredingen luchtvaart

#### Artikel 8.3. Overtredingen luchtvaart

Het niet naleven van het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4.4:1, 4.4:2, 4.5:2, 4.5:3, 4.5:4, 4.5:5, 4.5:6, 4.8:3, derde lid, 4.8:4, vierde lid, 4.8:5, achtste lid, 4.8:6, derde lid, 4.8:7, 4.8:8, eerste en vijfde lid, 4.8:9, vierde lid, 4.8:10, vijfde lid, 4.9:1, tweede lid, 4.10:1, eerste lid, laatste volzin en tweede lid, alsmede van de EG-verordening, genoemd in artikel 4.1:5, bijlage III, onderdelen 1.1090 onder 1 en 2, 1.1100, 1.1105, 1.1110 onder 1.3 en 1.4.2, 1.1115, 1.1125 en 1.1135 levert een overtreding op.

#### Artikel 8:3A. Overtredingen binnenvaart

Het niet naleven van de artikelen 5.4:1, 5.4:2, 5.5:2 tot en met 5.5:5a, 5.5:5b, tweede lid, 5.5:6 en 5.5:7 is een overtreding.

### Overtredingen zeevaart, havensleepdienst en zeevisserij

#### Artikel 8:4

1. Het niet naleven van de artikelen 6.4:1, eerste lid, 6.4:2, eerste, tweede en derde lid, 6.4:3, 6.5:2, 6.5:3, 6.5:4, 6.5:5, eerste lid, 6.5:6, 6.5:7, tweede lid, 6.6:3, eerste, vierde en vijfde lid, 6.6:4, 6.6:5, eerste tot en met derde lid, 6.6:6, eerste en derde lid, 6.7:1, 6.7:2, tweede lid, alsmede het bepaalde krachtens de artikelen 6.4:1, tweede lid, en 6.4:2, vierde lid, levert een overtreding op.
2. Het niet naleven van de artikelen 6A.1:4, 6A.2:2, 6A.2:3, 6A.2:4, 6A.2:5, 6A.2:6, 6A.2:7, tweede lid, 6A.3:1 en 6A.3:2, tweede lid, levert een overtreding op.

### Overtredingen loodsen

#### Artikel 8:5

Het niet-naleven van de artikelen 7.3:2, 7.3:3 en 7.3:4 levert een overtreding op.

### Vorderen van afgifte van een bestuurderskaart

**Artikel 8:6**

De gevallen waarin een toezichthouder bevoegd is afgifte van een bestuurderskaart te vorderen zijn die genoemd in artikel 26, zevende lid, van verordening (EU) nr. 165/2014.

## **Hoofdstuk 9. Overgangs- en slotbepalingen**

### **Inwerkingtreding**

#### **Artikel 9:1**

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 april 1998.

Citeertitel

#### **Artikel 9:2**

Dit besluit wordt aangehaald als: Arbeidstijdenbesluit vervoer.

Lasten en bevelen, dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

Lech, 14 februari 1998

**De bijlagen zijn niet in dit naslagwerk opgenomen vanwege de irrelevantie voor het examen van de module Personeelsmanagement**

## VERORDENING (EG) NR. 561/2006

VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

van 15 maart 2006

**(Geldend van 15 maart 2006 tot en met heden<sup>1</sup>.)**

tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, tot wijziging van Verordeningen (EEG) nr. 3821/85 en (EG) nr. 2135/98 van de Raad en tot intrekking van Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad

(Voor de EER relevante tekst)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 71,

Gezien het voorstel van de Commissie <sup>(2)</sup>,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité <sup>(3)</sup>,

Na raadpleging van het Comité van de Regio's,

Handelend volgens de procedure van artikel 251 van het Verdrag, en gezien de gemeenschappelijke ontwerp-tekst die op 8 december 2005 door het Bemiddelingscomité is goedgekeurd <sup>(4)</sup>,

Overwegende hetgeen volgt:

1. Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad van 20 december 1985 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer <sup>(5)</sup> beoogde de concurrentievoorwaarden tussen verschillende wijzen van vervoer over land te harmoniseren, met name met betrekking tot de sector van het wegvervoer, en de arbeidsomstandigheden en de verkeersveiligheid te verbeteren. De geboekte vooruitgang op deze gebieden moet gewaarborgd blijven en uitgebreid worden.
2. In Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen <sup>(6)</sup>, is bepaald dat de lidstaten maatregelen dienen te nemen om de maximale wekelijkse arbeidstijd van mobiele werknemers te beperken.
3. Gebleken is dat zich moeilijkheden hebben voorgedaan bij de uniforme interpretatie, toepassing, naleving en controle in alle lidstaten van enkele bepalingen van Verordening (EEG) nr. 3820/85 betreffende rijtijden, onderbrekingen en rusttijden voor bestuurders in het nationale en internationale wegvervoer binnen de Gemeenschap, dit wegens de algemene bewoordingen waarin zij zijn gesteld.
4. Een effectieve en uniforme naleving van deze bepalingen is wenselijk om de doelstellingen daarvan te bereiken en om de toepassing van deze voorschriften geen slechte reputatie te bezorgen. Er is derhalve een duidelijker en eenvoudiger samenstel van voorschriften noodzakelijk die gemakkelijker kunnen worden begrepen, geïnterpreteerd en toegepast door zowel de sector van het wegvervoer als de met de handhaving belaste instanties.

---

<sup>1</sup> Dit betreft de geconsolideerde versie. Deze is echter alleen ter informatie en is juridisch niet bindend. De EU-instellingen zijn niet aansprakelijk voor de inhoud. Allen de besluiten die zij gepubliceerd in het Publicatieblad van de Europese Unie (te raadplegen in EUR-Lex) zijn authentiek.

<sup>2</sup> PB C 51 E van 26.2.2002, blz. 234.

<sup>3</sup> PB C 221 van 17.9.2002, blz. 19.

<sup>4</sup> Advies van het Europees Parlement van 14 januari 2003 (PB C 38 E van 12.2.2004, blz. 152), gemeenschappelijk standpunt van de Raad van 9 december 2004 (PB C 63 E van 15.3.2005, blz. 11) en standpunt van het Europees Parlement van 13 april 2005 (PB C 33 E van 9.2.2006, blz. 425). Wetgevingsresolutie van het Europees Parlement van 2 februari 2006 en besluit van de Raad van 2 februari 2006.

<sup>5</sup> PB L 370 van 31.12.1985, blz. 1. Verordening gewijzigd bij Richtlijn 2003/59/EG van het Europees Parlement en de Raad (PB L 226 van 10.9.2003, blz. 4).

<sup>6</sup> PB L 80 van 23.3.2002, blz. 35.

5. De in deze verordening vervatte maatregelen inzake werkomstandigheden mogen geen afbreuk doen aan het recht van de sociale partners om, via CAO-overleg of anderszins, voor werknemers gunstiger bepalingen vast te stellen.
6. Het is wenselijk om duidelijk het toepassingsgebied van deze verordening te bepalen door de belangrijkste soorten van voertuigen die hieronder vallen, te specificeren.
7. Deze verordening is van toepassing op wegvervoer dat uitsluitend in de Gemeenschap plaatsvindt, dan wel tussen de Gemeenschap, Zwitserland en de landen die partij zijn bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte.
8. De Europese Overeenkomst nopens de arbeidsvoorwaarden voor de bemanningen van motorrijtuigen in het internationale vervoer over de weg van 1 juli 1970 (AETR), als gewijzigd, dient van toepassing te blijven op het wegvervoer van goederen en personen door voertuigen die zijn ingeschreven in een lidstaat of een land dat overeenkomstsluitende partij is bij de AETR, en zulks voor de gehele rit wanneer die rit gaat tussen de Gemeenschap en een ander land dan Zwitserland en de landen die overeenkomstsluitende partij zijn bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte of door zo'n land. Het is essentieel de AETR zo snel mogelijk en liefst uiterlijk twee jaar na de inwerkingtreding van deze verordening te wijzigen om deze in overeenstemming te brengen met deze verordening.
9. In geval van wegvervoer met voertuigen die zijn ingeschreven in een derde land dat niet overeenkomstsluitende partij is bij de AETR, dienen de bepalingen van de AETR te gelden voor dat deel van de rit dat wordt afgelegd binnen de Gemeenschap dan wel binnen landen die overeenkomstsluitende partij zijn bij de AETR.
10. Daar de inhoud van de AETR onder het toepassingsgebied van deze verordening valt, berust de bevoegdheid tot het onderhandelen over en de sluiting van de betrokken overeenkomst bij de Gemeenschap.
11. Indien een wijziging van de interne regeling van de Gemeenschap op het betreffende gebied een dienovereenkomstige wijziging van de AETR vereist, dienen de lidstaten gemeenschappelijk op te treden om zo spoedig mogelijk een dergelijke wijziging in de AETR te bewerkstelligen volgens de daarin voorgeschreven procedure.
12. De lijst met uitzonderingen dient te worden bijgewerkt teneinde rekening te houden met de ontwikkelingen in de sector van het wegvervoer gedurende de afgelopen negentien jaar.
13. Er zouden volledige definities van de essentiële termen moeten worden gegeven om de interpretatie makkelijker te maken en te verzekeren dat de verordening op uniforme wijze wordt toegepast. Daarnaast moet worden gestreefd naar een uniforme interpretatie en toepassing van deze verordening door de nationale controleinstanties. De in de tekst opgenomen definitie van „week” laat onverlet dat de bestuurder op elke dag van de week zijn werkweek kan beginnen.
14. Teneinde een doeltreffende handhaving te kunnen garanderen is het van essentieel belang dat, na een overgangperiode, de bevoegde instanties bij wegcontroles kunnen nagaan of de rij- en rusttijden naar behoren zijn nageleefd op de dag van de controle entijdens de voorafgaande 28 dagen.
15. De basisvoorschriften inzake de rijtijden moeten worden verduidelijkt en vereenvoudigd teneinde een effectieve en uniforme handhaving door middel van de digitale tachograaf mogelijk te maken, zoals bepaald in Verordening (EEG) nr. 3821/85 van de Raad van 20 december 1985 betreffende het controleapparaat in het wegvervoer<sup>7</sup> en in deze verordening. Bovendien zullen de met handhaving belaste instanties van de lidstaten er in het kader van een permanent comité naar streven overeenstemming te bereiken over de uitvoering van deze verordening.
16. Het is mogelijk gebleken op grond van de regels van Verordening (EEG) nr. 3820/85 de dagelijkse rijtijd en onderbrekingen zo te plannen dat een bestuurder te lang zonder een volledige onderbreking achter het stuur kan zitten, hetgeen afbreuk doet aan de verkeersveiligheid en aan de werkomstandigheden van bestuurders. Het is daarom passend er voor te zorgen dat opgesplitste onderbrekingen zo worden gespreid dat misbruik wordt vermeden.
17. Deze verordening strekt tot verbetering van de sociale omstandigheden van de werknemers op wie ze van toepassing is, alsmede tot verbetering van de verkeersveiligheid in het algemeen. Dit gebeurt vooral aan de hand van bepalingen in verband met de maximum rijtijd per dag, per week en per periode van twee opeenvolgende weken, de bepaling die een bestuurder verplicht om ten minste één keer per periode van twee opeenvolgende weken minstens één normale wekelijkse rusttijd te nemen en de bepalingen die voorschrijven dat een dagelijkse rusttijd in geen geval minder dan negen aaneengesloten uren mag

<sup>7</sup> PB L 370 van 31.12.1985, blz. 8. Verordening laatstelijk gewijzigd bij Verordening (EG) nr. 432/2004 van de Commissie (PB L 71 van 10.3.2004, blz. 3).

- duren. Omdat dit maatregelenpakket voldoende rust garandeert, en rekening houdend met de handhavingspraktijken van de voorbije jaren, is een regeling voor de compensatie van verkorte dagelijkse rusttijden niet langer nodig.
18. Bij vele wegvervoeractiviteiten binnen de Gemeenschap wordt voor een gedeelte van de rit gebruikgemaakt van veerboten en treinen. Er zouden derhalve voor dergelijke activiteiten duidelijke, passende bepalingen betreffende de dagelijkse rusttijden en onderbrekingen moeten worden vastgesteld.
  19. Rekening houdend met de toename van het grens-overschrijdende goederen- en personenvervoer is het wenselijk, in het belang van de verkeersveiligheid en van een verbeterde handhaving, dat bij wegcontroles en controles ter plaatse bij de ondernemingen alle rijtijden, rusttijden en onderbrekingen in andere lidstaten of derdelanden meegeteld worden en wordt vastgesteld of detoepasselijke voorschriften in hun geheel en correct in acht worden genomen.
  20. De aansprakelijkheid van vervoersondernemingen moet in ieder geval betrekking hebben op vervoersondernemingen die natuurlijke of rechtspersonen zijn en mag niet uitsluiten dat wordt opgetreden tegen natuurlijke personen die de plegers of aanstichters van inbreuken op deze verordening of medeplichtigen hieraan zijn.
  21. Het is noodzakelijk dat bestuurders die voor meerdere vervoersondernemingen werkzaam zijn, aan iedere werk-gever adequate informatie verschaffen, zodat deze zijn verantwoordelijkheden uit hoofde van deze verordening kan nakomen.
  22. Teneinde de sociale vooruitgang te bevorderen en de verkeersveiligheid te verbeteren, moet elke lidstaat het recht behouden om bepaalde passende maatregelen te treffen.
  23. De nationale uitzonderingen dienen de veranderingen in de sector van het wegvervoer te weerspiegelen en moeten beperkt blijven tot die elementen welke thans niet aan concurrentiedruk onderhevig zijn.
  24. De lidstaten dienen regels vast te stellen voor voertuigen die bestemd zijn voor geregelde diensten personenvervoer over een traject van niet meer dan 50 km. Deze regels moeten een adequate bescherming bieden in de vorm van toegestane rijtijden en voorgeschreven onderbrekingen en rusttijden.
  25. In het belang van een effectieve handhaving is het wenselijk dat alle geregelde diensten van nationaal en internationaal personenvervoer gecontroleerd worden door middel van het standaard registreermechanisme.
  26. De lidstaten dienen de regels vast te stellen inzake de sancties op inbreuken op deze verordening, en ervoor te zorgen dat deze regels worden geïmplementeerd. Deze sancties dienen doeltreffend, evenredig en niet-discriminerend te zijn en een afschrikkende werking te hebben. De mogelijkheid om, indien ernstige inbreuken zijn geconstateerd, het voertuig stil te zetten, moet eveneens deel uitmaken van de gemeenschappelijke scala aan maatregelen die door de lidstaten kunnen worden toegepast. De bepalingen in deze verordening over sancties of procedures laten de nationale regels inzake bewijslast onverlet.
  27. In het belang van een duidelijke en effectieve handhaving is het wenselijk dat er wordt gezorgd voor uniforme bepalingen inzake de aansprakelijkheid van vervoersondernemingen en bestuurders voor inbreuken op deze verordening. Deze aansprakelijkheid kan in de lidstaat strafrechtelijke, civielrechtelijke of administratieve sancties tot gevolg hebben.
  28. Aangezien de doelstelling van deze verordening, namelijk duidelijke gemeenschappelijke regels inzake rijtijden, onderbrekingen en rusttijden vast te stellen, niet in voldoende mate door de lidstaten kan worden gerealiseerd, en derhalve, wegens de behoefte aan gecoördineerde maatregelen, beter door de Gemeenschap kan worden verwezenlijkt, kan de Gemeenschap, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel, gaat deze verordening niet verder dan wat nodig is om deze doelstelling te verwezenlijken.
  29. De voor de uitvoering van deze verordening vereiste maatregelen worden vastgesteld overeenkomstig Besluit 1999/468/EG van de Raad van 28 juni 1999 tot vaststelling van de voorwaarden voor de uitoefening van de aan de Commissie verleende uitvoeringsbevoegdheden.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> PB L 184 van 17.7.1999, blz. 23.



30. Aangezien bepalingen inzake de minimumleeftijd van bestuurders bij Richtlijn 2003/59/EG <sup>(2)</sup> geregeld zijn en uiterlijk in 2009 moeten zijn omgezet, hoeft deze verordening uitsluitend overgangsbepalingen inzake de minimumleeftijd van de bemanning te bevatten.<sup>9</sup>
31. Verordening (EEG) nr. 3821/85 dient te worden gewijzigd om de specifieke verplichtingen voor vervoers-ondernemingen en bestuurders te verduidelijken, rechtszekerheid te bevorderen en de handhaving van rij- en rusttijden door controles langs de weg te vergemakkelijken.
32. Verordening (EEG) nr. 3821/85 dient te worden gewijzigd teneinde rechtszekerheid te garanderen wat betreft de nieuwe data voor de invoering van de digitale tachograaf en voor de beschikbaarheid van de bestuurderskaarten.
33. Met de invoering van het controleapparaat overeenkomstig Verordening (EG) nr. 2135/98, dat de elektronische registratie van de activiteiten van de bestuurder op zijn bestuurderskaart over een periode van 28 dagen en van de activiteiten van het voertuig over een periode van 365 dagen mogelijk maakt, wordt in de toekomst een snellere en meer omvattende controle langs de weg mogelijk.
34. In Richtlijn 88/599/EEG <sup>(3)</sup> wordt bepaald dat bij controles langs de weg slechts de dagelijkse rijtijden, onderbrekingen en dagelijkse rusttijden moeten worden gecontroleerd. Met de invoering van de digitale controle- apparatuur worden de gegevens van de bestuurder en van het voertuig elektronisch opgeslagen en is een elektronische analyse van de gegevens ter plaatse mogelijk. Hierdoor zouden op termijn ook de normale dagelijkse en verkorte dagelijkse rusttijden, en de normale wekelijkse en verkorte wekelijkse rusttijden, alsmede de compensatierust eenvoudig moeten kunnen worden gecontroleerd.<sup>10</sup>
35. Gebleken is dat de naleving van deze verordening, en met name van de voorgeschreven maximale rijtijd gedurende een periode van twee weken, alleen kan worden gewaarborgd als er doelmatige en effectieve controles langs de weg worden uitgevoerd over die gehele periode.
36. De toepassing van de wetgeving inzake de digitale tachograaf moet in overeenstemming zijn met deze verordening, teneinde een optimale doelmatigheid te bereiken bij het toezicht op en de handhaving van bepaalde sociale voorschriften in het wegvervoer
37. Ter wille van de duidelijkheid en doelmatigheid wordt Verordening (EEG) nr. 3820/85 ingetrokken en vervangen door deze verordening,

HEBBEN DE VOLGENDE VERORDENING VASTGESTELD:

---

<sup>9</sup> Richtlijn 2003/59/EG van het Europees Parlement en de Raad van 15 juli 2003 betreffende de vakbekwaamheid en de opleiding en nascholing van bestuurders van bepaalde voor goederen- en personenvervoer over de weg bestemde voertuigen, tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad en Richtlijn 91/349/EEG van de Raad en tot intrekking van Richtlijn 76/914/EEG van de Raad (PB L 226 van 10.9.2003, blz. 4). Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 2004/66/EG van de Raad (PB L 168 van 1.5.2004, blz. 35).

<sup>10</sup> Richtlijn 88/599/EEG van de Raad van 23 november 1988 betreffende standaardprocedures voor de controle op de toepassing van Verordening (EEG) nr. 3820/85 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer en Verordening (EEG) nr. 3821/85 betreffende het controleapparaat in het wegvervoer (PB L 325 van 29.11.1988, blz. 55).

**HOOFDSTUK I****INLEIDENDE BEPALINGEN****Artikel 1**

Deze verordening geeft voorschriften voor de rijtijden, de onderbrekingen en de rusttijden van bestuurders in het wegvervoer van goederen en personen, met als doel de voorwaarden voor concurrentie tussen verschillende wijzen van vervoer over land te harmoniseren, met name met betrekking tot de wegvervoersector, en ter verbetering van de werkomstandigheden en de verkeersveiligheid. De verordening heeft tevens tot doel betere controle en handhaving door de lidstaten en betere arbeidsomstandigheden in de wegvervoerssector te bevorderen.

**Artikel 2**

1. Deze verordening is van toepassing op wegvervoer:
  - van goederen waarbij de toegestane maximummassa van de voertuigen, dat van de aanhangwagens of opleggers inbegrepen, meer dan 3,5 ton bedraagt;
  - d. a bis) met ingang van 1 juli 2026, van goederen in het internationale vervoer of bij cabotage, waarbij de toegestane maximummassa van het voertuig, dat van aanhangwagens of opleggers inbegrepen, meer dan 2,5 ton bedraagt, of
  - e. van personen door voertuigen die zijn gebouwd of permanent zijn toegerust om meer dan negen personen, de bestuurder daaronder begrepen, te kunnen vervoeren en die daartoe zijn bestemd.
2. Deze verordening is, ongeacht het land waar het voertuig is ingeschreven, van toepassing op wegvervoer dat plaatsvindt:
  - uitsluitend binnen de Gemeenschap; of
  - f. b) tussen de Gemeenschap, Zwitserland en de landen die partij zijn bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte.
3. De AETR is, in plaats van deze verordening, van toepassing op internationale vervoersactiviteiten over de weg die gedeeltelijk buiten de in lid 2 gedefinieerde gebieden plaatsvinden, met:
  - voertuigen die zijn ingeschreven in de Gemeenschap of in landen die overeenkomstsluitende partij zijn bij de AETR, voor de gehele rit.
  - voertuigen die zijn ingeschreven in een derde land dat geen overeenkomstsluitende partij is bij de AETR, alleen voor het gedeelte van de rit dat plaatsvindt op het grondgebied van de Gemeenschap of van landen die overeenkomstsluitende partij zijn bij de AETR.

De bepalingen van de AETR dienen in overeenstemming gebracht te worden met de bepalingen van deze verordening, opdat de belangrijkste bepalingen van deze verordening, middels de AETR, van toepassing zouden zijn op zulke voertuigen voor enig deel van de rit dat wordt afgelegd binnen de Gemeenschap.

**Artikel 3**

Deze verordening is niet van toepassing op wegvervoer door:

- voertuigen die gebruikt worden voor geregelde diensten van personenvervoer over een traject van niet meer dan 50 km;
- a bis) voertuigen of een samenstel van voertuigen met een toegestane maximummassa van niet meer dan 7,5 ton die gebruikt worden voor:
  - i) het vervoer van materiaal, uitrusting of machines die de bestuurder nodig heeft voor de uitoefening van zijn beroep, of
  - ii) voor het leveren van goederen die op ambachtelijke wijze zijn vervaardigd, en die enkel binnen een straal van 100 km rond de vestigingsplaats van de onderneming worden geleverd en op voorwaarde dat het besturen van het voertuig niet de hoofdactiviteit van de bestuurder is en waarbij het vervoer niet voor rekening van derden gebeurt;
- g. voertuigen waarvan de toegestane maximumsnelheid niet meer dan 40 km per uur bedraagt;
- h. voertuigen van, of zonder bestuurder gehuurd door, de strijdkrachten, civiele bescherming, brandweer en korpsen voor de handhaving van de openbare orde voorzover het vervoer plaatsvindt in het kader van de taak waarmee deze organen zijn belast en onder hun controle valt;
- i. voertuigen, met inbegrip van voertuigen gebruikt bij niet-commerciële vervoersoperaties met betrekking tot humanitaire hulp, die gebruikt worden in noodsituaties of voor reddingsoperaties;
- j. speciaal voor medische doeleinden gebruikte voertuigen;

- k. voertuigen die speciaal zijn uitgerust voor reparaties en wegslepen, binnen een straal van 100 km rond hun standplaats;
- l. voertuigen die op de weg worden beproefd met het oog op de technische ontwikkeling, reparatie of onderhoud, en nieuwe of vernieuwde voertuigen die nog niet in gebruik zijn genomen;
- m. voertuigen of een combinatie van voertuigen die worden gebruikt voor niet-commercieel goederenvervoer en waarvan de toegestane maximummassa niet meer dan 7,5 ton bedraagt;
- h bis) voertuigen met een toegestane maximummassa, dat van aanhangwagens of opleggers inbegrepen, van meer dan 2,5 ton maar niet meer dan 3,5 ton, die worden gebruikt voor het vervoer van goederen, indien het vervoer niet wordt verzorgd voor rekening van derden, maar voor rekening van de onderneming of de bestuurder, en het besturen van het voertuig niet de hoofdactiviteit is van de persoon die het voertuig bestuurt;
- n. commerciële voertuigen die krachtens de wetgeving van de lidstaat waar ermee wordt gereden een historisch statuut hebben, en die voor niet-commercieel vervoer van personen of goederen worden gebruikt.

#### Artikel 4

Voor de toepassing van deze verordening gelden de volgende definities:

- „wegvervoer”: iedere verplaatsing die geheel of gedeeltelijk over voor openbaar gebruik toegankelijke wegen plaatsvindt, in lege of beladen toestand, door een voertuig, bestemd voor het vervoer van personen of goederen;
- o. „voertuig”: motorrijtuig, trekker, aanhangwagen of oplegger of een combinatie van deze voertuigen, zoals hierna omschreven:
  - „motorrijtuig”: ieder voertuig, gewoonlijk gebruikt voor het vervoer van personen of goederen, dat zich op eigen kracht over de weg beweegt, niet zijnde een voertuig dat zich permanent langs spoorstaven beweegt;
  - „trekker”: ieder voertuig, in het bijzonder gebouwd voor het trekken, duwen of in beweging brengen van aanhangwagens, opleggers, werktuigen of machines, dat zich op eigen kracht over de weg beweegt, niet zijnde een voertuig dat zich permanent langs spoorstaven beweegt;
  - „aanhangwagen”: ieder voertuig, bestemd om aan een motorrijtuig of aan een trekker te worden gekoppeld;
  - „oplegger”: een aanhangwagen welke geen vooras heeft en op zodanige wijze aan de trekker of het motorrijtuig wordt gekoppeld dat een belangrijk deel van zijn eigen gewicht en van het gewicht van zijn lading door de trekker of het motorrijtuig wordt gedragen;
  - „bestuurder”: iedere persoon die het voertuig bestuurt, zelfs gedurende een korte periode, of die zich in het voertuig bevindt is om het, als onderdeel van zijn verplichtingen, zonedig te kunnen besturen;
- p. „bestuurder”: iedere persoon die het voertuig bestuurt, zelfs gedurende een korte periode, of die zich in het voertuig bevindt is om het, als onderdeel van zijn verplichtingen, zonedig te kunnen besturen;
- q. „onderbreking”: elke periode waarin de bestuurder niet mag rijden en ook geen andere werkzaamheden mag verrichten en die uitsluitend dient om te rusten;
- r. „andere werkzaamheden”: alle activiteiten die worden gedefinieerd als arbeidstijd in artikel 3, onder a), van Richtlijn 2002/15/EG, behalve „rijden”, met inbegrip van alle werkzaamheden voor dezelfde of voor een andere werkgever in of buiten de vervoerssector;
- s. „rust”: iedere ononderbroken periode waarin een bestuurder vrijelijk over zijn tijd kan beschikken;
- t. „dagelijkse rusttijd”: de dagelijkse periode waarin een bestuurder vrijelijk over zijn tijd kan beschikken, en die een „normale dagelijkse rusttijd” en een „verkorte dagelijkse rusttijd” omvat:
  - „normale dagelijkse rusttijd”: een periode van rust van ten minste elf uur. De normale dagelijkse rusttijd kan ook worden opgesplitst in twee perioden, waarvan de eerste ten minste drie ononderbroken uren bedraagt en de tweede ten minste negen ononderbroken uren bedraagt;
  - „verkorte dagelijkse rusttijd”: een periode van rust van ten minste negen uur doch minder dan elf uur;
- u. „wekelijkse rusttijd”: een wekelijkse periode waarin een bestuurder vrijelijk over zijn tijd kan beschikken, en die een „normale wekelijkse rusttijd” en een „verkorte wekelijkse rusttijd” omvat:
  - „normale wekelijkse rusttijd”: een periode van rust van ten minste 45 uur;
  - „verkorte wekelijkse rusttijd”: een periode van rust van minder dan 45 uur die, onder de voorwaarden van artikel 8, lid 6, kan worden bekort tot minimaal 24 achtereenvolgende uren;
- v. „week”: de periode tussen 00.00 uur op maandag en 24.00 uur op zondag;
- w. „rijtijd”: de duur van de rijactiviteit zoals geregistreerd:
  - automatisch of semi-automatisch door het controleapparaat zoals bepaald in bijlage I en I B van Verordening (EEG) nr. 3821/85; of
  - op manuele wijze zoals vereist door artikel 16, lid 2 van Verordening (EEG) nr. 3821/85;

- x. „dagelijkse rijtijd”: de totale bij elkaar opgetelde rijtijd tussen het einde van de ene dagelijkse rusttijd en het begin van de volgende dagelijkse rusttijd of tussen een dagelijkse en een wekelijkse rusttijd;
- y. „wekelijkse rijtijd”: de totale bij elkaar opgetelde rijtijd gedurende een week;
- z. „toegestane maximummassa”: de hoogst toegestane totaal massa van een voertuig, het laadvermogen daaronder begrepen;
- aa. „geregelde diensten van personenvervoer”: nationale en internationale diensten als omschreven in artikel 2 van Verordening (EG) nr. 684/92 van de Raad van 16 maart 1992 houdende gemeenschappelijke regels voor het internationale vervoer van personen met touringcars en autobussen <sup>(1)</sup>;
- bb. „meervoudige bemanning”: een situatie waarin er zich tijdens elke rijperiode tussen twee opeenvolgende dagelijkse rusttijden of tussen een dagelijkse rusttijd en een wekelijkse rusttijd ten minste twee bestuurders in het voertuig bevinden om het te besturen. Bij meervoudige bemanning is de aanwezigheid van een andere bestuurder of andere bestuurders gedurende het eerste uur facultatief, maar gedurende de resterende periode verplicht;
- cc. „vervoersonderneming”: een natuurlijke persoon, een rechtspersoon, een vereniging of een groep mensen zonder rechtspersoonlijkheid, met of zonder winstoogmerk, of een officiële instantie, met eigen rechtspersoonlijkheid of afhankelijk van een autoriteit met een rechtspersoonlijkheid, die zich bezighoudt met wegvervoer voor rekening van derden of voor eigen rekening;
- dd. „rijperiode”: de bij elkaar opgetelde rijtijd vanaf het ogenblik dat een bestuurder begint te rijden na een rusttijd of een onderbreking, totdat hij een rusttijd neemt of een onderbreking neemt. Een rijperiode kan al dan niet onderbroken worden;
- ee. „niet-commercieel vervoer”: elk ander vervoer over de weg dan vervoer voor rekening van derden of voor eigen rekening, waarvoor geen directe of indirecte vergoeding wordt ontvangen en dat geen directe of indirecte inkomsten genereert voor de bestuurder van het voertuig of voor anderen en geen verband houdt met een beroeps- of handelsactiviteit.

---

<sup>1</sup> PB L 74 van 20.3.1992, blz. 1 Verordening laatstelijk gewijzigd bij de Toetredingsakte van 2003.

## HOOFDSTUK II

### BEMANNING, RIJTIDEN, ONDERBREKINGEN EN RUSTTIJDEN

#### Artikel 5

1. De minimumleeftijd van conducteurs wordt vastgesteld op 18 jaar.
2. De minimumleeftijd van bijrijders wordt vastgesteld op 18 jaar. Lidstaten mogen echter de minimumleeftijd voor bijrijders verlagen tot 16 jaar, op voorwaarde dat:
  - het wegvervoer plaatsvindt binnen een lidstaat en binnen een straal van 50 km rondom de standplaats van het voertuig, met inbegrip van het grondgebied van de gemeenten waarvan het centrum binnen deze straal ligt;
  - ff. de verlaging geschiedt met het oog op de beroepsopleiding; en
  - gg. dit plaatsvindt conform de nationale arbeidswetgeving van de betreffende lidstaat.

#### Artikel 6

1. De dagelijkse rijtijd mag niet meer bedragen dan negen uur.  
De dagelijkse rijtijd mag echter worden verlengd tot ten hoogste tien uur, doch niet meer dan twee keer in een week.
2. De wekelijkse rijtijd mag niet meer bedragen dan 56 uur, waarbij de maximale wekelijkse arbeidstijd als gedefinieerd in Richtlijn 2002/15/EG niet mag worden overschreden.
3. De totale bij elkaar opgetelde rijtijd gedurende twee opeenvolgende weken mag niet meer bedragen dan 90 uur.
4. De dagelijkse en wekelijkse rijtijd omvat alle rijtijd binnen het grondgebied van de Gemeenschap of van een derde land.
5. De bestuurder registreert als „andere werkzaamheden” alle tijd besteed volgens de omschrijving in artikel 4, onder e), en alle tijd die hij heeft besteed aan het besturen van een voertuig voor commerciële activiteiten die buiten de werkingssfeer van deze verordening vallen, en registreert alle perioden van „beschikbaarheid” volgens de definitie van artikel 3, onder b), van Richtlijn 2002/15/EG overeenkomstig artikel 34, lid 5, onder b), punt iii), van Verordening (EU) nr. 165/2014 van het Europees Parlement en van de Raad <sup>(1)</sup>. Deze registratie gebeurt manueel op een registratieblad of een afdruk of door gebruik van handmatige invoerfaciliteiten op het controleapparaat

#### Artikel 7

Na een rijperiode van vier en een half uur neemt de bestuurder een aaneengesloten onderbreking van ten minste vijftien minuten, tenzij hij een rusttijd neemt. Deze onderbreking kan worden vervangen door een onderbreking van ten minste 15 minuten gevolgd door een onderbreking van ten minste 30 minuten die elk zodanig tijdens de periode worden ingelast, dat aan de bepalingen van de eerste alinea wordt voldaan.

Een bestuurder die deel uitmaakt van een meervoudige bemanning kan een onderbreking van 45 minuten nemen in een voertuig dat door een andere bestuurder wordt bestuurd, mits de bestuurder die de onderbreking neemt, de bestuurder die het voertuig bestuurt, niet behulpzaam is.

#### Artikel 8

1. Een bestuurder moet dagelijkse en wekelijkse rusttijden nemen.
2. Binnen elke periode van 24 uur na het einde van de voorafgaande dagelijkse of wekelijkse rusttijd moet een bestuurder een nieuwe dagelijkse rusttijd genomen hebben. Indien het gedeelte van de dagelijkse rusttijd dat binnen die periode van 24 uur valt ten minste negen doch niet meer dan elf uur bedraagt, wordt deze dagelijkse rusttijd als een verkorte dagelijkse rusttijd aangemerkt.
3. Een dagelijkse rusttijd mag worden verlengd tot een normale wekelijkse rusttijd of een verkorte wekelijkse rusttijd.
4. Een bestuurder mag tussen twee wekelijkse rusttijden ten hoogste drie keer een verkorte dagelijkse rusttijd hebben.
5. In afwijking van lid 2 geldt dat een bestuurder die deel uitmaakt van een meervoudige bemanning, een nieuwe dagelijkse rusttijd van ten minste 9 uur moet hebben genomen binnen 30 uur na het einde van een dagelijkse of wekelijkse rusttijd.
6. Per periode van twee opeenvolgende weken neemt een bestuurder ten minste:
  - twee normale wekelijkse rusttijden, of
  - één normale wekelijkse rusttijd en één verkorte wekelijkse rusttijd van ten minste 24 uur.

<sup>1</sup> Verordening (EU) nr. 165/2014 van het Europees Parlement en van de Raad van 4 februari 2014 betreffende tachografen in het wegvervoer, tot intrekking van Verordening (EEG) nr. 3821/85 van de Raad betreffende het controleapparaat in het wegvervoer en tot wijziging van Verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer (PB L 60 van 28.2.2014, blz. 1).

Een wekelijkse rusttijd mag niet later beginnen dan aan het einde van zes perioden van 24 uur te rekenen vanaf het einde van de vorige wekelijkse rusttijd.

In afwijking van de eerste alinea mag een bestuurder die internationaal goederenvervoer verricht, buiten de lidstaat van vestiging twee opeenvolgende verkorte wekelijkse rusttijden nemen, op voorwaarde dat de bestuurder in een willekeurige periode van vier opeenvolgende weken ten minste vier wekelijkse rusttijden neemt, waarvan er ten minste twee normale wekelijkse rusttijden zijn.

Voor de toepassing van dit lid wordt een bestuurder geacht internationaal vervoer te verrichten indien de bestuurder de twee opeenvolgende verkorte wekelijkse rusttijden begint buiten de lidstaat van de vestiging van de werkgever en buiten het land van de woonplaats van de bestuurder.

6 bis. In afwijking van lid 6 van dit artikel mag een bestuurder die een eenmalige ongeregelde vervoersdienst bestaande uit het internationale vervoer van passagiers verricht, als omschreven in Verordening (EG) nr. 1073/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 21 oktober 2009 tot vaststelling van gemeenschappelijke regels voor toegang tot de internationale markt voor touringcar- en autobusdiensten <sup>(2)</sup>, de wekelijkse rusttijd voor maximaal 12 opeenvolgende perioden van 24 uur na een eerdere normale wekelijkse rusttijd uitstellen, mits

- de dienst ten minste aaneensluitend 24 uur omvat in een andere lidstaat of een ander derde land waarop deze verordening van toepassing is, dan het land waar de vervoerdienst begon;
- de bestuurder na gebruikmaking van de afwijking:
  - i) hetzij twee normale wekelijkse rusttijden neemt,
  - ii) hetzij één normale wekelijkse rusttijd en één verkorte wekelijkse rusttijd van ten minste 24 uur. De verkorting moet evenwel worden gecompenseerd door een equivalente ononderbroken periode van rust die voor het einde van de derde week na het einde van de afwijkende periode moet worden genomen;
- hh. na 1 januari 2014 het betreffende voertuig is uitgerust met controleapparatuur die voldoet aan de eisen die worden genoemd in bijlage I B bij Verordening (EEG) nr. 3821/85, en d) na 1 januari 2014 het betreffende voertuig, indien de rit wordt afgelegd tussen 22.00 en 6.00 uur, dubbel bemand is, of de in artikel 7 bedoelde rijperiode beperkt is tot drie uur.

De Commissie volgt nauwlettend welk gebruik van deze afwijking wordt gemaakt om ervoor te zorgen dat de zeer strikte voorwaarden inzake verkeersveiligheid in acht worden genomen, in het bijzonder door te controleren dat de totale bij elkaar opgetelde rijtijd gedurende de periode die onder de afwijking valt, niet buitensporig is. Uiterlijk op 4 december 2012 stelt de Commissie een verslag op waarin de gevolgen van de afwijking voor de verkeersveiligheid alsmede de sociale aspecten ervan worden geëvalueerd. Als de Commissie dit aangewezen acht, doet zij een voorstel tot desbetreffende wijziging van deze verordening.

6 ter. Iedere reductie van wekelijkse rusttijden wordt gecompenseerd door een equivalente periode van rust die voor het einde van de derde week na de betrokken week en bloc moet worden genomen.

Indien twee verkorte wekelijkse rusttijden overeenkomstig de derde alinea van lid 6 opeenvolgend worden genomen, wordt de volgende wekelijkse rusttijd voorafgegaan door een rusttijd ter compensatie van die twee verkorte wekelijkse rusttijden.

7. Rust die wordt genomen ter compensatie van een verkorte wekelijkse rusttijd moet aansluitend op een andere rusttijd van ten minste negen uur worden genomen.
8. De normale wekelijkse rusttijden en wekelijkse rusttijden van meer dan 45 uur ter compensatie van eerdere verkorte wekelijkse rusttijden, mogen niet in een voertuig worden genomen. Zij worden genomen in een passend gendervriendelijk verblijf met geschikte slaapfaciliteiten en sanitaire voorzieningen.

Eventuele kosten voor het verblijf buiten het voertuig worden door de werkgever gedekt.

8 bis. Vervoersondernemingen plannen het werk van de bestuurders zodanig dat zij binnen elke periode van vier opeenvolgende weken kunnen terugkeren naar de exploitatievestiging van de werkgever waar de bestuurder normaal gesproken gestationeerd is en waar zijn normale wekelijkse rusttijd begint in de lidstaat van vestiging van de werkgever, of naar zijn woonplaats, zodat hij ten minste één normale wekelijkse rusttijd of een wekelijkse rusttijd van meer dan 45 uur ter compensatie van een verkorte wekelijkse rusttijd kan nemen.

<sup>2</sup> PB L 300 van 14.11.2009, blz 88.

Indien de bestuurder echter twee opeenvolgende verkorte wekelijkse rusttijden heeft genomen overeenkomstig lid 6, plant de vervoersonderneming het werk van de bestuurder zodanig dat de bestuurder vóór het begin van de normale wekelijkse rusttijd van meer dan 45 uur die ter compensatie wordt genomen, kan terugkeren.

De onderneming licht toe hoe zij die verplichting vervult en houdt de documentatie bij op haar zetel om deze op verzoek ter beschikking te kunnen stellen van de controleautoriteiten.

9. Een wekelijkse rusttijd die in twee weken valt, mag in één van beide weken geteld worden, maar niet in beide.
10. Uiterlijk 21 augustus 2022 beoordeelt de Commissie of meer passende regels kunnen worden vastgesteld ten aanzien van bestuurders die ongeregeld personenvervoer verrichten, zoals gedefinieerd in artikel 2, punt 4, van Verordening (EG) nr. 1073/2009, en brengt daarvan verslag uit aan het Parlement en aan de Raad.

### Artikel 8 bis

1. De Commissie zorgt ervoor dat informatie over veilige en beveiligde parkeerterreinen gemakkelijk toegankelijk is voor bestuurders die goederen- en personenvervoer over de weg verrichten. De Commissie publiceert een lijst van alle parkeerterreinen die zijn gecertificeerd, teneinde de bestuurders op adequate wijze het volgende te kunnen bieden:
  - detectie en voorkoming van binnendringing;
  - verlichting en zichtbaarheid;
  - aanspreekpunten en procedures bij noodgevallen;
  - gendervriendelijke sanitaire voorzieningen;
  - opties voor het aankopen van voedsel en drank;
  - aansluitpunten voor communicatie;
  - stroomvoorziening.

De lijst van dergelijke parkeerterreinen wordt beschikbaar gesteld op één officiële website die geregeld wordt bijgewerkt.

2. De Commissie stelt overeenkomstig artikel 23 bis gedelegeerde handelingen vast om meer gedetailleerde normen op te stellen met betrekking tot het dienstverleningsniveau en de beveiliging met betrekking tot de in lid 1 vermelde terreinen en betreffende de procedures voor de certificering van parkeerterreinen.
3. Alle gecertificeerde parkeerterreinen kunnen aangeven dat zij volgens de normen en procedures van de Unie zijn gecertificeerd.

Overeenkomstig artikel 39, lid 2, onder c), van Verordening (EU) nr. 1315/2013 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(3)</sup> moedigen de lidstaten het aanleggen van parkeergelegenheid voor het commerciële wegverkeer aan.

4. Uiterlijk 31 december 2024 dient de Commissie bij het Europees Parlement en de Raad een verslag in over de beschikbaarheid van geschikte rustfaciliteiten voor bestuurders en van beveiligde parkeerfaciliteiten, evenals over de aanleg van veilige en beveiligde parkeerterreinen, die gecertificeerd zijn overeenkomstig de in lid 2 bedoelde gedelegeerde handelingen. In dat verslag kunnen maatregelen worden opgesomd om het aantal en de kwaliteit van veilige en beveiligde parkeerterreinen te verhogen.

### Artikel 9

1. In afwijking van artikel 8 mag, wanneer een bestuurder een voertuig begeleidt dat per veerboot of trein wordt vervoerd, en op voorwaarde dat hij een normale dagelijkse rusttijd of een verkorte wekelijkse rusttijd neemt, die rusttijd hooguit tweemaal worden onderbroken door andere activiteiten die samen niet langer dan één uur duren. Tijdens die normale dagelijkse rusttijd of verkorte wekelijkse rusttijd moet de bestuurder kunnen beschikken over een slaapcabine, bed of slaapbank.

Wat de normale wekelijkse rusttijden betreft, geldt die afwijking alleen voor veerboot- of treinreizen indien:

- de geplande reis ten minste 8 uur zal duren, en
  - de bestuurder toegang heeft tot een slaapcabine op de veerboot of de trein.
2. Tijd besteed om te reizen naar een plaats om controle te nemen over een voertuig dat onder het toepassingsgebied van deze verordening valt, of om terug te keren van deze plaats, wanneer het voertuig zich niet in de woonplaats van de bestuurder of in de exploitatievestiging van de werkgever waaraan de bestuurder normalerwijze verbonden is,

<sup>3</sup> Verordening (EU) nr. 1315/2013 van het Europees Parlement en de Raad van 11 december 2013 betreffende richtsnoeren van de Unie voor de ontwikkeling van het trans-Europees vervoersnetwerk en tot intrekking van Besluit nr. 661/2010/EU (PB L 348 van 20.12.2013, blz. 1).

bevindt, wordt niet geteld als rust of een onderbreking, tenzij de bestuurder reist met een veerboot of trein en een bed of slaapcabine ter beschikking heeft.

3. Tijd besteed door een bestuurder om met een voertuig dat buiten het toepassingsgebied van deze verordening valt, te rijden naar of van een voertuig dat onder het toepassingsgebied van deze verordening valt en zich niet in de woonplaats van de bestuurder of in de exploitatievestiging van de werkgever waaraan de bestuurder normalerwijze verbonden is, bevindt, wordt geteld als „andere werkzaamheden”.

#### **Artikel 9 bis**

Uiterlijk 31 december 2025 stelt de Commissie een verslag op met een beoordeling van het gebruik van autonome rijsystemen in de lidstaten. In dat verslag wordt bijzondere aandacht besteed aan de mogelijke gevolgen van deze systemen voor de rij- en rusttijden, en dient zij dit in bij het Europees Parlement en de Raad. Dat verslag gaat zo nodig vergezeld van een wetgevingsvoorstel ter wijziging van deze verordening.



## HOOFDSTUK III

### AANSPRAKELIJKHEID VAN DE VERVOERSONDERNEMING

#### Artikel 10

1. Een vervoersonderneming mag bestuurders die zij in dienst heeft of die haar ter beschikking zijn gesteld, niet betalen, zelfs niet in de vorm van premies of loontoeslagen, naargelang de afgelegde afstand, de leveringssnelheid en/of de hoeveelheid vervoerde goederen indien dergelijke betalingen van die aard zijn de verkeersveiligheid in gevaar te brengen en/of inbreuken op deze verordening aan te moedigen.
2. De vervoersonderneming organiseert het werk van de bestuurders zoals bedoeld in lid 1 zodanig dat deze Verordening (EEG) nr. 3821/85 en hoofdstuk II van deze verordening kunnen naleven. De vervoersonderneming instrueert de bestuurder naar behoren, en zij controleert daartoe regelmatig of het bepaalde in Verordening (EEG) nr. 3821/85 en in hoofdstuk II van de onderhavige verordening wordt nageleefd.
3. De vervoersonderneming is aansprakelijk voor inbreuken van de bestuurders van de onderneming, ook wanneer die inbreuken zijn begaan op het grondgebied van een andere lidstaat of van een derde land.

Onverminderd het recht van de lidstaten om de vervoersondernemingen volledig aansprakelijk te stellen, kunnen de lidstaten die aansprakelijkheid laten afhangen van de vraag of de onderneming een inbreuk tegen de leden 1 en 2 heeft begaan. De lidstaten mogen alle bewijsstukken in overweging nemen die kunnen staven dat de vervoersonderneming redelijkerwijs niet aansprakelijk kan worden gesteld voor de begane inbreuk.

4. Ondernemingen, expediteurs, bevrachters, touroperators, hoofd- en onderaannemers en uitleenbedrijven voor bestuurders zorgen ervoor dat contractueel overeengekomen tijdschema's voor het vervoer aan deze verordening voldoen.
5. a) Een vervoersonderneming die gebruikmaakt van voertuigen die zijn uitgerust met een controleapparaat dat in overeenstemming is met bijlage I B van Verordening (EEG) nr. 3821/85 en die onder het toepassingsgebied en de bepalingen van deze verordening vallen:
  - i) zorgt ervoor dat alle relevante gegevens zo vaak als is voorgeschreven door de lidstaat, van de voertuigunit en de bestuurderskaart worden overgebracht. Tevens brengt de vervoersonderneming de relevante gegevens frequenter over om ervoor te zorgen dat alle door of voor die onderneming verrichte activiteiten worden overgebracht;
  - ii) zorgt ervoor dat alle gegevens die van de voertuigunit en de bestuurderskaart worden overgebracht gedurende ten minste twaalf maanden vanaf de registratie ervan worden bewaard en op verzoek van de met controle belaste ambtenaar in de vestigingen van de onderneming rechtstreeks of op afstand toegankelijk zijn;
- b) in dit lid heeft „overbrengen” de betekenis die daaraan wordt toegekend in Verordening (EEG) nr. 3821/85, bijlage I B, hoofdstuk I, onder s);
- c) de uiterste termijn waarbinnen de relevante gegevens ingevolge alinea a), onder i), moeten worden overgebracht, kan door de Commissie worden vastgesteld volgens de raadplegingsprocedure van artikel 24, lid 2.

## HOOFDSTUK IV

### UITZONDERINGEN

#### Artikel 11

Elke lidstaat kan voor wegvervoer dat geheel op zijn grondgebied plaatsvindt langere minimumonderbrekingen en -rusttijden of kortere maximumrijtijd opleggen dan die welke zijn vastgelegd in de artikelen 6 tot en met 9. In dergelijk geval houdt de lidstaat rekening met de toepasselijke collectieve of andere overeenkomsten tussen de sociale partners. Deze verordening blijft evenwel van toepassing op bestuurders die deelnemen aan internationale vervoersactiviteiten.

#### Artikel 12

Mits de verkeersveiligheid niet in gevaar komt en teneinde een geschikte stopplaats te kunnen bereiken, mag de bestuurder afwijken van de artikelen 6 tot en met 9, voorzover zulks nodig is om de veiligheid van personen, van het voertuig of van zijn lading te waarborgen. De bestuurder moet uiterlijk bij aankomst op een geschikte stopplaats aard en reden van een dergelijke afwijking met de hand aantekenen op het registratieblad of op een afdruk van zijn controleapparaat of in het dienstrooster.

Mits de verkeersveiligheid niet in gevaar komt, mag de bestuurder in uitzonderlijke omstandigheden ook afwijken van artikel 6, leden 1 en 2, en artikel 8, lid 2, door de dagelijkse en wekelijkse rijtijd met maximaal één uur te overschrijden om de exploitatievestiging van de werkgever of zijn woonplaats te kunnen bereiken voor het nemen van een wekelijkse rusttijd.

De bestuurder mag, onder dezelfde omstandigheden, de dagelijkse en wekelijkse rijtijd met maximaal twee uur overschrijden, op voorwaarde dat onmiddellijk vóór het extra rijden een aaneengesloten onderbreking van 30 minuten is genomen, om de exploitatievestiging van de werkgever of de woonplaats van de bestuurder te bereiken met het oog op het nemen van een normale wekelijkse rusttijd.

De bestuurder moet uiterlijk bij aankomst op de bestemming of op de geschikte stopplaats de reden van een dergelijke afwijking met de hand aantekenen op het registratieblad of op een afdruk van zijn controleapparaat of in het dienstrooster. Iedere verlenging van de rijtijd wordt gecompenseerd door een equivalente periode van rust, die voor het einde van de derde week na de betrokken week en bloc in combinatie met een rusttijd moet worden genomen.

#### Artikel 13

1. Mits geen afbreuk wordt gedaan aan de doelstellingen van artikel 1, mag elke lidstaat voor zijn eigen grondgebied of, met instemming van de betrokken staat, voor het grondgebied van een andere lidstaat uitzonderingen toestaan op de artikelen 5 tot en met 9, en deze uitzonderingen laten afhangen van bijzondere voorwaarden, voor vervoer dat wordt verricht met:

- voertuigen van, of zonder bestuurder gehuurd door, de overheid voor wegvervoer dat de particuliere vervoersondernemingen niet beconcurrereert;
- voertuigen voor goederenvervoer van, of zonder bestuurder gehuurd door landbouw-, tuinbouw-, bosbouw-, veeteelt of visserijbedrijven die in het kader van hun eigen bedrijvigheid worden gebruikt voor ritten binnen een straal van 100 km rond de vestigingsplaats van het bedrijf;
- land- en bosbouwtrekkers die worden gebruikt voor land- of bosbouwwerkzaamheden, binnen een straal van 100 km rond de vestigingsplaats van het bedrijf dat deze voertuigen bezit, huurt of leaset;
- voertuigen of combinaties van voertuigen met een toegestane maximummasse van ten hoogste 7,5 ton, die worden gebruikt door leveranciers van de universele dienst als gedefinieerd in artikel 2, lid 13, van Richtlijn 97/67/EG van het Europees Parlement en de Raad van 15 december 1997 betreffende gemeenschappelijke regels voor de ontwikkeling van de interne markt voor postdiensten in de Gemeenschap en de verbetering van de kwaliteit van de dienst <sup>(1)</sup> voor het bezorgen van goederen in het kader van de universele dienst.

Deze voertuigen mogen alleen binnen een straal van 100 km rond de vestigingsplaats van het bedrijf worden gebruikt en op voorwaarde dat dit vervoer niet de hoofdactiviteit van de bestuurder is;

- ii. voertuigen die uitsluitend worden gebruikt op eilanden of regio's die geïsoleerd zijn van de rest van het nationale grondgebied met een oppervlakte van maximaal 2 300 km<sup>2</sup> en die niet met de rest van het nationale grondgebied

---

<sup>1</sup> PB L 15 van 21.1.1998, blz. 14.

zijn verbonden door een brug, een wad of een tunnel, geschikt voor het verkeer van motorvoertuigen, en die niet grenzen aan een andere lidstaat;

- jj. voor goederenvervoer gebruikte voertuigen, binnen een straal van 100 km rond de vestigingsplaats van het bedrijf, die worden aangedreven met aardgas of LPG of elektriciteit, met een toegestane maximummassa, met inbegrip van de massa van de aanhangwagens of opleggers, van niet meer dan 7,5 ton;
- kk. voertuigen die worden gebruikt voor autorijlessen en -examens met het oog op het verkrijgen van een rijbewijs of een getuigschrift van vakbekwaamheid, op voorwaarde dat deze voertuigen niet worden gebruikt voor het commerciële vervoer van goederen of personen;
- ll. voertuigen die worden gebruikt in verband met de rioleringsdienst, diensten ter bescherming tegen overstromingen, diensten met betrekking tot de water-, gas- of elektriciteitsvoorziening, onderhoud van en toezicht op wegen, de deur-aan-deurophaaldienst voor huishoudelijk afval en de verwijdering ervan, diensten van telegrafie en telefonie, radio- en televisie-uitzendingen, evenals voor de opsporing van zend- of ontvangstapparatuur voor radio en televisie;
- mm. voertuigen met 10 tot 17 zitplaatsen die uitsluitend worden gebruikt voor niet-commercieel personenvervoer;
- nn. speciaal voor het vervoer van circus- of kermismateriaal uitgeruste voertuigen;
- oo. speciaal uitgeruste voertuigen voor mobiele projecten, die in stilstand voornamelijk als educatieve inrichting bedoeld zijn;
- pp. voertuigen voor het ophalen van melk op boerderijen en/of voor het terugbrengen van melkbussen of zuivelproducten voor de veevoeding naar boerderijen;
- qq. speciaal voor geld- en/of waardetransporten uitgeruste voertuigen;
- rr. voertuigen gebruikt voor het vervoer van niet voor menselijke consumptie bestemde geslachte dieren of slachtafvallen;
- ss. voertuigen die uitsluitend gebruikt worden op wegen binnen hubfaciliteiten, zoals havens, intermodale overslagcentra en spoorwegterminals;
- tt. voertuigen die voor het vervoer van levende dieren van de boerderijen naar de plaatselijke markten en omgekeerd of van de markten naar de plaatselijke slachthuizen gebruikt worden binnen een straal van ten hoogste 100 km;
- uu. voertuigen of samenstellen van voertuigen die bouwmachines vervoeren voor een bouwbedrijf binnen een straal van 100 km rond de vestigingsplaats van de onderneming, op voorwaarde dat het besturen van de voertuigen niet de hoofdactiviteit van de bestuurder is;
- vv. voertuigen die worden gebruikt voor de levering van stortklaar beton.

2. De lidstaten stellen de Commissie in kennis van de uitzonderingen die zij uit hoofde van lid 1 hebben toegestaan en de Commissie brengt deze ter kennis van de andere lidstaten. 3. Op voorwaarde dat geen afbreuk wordt gedaan aan de doelstellingen van artikel 1 en de bestuurders voldoende worden beschermd, kan een lidstaat na goedkeuring door de Commissie voor voertuigen die worden gebruikt in van tevoren afgebakende gebieden met een bevolkingsdichtheid van minder dan vijf inwoners per vierkante kilometer op zijn grondgebied in de volgende gevallen beperkte uitzonderingen op deze verordening toestaan: — voor nationale geregelde diensten van personenvervoer waarvan de dienstregelingen door de autoriteiten zijn bevestigd, uitzonderingen wat betreft de onderbrekingen, en — voor binnenlandse goederenvervoersactiviteiten over de weg voor eigen rekening of voor rekening van derden die geen gevolgen hebben voor de interne markt en die nodig zijn om bepaalde sectoren van de industrie op het grondgebied in stand te houden en waarvoor de uitzonderingsbepalingen van deze verordening een straal van maximaal 100 km voorschrijven. Het wegvervoer waarop deze uitzonderingen van toepassing zijn, kan, uitsluitend om de rit te beginnen of te beëindigen, een rit omvatten naar een gebied met een bevolkingsdichtheid van vijf of meer inwoners per vierkante kilometer. De aard en omvang van dergelijke maatregelen dienen proportioneel te zijn.

1. Mits geen afbreuk wordt gedaan aan de doelstellingen van artikel 1, mag elke lidstaat voor zijn eigen grondgebied of, met instemming van de betrokken staat, voor het grondgebied van een andere lidstaat uitzonderingen toestaan op de artikelen 5 tot en met 9, en deze uitzonderingen laten afhangen van bijzondere voorwaarden, voor vervoer dat wordt verricht met:
  - voertuigen van, of zonder bestuurder gehuurd door, de overheid voor wegvervoer dat de particuliere vervoersondernemingen niet beconcurrert;
  - voertuigen voor goederenvervoer van, of zonder bestuurder gehuurd door landbouw-, tuinbouw-, bosbouw-, veeteelt of visserijbedrijven die in het kader van hun eigen bedrijvigheid worden gebruikt voor ritten binnen een straal van 100 km rond de vestigingsplaats van het bedrijf; land- en bosbouwtrekkers die worden gebruikt voor land- of bosbouwwerkzaamheden, binnen een straal van 100 km rond de vestigingsplaats van het bedrijf dat deze voertuigen bezit, huurt of leest;

- voertuigen of combinaties van voertuigen met een toegestane maximummassa van ten hoogste 7,5 ton, die worden gebruikt;
- door leveranciers van de universele dienst als gedefinieerd in artikel 2, onder 13, van Richtlijn 97/67/EG van het Europees Parlement en de Raad van 15 december 1997 betreffende gemeenschappelijke regels voor de ontwikkeling van de interne markt voor postdiensten in de Gemeenschap en de verbetering van de kwaliteit van de dienst <sup>(2)</sup> voor het bezorgen van goederen in het kader van de universele dienst; of
- voor het dragen van materiaal, apparatuur of machines die de bestuurder beroepshalve gebruikt.

Deze voertuigen mogen alleen binnen een straal van 50 km rond de vestigingsplaats van het bedrijf worden gebruikt en op voorwaarde dat dit vervoer niet de hoofdactiviteit van de bestuurder is;

- ww. voertuigen die uitsluitend rijden op eilanden waarvan de oppervlakte niet meer dan 2 300 km<sup>2</sup> bedraagt en die niet met de rest van het nationale grondgebied zijn verbonden door een brug, een wad of een tunnel, geschikt voor het verkeer van motorvoertuigen;
  - xx. voor goederenvervoer gebruikte voertuigen, binnen een straal van 50 km rond de vestigingsplaats van het bedrijf, die worden aangedreven met aardgas of LPG of elektriciteit, met een toegestane maximummassa, met inbegrip van de massa van de aanhangwagens of opleggers, van niet meer dan 7,5 ton;
  - yy. voertuigen die worden gebruikt voor autorijlessen en -examens met het oog op het verkrijgen van een rijbewijs of een getuigschrift van vakbekwaamheid, op voorwaarde dat deze voertuigen niet worden gebruikt voor het commerciële vervoer van goederen of personen;
  - zz. voertuigen die worden gebruikt in verband met de rioleringsdienst, diensten ter bescherming tegen over- stromingen, diensten met betrekking tot de water-, gas of elektriciteitsvoorziening, onderhoud van en toezicht op wegen, de ophaaldienst voor huishoudelijk afval en de verwijdering ervan, diensten van telegrafie en telefonie, radio- en televisie-uitzendingen, evenals voor de opsporing van zend- of ontvangstapparatuur voor radio en televisie;
  - aaa. voertuigen met 10 tot 17 zitplaatsen die uitsluitend worden gebruikt voor niet-commercieel personenvervoer;
  - bbb. speciaal voor het vervoer van circus- of kermismateriaal uitgeruste voertuigen;
  - ccc. speciaal uitgeruste voertuigen voor mobiele projecten, die in stilstand voornamelijk als educatieve inrichting bedoeld zijn;
  - ddd. voertuigen voor het ophalen van melk op boerderijen en het terugbrengen van melkbussen of zuivelproducten voor de veevoeding naar boerderijen;
  - eee. speciaal voor geld- en/of waardetransporten uitgeruste voertuigen;
  - fff. voertuigen gebruikt voor het vervoer van niet voor menselijke consumptie bestemde geslachte dieren of slachtafvallen;
  - ggg. voertuigen die uitsluitend gebruikt worden op wegen binnen hubfaciliteiten, zoals havens, intermodale over-slagcentra en spoorwegterminals;
  - hhh. voertuigen die voor het vervoer van levende dieren van de boerderijen naar de plaatselijke markten en omgekeerd of van de markten naar de plaatselijke slachthuizen gebruikt worden binnen een straal van ten hoogste 50 km.
2. De lidstaten stellen de Commissie in kennis van de uitzonderingen die zij uit hoofde van lid 1 hebben toegestaan en de Commissie brengt deze ter kennis van de andere lidstaten.
3. Op voorwaarde dat geen afbreuk wordt gedaan aan de doelstellingen van artikel 1 en de bestuurders voldoende worden beschermd, kan een lidstaat na goedkeuring door de Commissie voor voertuigen die worden gebruikt in van tevoren afgebakende gebieden met een bevolkingsdichtheid van minder dan vijf inwoners per vierkante kilometer op zijn grondgebied in de volgende gevallen beperkte uitzonderingen op deze verordening toestaan:
- voor nationale geregelde diensten van personenvervoer waarvan de dienstregelingen door de autoriteiten zijn bevestigd, uitzonderingen wat betreft de onderbrekingen, en
  - voor binnenlandse goederenvervoersactiviteiten over de weg voor eigen rekening of voor rekening van derden die geen gevolgen hebben voor de interne markt en die nodig zijn om bepaalde sectoren van de industrie op het grondgebied in stand te houden en waarvoor de uitzonderingsbepalingen van deze verordening een straal van maximaal 100 km voorschrijven.

Het wegvervoer waarop deze uitzonderingen van toepassing zijn, kan, uitsluitend om de rit te beginnen of te beëindigen, een rit omvatten naar een gebied met een bevolkingsdichtheid van vijf of meer inwoners per vierkante kilometer. De aard en omvang van dergelijke maatregelen dienen proportioneel te zijn.

#### Artikel 14

1. Mits geen afbreuk wordt gedaan aan de doelstellingen van artikel 1, kunnen lidstaten, na machtiging door de Commissie, uitzonderingen toestaan op de toepassing van de artikelen 6 tot en met 9 van deze verordening op onder uitzonderlijke omstandigheden verrichte vervoersactiviteiten.

<sup>2</sup> PB L 15 van 21.1.1998, blz. 14. Richtlijn laatstelijk gewijzigd bij Verordening (EG) nr. 1882/2003 (PB L 284 van 31.10.2003, blz. 1).

2. In dringende gevallen kunnen de lidstaten voor een periode van ten hoogste 30 dagen een tijdelijke uitzondering toestaan, die onmiddellijk ter kennis van de Commissie wordt gebracht.
3. De Commissie brengt elke krachtens dit artikel verleende uitzondering ter kennis van de andere lidstaten.

#### **Artikel 15**

De lidstaten zorgen ervoor dat bestuurders van de in artikel 3, onder a), omschreven voertuigen onder de toepassing vallen van nationale regels die een adequate bescherming bieden in de vorm van toegestane rijtijden en voorgeschreven onderbrekingen en rusttijden.

## HOOFDSTUK V

### CONTROLEPROCEDURES EN SANCTIES

#### Artikel 16

1. Indien er in het voertuig geen controleapparaat is geïnstalleerd overeenkomstig Verordening (EEG) nr. 3821/85, zijn de bepalingen in de leden 2 en 3 van dit artikel van toepassing op:
  - geregelde diensten van nationaal personenvervoer; en
  - iii. geregelde diensten van internationaal personenvervoer, indien het begin- en het eindpunt van de lijn zich bevinden binnen een afstand van 50 km hemelsbreed van een grens tussen twee lidstaten, en indien het traject niet langer is dan 100 km.
2. De vervoersonderneming stelt een dienstregeling en een dienstrooster op, die voor iedere bestuurder de naam, de standplaats alsmede het vooraf vastgestelde rooster moeten bevatten van de verschillende rijperiodes, de andere werkzaamheden, de onderbrekingen en de beschikbaarheid. Iedere bestuurder die een in lid 1 bedoelde dienst onderhoudt, moet een uittreksel uit het dienstrooster en een afschrift van de dienstregeling bij zich hebben.
3. Het dienstrooster moet:
  - alle in lid 2 genoemde gegevens bevatten voor een periode die minimaal de vorige 28 dagen beslaat; deze gegevens moeten met regelmatige tussenpozen, die niet langer mogen zijn dan één maand, worden bijgewerkt;
  - worden ondertekend door het hoofd van de vervoersonderneming of diens gevolmachtigde; en
  - na afloop van de betrokken periode gedurende één jaar worden bewaard door de vervoersonderneming. De vervoersonderneming verstrekt de betrokken bestuurders op verzoek een uittreksel uit het rooster; en
  - op verzoek van een met controle belaste ambtenaar worden getoond en overhandigd.

#### Artikel 17

1. Lidstaten moeten aan de hand van het standaardschema zoals beschreven in Beschikking 93/173/EEG <sup>(1)</sup> aan de Commissie de nodige inlichtingen verstrekken zodat zij in staat wordt gesteld om de twee jaar een verslag op te stellen over de toepassing van deze verordening en van Verordening (EEG) nr. 3821/85 en over de ontwikkelingen op de betrokken gebieden.
2. De Commissie moet deze inlichtingen uiterlijk op 30 september van het jaar na afloop van de betrokken tweejarige periode ontvangen.
3. In dit verslag wordt aangegeven in welke mate van de uitzonderingsbepalingen in artikel 13 gebruik is gemaakt.
4. De Commissie legt dit verslag binnen dertien maanden na afloop van de betrokken tweejarige periode voor aan het Europees Parlement en de Raad.

#### Artikel 18

De lidstaten stellen de nodige maatregelen voor de uitvoering van deze verordening vast.

#### Artikel 19

1. De lidstaten stellen regelgeving vast inzake sancties voor inbreuken op deze verordening en op Verordening (EU) nr. 165/2014 en nemen alle maatregelen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering ervan. Die sancties dienen doeltreffend en in verhouding met de ernst van de inbreuken te zijn, zoals vermeld in bijlage III bij Richtlijn 2006/22/EG van het Europees Parlement en de Raad <sup>(2)</sup>, evenals een afschrikkende werking te hebben en niet-discriminerend te zijn. Geen enkele inbreuk op deze verordening en op Verordening (EU) nr. 165/2014 mag aan meer dan één sanctie of procedure onderworpen worden. De lidstaten stellen de Commissie in kennis van deze regels en maatregelen, samen met de op nationaal niveau gekozen methode en criteria voor de beoordeling van de evenredigheid. De lidstaten delen eventuele latere wijzigingen die van invloed zijn op de bepalingen onmiddellijk mee. De Commissie stelt de lidstaten in kennis van deze regels en maatregelen en van eventuele wijzigingen daarvan. De Commissie zorgt ervoor dat deze informatie in alle officiële talen van de Unie wordt bekendgemaakt op een speciale openbare website met gedetailleerde informatie over dergelijke sancties die van toepassing zijn in de lidstaten van de Unie.

<sup>1</sup> PB L 72 van 25.3.1993, blz. 33.

<sup>2</sup> Richtlijn 2006/22/EG van het Europees Parlement en de Raad van 15 maart 2006 inzake minimumvoorwaarden voor de uitvoering van de Verordeningen (EG) nr. 561/2006 en (EU) nr. 165/2014 en van Richtlijn 2002/15/EG betreffende voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer en tot intrekking van Richtlijn 88/599/EEG van de Raad (PB L 102 van 11.4.2006, blz. 35).

2. De lidstaten zorgen ervoor dat de bevoegde autoriteiten een sanctie kunnen opleggen aan een onderneming en/of bestuurder voor een inbreuk op deze verordening die zij op hun grondgebied vaststellen en waarvoor nog geen sanctie is opgelegd, ook wanneer die inbreuk is begaan op het grondgebied van een andere lidstaat of van een derde land.

Wanneer een inbreuk wordt vastgesteld:

- die niet is begaan op het grondgebied van de betrokken lidstaat, en
- die is begaan door een onderneming die in een andere lidstaat of een derde land is gevestigd, of door een bestuurder wiens plaats van tewerkstelling zich aldaar bevindt,

kan een lidstaat, bij wijze van uitzondering, tot 1 januari 2009, in plaats van een sanctie op te leggen, de feiten aangaande de inbreuk ter kennis brengen van de bevoegde instantie van de lidstaat of het derde land waar de onderneming gevestigd is of waar zich de plaats van tewerkstelling van de bestuurder bevindt.

3. Wanneer een lidstaat voor een bepaalde inbreuk een procedure instelt of een sanctie oplegt, verstrekt hij de bestuurder een schriftelijk bewijs daarvan.
4. De lidstaten zien erop toe dat er een systeem van evenredige sancties, waaronder eventueel financiële sancties, van kracht is voor inbreuken op deze verordening of Verordening (EEG) nr. 3821/85 door ondernemingen, of door de daarbij betrokken afzenders expediteurs, bevrachters, touroperators, hoofd- en onderaannemers en uitzendbureaus voor chauffeurs.

### Artikel 20

1. De bestuurder moet alle bewijzen die een lidstaat met betrekking tot sancties of het instellen van een procedure heeft verstrekt, bewaren totdat dezelfde inbreuk op deze verordening niet langer tot een tweede procedure of sanctie uit hoofde van de verordening kan leiden.
2. De bestuurder legt de in lid 1 bedoelde bewijzen op verzoek over.
3. Een bestuurder die in dienst is bij of ter beschikking gesteld wordt van meer dan één vervoersonderneming, moet elke onderneming de informatie verschaffen die deze nodig heeft om te voldoen aan hoofdstuk II.

### Artikel 21

In die gevallen dat een lidstaat oordeelt dat er zich een inbreuk op deze verordening stelt die de verkeersveiligheid op manifeeste wijze in gevaar brengt, machtigt zij de bevoegde autoriteiten het betrokken voertuig stil te leggen tot het ogenblik waarop een einde is gemaakt aan de oorzaak van de inbreuk. Een lidstaat kan de bestuurder verplichten een dagelijkse rusttijd te nemen. Een lidstaat kan tevens in voorkomend geval de vergunning van een onderneming intrekken, schorsen of beperken als die onderneming in de betrokken lidstaat is gevestigd, of het rijbewijs van een bestuurder intrekken, schorsen of beperken. De Commissie, handelend volgens artikel 24, lid 2, ontwikkelt richtsnoeren ter bevordering van een geharmoniseerde toepassing van dit artikel.

### Artikel 22

1. De lidstaten werken nauw met elkaar samen en verlenen elkaar onverwijld wederzijdse bijstand om de consequente uitvoering en de doeltreffende handhaving van deze verordening te bevorderen, overeenkomstig de vereisten van artikel 8 van Richtlijn 2006/22/EG.
  2. De bevoegde autoriteiten van de lidstaten doen elkaar geregeld alle beschikbare informatie toekomen over:
    - inbreuken op de bepalingen in hoofdstuk II door niet-ingezetenen en de sancties die zij voor deze inbreuken op hen hebben toegepast;
    - sancties die een lidstaat voor in andere lidstaten gemaakte inbreuken op zijn ingezetenen heeft toegepast;
    - andere specifieke punten, onder meer de risicoclassificatie van de onderneming, die gevolgen kunnen hebben voor de naleving van deze verordening.
  3. De lidstaten doen geregeld relevante informatie over de nationale interpretatie en toepassing van deze verordening toekomen aan de Commissie, die deze informatie in elektronische vorm ter beschikking zal stellen van de andere lidstaten.
- 3 bis. Voor de uitwisseling van informatie in het kader van deze verordening gebruiken de lidstaten het orgaan voor intracommunautaire contacten dat is aangewezen overeenkomstig artikel 7 van Richtlijn 2006/22/EG.
- 3 ter. Wederzijdse administratieve samenwerking en bijstand zijn kosteloos.
4. De Commissie faciliteert de dialoog tussen de lidstaten onderling inzake de nationale interpretatie en toepassing van deze verordening door middel van het comité bedoeld in artikel 24, lid 1.

### Artikel 23

De Gemeenschap opent onderhandelingen met derde landen wanneer dit nodig is voor de toepassing van deze verordening.

**Artikel 23 bis**

1. De bevoegdheid om gedelegeerde handelingen vast te stellen, wordt aan de Commissie toegekend onder de in dit artikel neergelegde voorwaarden.
2. De in artikel 8 bis bedoelde bevoegdheid om gedelegeerde handelingen vast te stellen, wordt aan de Commissie toegekend voor een periode van vijf jaar vanaf 20 augustus 2020.  
De Commissie stelt uiterlijk negen maanden voor het einde van de termijn van vijf jaar een verslag op over de bevoegdheidsdelegatie. De bevoegdheidsdelegatie wordt stilzwijgend met termijnen van dezelfde duur verlengd, tenzij het Europees Parlement of de Raad zich uiterlijk drie maanden voor het einde van elke termijn tegen deze verlenging verzet.
3. Het Europees Parlement of de Raad kan de in artikel 8 bis bedoelde bevoegdheidsdelegatie te allen tijde intrekken. Het besluit tot intrekking beëindigt de delegatie van de in dat besluit genoemde bevoegdheid. Het wordt van kracht op de dag na die van de bekendmaking ervan in het Publicatieblad van de Europese Unie of op een daarin genoemde latere datum. Het laat de geldigheid van de reeds van kracht zijnde gedelegeerde handelingen onverlet.
4. Vóór de vaststelling van een gedelegeerde handeling raadpleegt de Commissie de door elke lidstaat aangewezen deskundigen overeenkomstig de beginselen die zijn neergelegd in het Interinstitutioneel Akkoord van 13 april 2016 over beter wetgeven <sup>(3)</sup>.
5. Zodra de Commissie een gedelegeerde handeling heeft vastgesteld, doet zij daarvan gelijktijdig kennisgeving aan het Europees Parlement en de Raad.
6. Een overeenkomstig artikel 8 bis vastgestelde gedelegeerde handeling treedt alleen in werking indien het Europees Parlement noch de Raad daartegen binnen een termijn van twee maanden na de kennisgeving van de handeling aan het Europees Parlement en de Raad bezwaar heeft gemaakt, of indien zowel het Europees Parlement als de Raad voor het verstrijken van die termijn de Commissie hebben medegedeeld dat zij daartegen geen bezwaar zullen maken. Die termijn wordt op initiatief van het Europees Parlement of de Raad met twee maanden verlengd.

**Artikel 24**

1. De Commissie wordt bijgestaan door een comité ingesteld bij artikel 18, lid 1, van Verordening (EEG) nr. 3821/85.
2. Indien naar dit lid wordt verwezen, is artikel 4 van Verordening (EU) nr. 182/2011 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(4)</sup> van toepassing.
3. Het comité stelt zijn reglement van orde vast.

**Artikel 25**

1. Op verzoek van een lidstaat of op eigen initiatief:
  - onderzoekt de Commissie gevallen waar zich verschillen voordoen in de toepassing en handhaving van de verordening, met name wat betreft rijtijden, onderbrekingen en rusttijden;
  - licht de Commissie de verordening toe, teneinde een uniforme aanpak te bevorderen.
2. In de gevallen bedoeld in lid 1, onder b), stelt de Commissie uitvoeringshandelingen inzake de gemeenschappelijke aanpak vast.

Die uitvoeringshandelingen worden vastgesteld volgens de in artikel 24, lid 2 bis, bedoelde onderzoeksprocedure.

---

<sup>3</sup> PB L 123 van 12.5.2016, blz. 1.

<sup>4</sup> Verordening (EU) nr. 182/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 16 februari 2011 tot vaststelling van de algemene voorschriften en beginselen die van toepassing zijn op de wijze waarop de lidstaten de uitoefening van de uitvoeringsbevoegdheden door de Commissie controleren (PB L 55 van 28.2.2011, blz. 13).



## HOOFDSTUK VI

### SLOTBEPALINGEN

#### Artikel 26

Verordening (EEG) nr. 3821/85 wordt als volgt gewijzigd:

1. Artikel 2 wordt vervangen door:

„Artikel 2

Voor de toepassing van deze verordening zijn de in artikel 4 van Verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 15 maart 2006 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer en tot wijziging van de Verordeningen (EEG) nr. 3821/85 en (EG) nr. 2135/98 van de Raad (\*) gegeven definities van toepassing.

(\*) PB L 102 van 11.4.2006, blz. 1.”

2. In artikel 3 worden de leden 1, 2 en 3 vervangen door:

„1. Het controleapparaat moet geïnstalleerd zijn en gebruikt worden in voertuigen die in een lidstaat zijn ingeschreven en die bestemd zijn voor het wegvervoer van personen of van goederen, met uitzondering van de in artikel 3 van Verordening (EG) nr. 561/2006 bedoelde voertuigen. Voertuigen bedoeld in artikel 16, lid 1 van Verordening (EG) nr. 561/2006 en voertuigen die vrijgesteld waren van de toepassing van Verordening (EEG) nr. 3820/85, maar niet langer vrijgesteld zijn krachtens Verordening (EG) nr. 561/2006, dienen uiterlijk op 31 december 2007 aan dit voorschrift te voldoen.

2. De lidstaten mogen de in artikel 13, leden 1 en 3, van Verordening (EG) nr. 561/2006 bedoelde voertuigen vrijstellen van toepassing van deze verordening.

3. De lidstaten kunnen, na goedkeuring door de Commissie, voertuigen die gebruikt worden voor de in artikel 14 van Verordening (EG) nr. 561/2006 bedoelde vervoersactiviteiten, vrijstellen van de toepassing van deze verordening.”.

3. In artikel 14 wordt lid 2 vervangen door:

„2. De onderneming moet de registratiebladen en afdrukken, indien er afdrukken zijn gemaakt om aan artikel 15, lid 1, te voldoen, ten minste één jaar na het gebruik in chronologische volgorde en leesbare vorm bewaren; de onderneming verstrekt de betrokken bestuurders op hun verzoek een kopie. De onderneming verstrekt de betrokken bestuurders op hun verzoek ook een kopie van de overgebrachte gegevens van de bestuurderskaart en papieren afdrukken daarvan. De registratiebladen, afdrukken en overgebrachte gegevens moeten op verzoek van de met de controle belaste ambtenaren worden overgelegd of overhandigd.

4. In artikel 15 worden de volgende wijzigingen aangebracht

- aan lid 1 wordt de volgende alinea toegevoegd:

„Wanneer een bestuurderskaart is beschadigd, gebrekkig werkt of niet in het bezit van de bestuurder is, maakt de bestuurder:

a) aan het begin van zijn rit een afdruk van de gegevens van het door hem bestuurde voertuig, waarop hij vermeldt:

i) gegevens waardoor hij kan worden geïdentificeerd (naam, nummer van zijn bestuurderskaart of rijbewijs), voorzien van zijn handtekening;

ii) de in lid 3, tweede streepje, onder b), c) en d), aangegeven tijdgroepen;

c) aan het eind van zijn rit een afdruk van de gegevens over de perioden die zijn geregistreerd door het controleapparaat en vermeldt hij alle perioden die aan andere werkzaamheden, beschikbaarheid en rust zijn besteed na de afdruk aan het begin van de rit, indien deze niet door de tachograaf zijn geregistreerd, en vermeldt de bestuurder in dat document gegevens die zijn identificatie mogelijk maken (naam, nummer van zijn bestuurderskaart of rijbewijs), voorzien van zijn handtekening.”;

- in lid 2 wordt de tweede alinea vervangen door:


„Wanneer de bestuurder niet bij het voertuig is en daardoor het apparaat waarmee het voertuig is uitgerust, niet kan bedienen, moeten de in lid 3, tweede streepje, onder b), c) en d), aangegeven tijdgroepen:

a) wanneer het voertuig is uitgerust met een aan bijlage I beantwoordend controleapparaat, met de hand, door automatische registratie of anderszins, leesbaar op het registratieblad worden opgetekend zonder dat dit wordt bevuild; of

b) wanneer het voertuig is uitgerust met een aan bijlage I B beantwoordend controleapparaat, op de bestuurderskaart worden geregistreerd met behulp van de voorziening voor handmatige invoer waarmee het controleapparaat is uitgerust. Indien het voertuig dat met een aan bijlage I B beantwoordend controleapparaat is uitgerust, door meer dan één bestuurder wordt bemand, zorgt elke bestuurder ervoor dat zijn bestuurderskaart in de juiste lezer in de tachograaf is ingebracht.”;

- lid 3, onder b) en c), wordt vervangen door:

„b) onder „andere werkzaamheden” wordt verstaan elke andere activiteit, als gedefinieerd in artikel 3, onder a), van Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen (\*), behalve rijden, alsmede alle werkzaamheden voor dezelfde of een andere werkgever in of buiten de vervoerssector; andere werkzaamheden moeten onder het teken worden geregistreerd;

c) „beschikbaarheid” als gedefinieerd in artikel 3, onder b), van Richtlijn 2002/15/EG moet  onder dit teken  worden geregistreerd.

(\* PB L 80 van 23.3.2002, blz. 35.”;

- lid 4 wordt geschrapt;

- lid 7 wordt vervangen door:

„7 a) Wanneer de bestuurder rijdt met een voertuig dat is uitgerust met een aan bijlage I beantwoordend controleapparaat, moet hij op verzoek van de met de controle belaste ambtenaren het volgende kunnen tonen:

- i) de registratiebladen van de lopende week en die welke de bestuurder de voorafgaande vijftien dagen heeft gebruikt,
- ii) de bestuurderskaart, indien hij houder is van een dergelijke kaart, en
- iii) alle handmatig opgetekende gegevens en afdrucken van de lopende week zelf en van de voorafgaande 15 dagen, zoals vereist uit hoofde van deze verordening en Verordening (EG) nr. 561/2006.

Echter na 1 januari 2008 bestrijken de onder i) en iii) bedoelde perioden de dag zelf en de voorafgaande 28 dagen.

jjj. b) Wanneer de bestuurder rijdt met een voertuig dat is uitgerust met een aan bijlage I B beantwoordend controleapparaat, moet hij op verzoek van de met controle belaste ambtenaren het volgende kunnen tonen:

- i) de bestuurderskaart waarvan hij houder is,
- ii) alle handmatig geregistreerde gegevens en afdrucken van de week zelf en van de voorafgaande 15 dagen, zoals vereist uit hoofde van deze verordening en Verordening (EG) nr. 561/2006, en
- iii) de registratiebladen voor dezelfde periode als die welke onder ii) is bedoeld en waarin hij heeft gereden met een voertuig dat is uitgerust met een aan bijlage I beantwoordend controleapparaat.

Echter na 1 januari 2008 bestrijken de onder ii) bedoelde perioden evenwel de dag zelf en de voorafgaande 28 dagen.

c) Een met de controle belaste ambtenaar met inspectiebevoegdheid kan de naleving van Verordening (EG) nr. 561/2006 controleren door onderzoek van de registratiebladen, de getoonde of afgedrukte gegevens die door het controleapparaat of de bestuurderskaart zijn geregistreerd of, bij ontbreken daarvan, door analyse van elk ander bewijsdocument aan de hand waarvan de nietnaleving van een bepaling zoals deze neergelegd in artikel 16, leden 2 en 3, kan worden gerechtvaardigd.”.

## Artikel 27

Verordening (EG) nr. 2135/98 wordt als volgt gewijzigd:

1) Artikel 2, lid 1, onder a), wordt vervangen door:

„1. a) Vanaf de twintigste dag volgend op de publicatie van Verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 15 maart 2006 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer en tot wijziging van Verordeningen (EEG) nr. 3821/85 en (EG) nr. 2135/98 van de Raad (\*) moeten voertuigen die voor het eerst in het verkeer worden gebracht uitgerust zijn met een controleapparaat dat voldoet aan de voorschriften van bijlage I B bij Verordening (EEG) nr. 3821/85.

(\* PB L 102 van 11.4.2006, blz. 1”

Artikel 2, lid 2, wordt vervangen door:

„2. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om de bestuurderskaarten uiterlijk op de twintigste dag volgend op de publicatie van Verordening (EG) nr. 561/2006 te kunnen afgeven.”.

## Artikel 28

Verordening (EEG) nr. 3820/85 wordt ingetrokken en vervangen door deze verordening.

Niettemin blijft artikel 5, leden 1, 2 en 4 van Verordening (EEG) nr. 3820/85 van toepassing tot de in artikel 15, lid 1, van Richtlijn 2003/59/EG vermelde data.

#### **Artikel 29**

Deze verordening treedt in werking op 11 april 2007, met uitzondering van artikel 10, lid 5, artikel 26, leden 3 en 4, en artikel 27, die in werking treden op 1 mei 2006.

Deze verordening is verbindend in al haar onderdelen en is rechtstreeks toepasselijk in elk lidstaat.

Gedaan te Straatsburg, 15 maart 2006.

## RICHTLIJN 2002/15/EG

### RICHTLIJN 2002/15/EG VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

(Geldig van 11 maart 2002 tot en met heden.<sup>1)</sup>)

**betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen**

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, met name artikel 71 en artikel 137, lid 2,

Gezien het voorstel van de Commissie (<sup>2</sup>),

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité (<sup>3</sup>), Na raadpleging van het Comité van de Regio's,

Overeenkomstig de procedure van artikel 251 van het Verdrag (<sup>4</sup>) en gezien de gemeenschappelijke tekst die op 16 januari 2002 door het bemiddelingscomité is goedgekeurd,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Bij Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad van 20 december 1985 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer (<sup>5</sup>) zijn gemeenschappelijke regels inzake rij- en rusttijden voor chauffeurs vastgesteld. Deze verordening heeft geen betrekking op de andere aspecten van de arbeidstijd in het wegvervoer.
- (2) Richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (<sup>6</sup>), biedt de mogelijkheid een aantal meer specifieke voorschriften inzake de arbeidstijd aan te nemen. Gezien haar sectoriële karakter heeft de onderhavige richtlijn voorrang op Richtlijn 93/104/EG, overeenkomstig artikel 14 van laatstgenoemde richtlijn.
- (3) Ondanks de intensieve onderhandelingen tussen de sociale partners kon geen afspraak over mobiele werknemers in het wegvervoer worden bereikt.
- (4) Bijgevolg moeten voor het wegvervoer een aantal meer specifieke voorschriften inzake de arbeidstijd worden opgesteld die erop gericht zijn de veiligheid van het vervoer en de gezondheid en veiligheid van de betrokkenen te waarborgen.
- (5) Aangezien de doelstellingen van het beoogde optreden niet op bevredigende wijze door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve vanwege de omvang of de gevolgen van het beoogde optreden beter op communautair niveau kunnen worden verwezenlijkt, kan de Gemeenschap overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel van artikel 5 van het Verdrag maatregelen nemen. Overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan voor de verwezenlijking van deze doelstellingen noodzakelijk is.
- (6) Het toepassingsgebied van deze richtlijn omvat alleen mobiele werknemers van in een lidstaat gevestigde ondernemingen die deelnemen aan mobiele werkzaamheden in het wegvervoer die vallen onder Verordening (EEG) nr. 3820/85 of, indien zulks niet het geval is, onder de Europese Overeenkomst nopens de arbeidsvoorwaarden voor de bemanningen van motorrijtuigen in het internationale vervoer over de weg (AETR).

---

<sup>1</sup> Dit betreft de geconsolideerde versie. Deze is echter alleen ter informatie en is juridisch niet bindend. De EU-instellingen zijn niet aansprakelijk voor de inhoud. Allen de besluiten die zij gepubliceerd in het Publicatieblad van de Europese Unie (te raadplegen in EUR-Lex) zijn authentiek. Deze richtlijn is bijgewerkt tot en met 26 oktober 2021.

<sup>2</sup> PB C 43 van 17.2.1999, blz. 4.

<sup>3</sup> PB C 138 van 18.5.1999, blz. 33.

<sup>4</sup> Advies van het Europees Parlement van 14 april 1999 (PB C 219 van 30.7.1999, blz. 235) en bevestigd op 6 mei 1999 (PB C 279 van 1.10.1999, blz. 270), gemeenschappelijk standpunt van de Raad van 23 maart 2001 (PB C 142 van 15.5.2001, blz. 24) en besluit van het Europees Parlement van 14 juni 2001 (nog niet in het Publicatieblad verschenen). Besluit van het Europees Parlement van 5 februari 2002 en Besluit van de Raad van 18 februari 2002.

<sup>5</sup> PB L 370 van 31.12.1985, blz. 1.

<sup>6</sup> PB L 307 van 13.12.1993, blz. 18. Richtlijn laatstelijk gewijzigd bij Richtlijn 2000/34/EG van het Europees Parlement en de Raad (PB L 195 van 1.8.2000, blz. 41).

- (7) Voor mobiele werknemers die buiten het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen – en die geen zelfstandigen zijn – , geldt de basisbescherming van Richtlijn 93/104/EG. Deze basisbescherming omvat de bestaande regels inzake passende rusttijden, gemiddelde maximale wekelijkse arbeidstijd, jaarlijkse vakantie en een basisregeling voor nachtarbeiders, met inbegrip van medische controle.
- (8) Aangezien zelfstandige bestuurders onder het toepassingsgebied van Verordening (EEG) nr. 3820/85 vallen, maar niet onder dat van Verordening 93/104/EG, dienen zij voorlopig van het toepassingsgebied van deze richtlijn te worden uitgesloten, overeenkomstig het bepaalde in artikel 2, lid 1.
- (9) De definities van deze richtlijn behoeven geen precedent te zijn voor andere communautaire regelgeving op het gebied van de arbeidstijd.
- (10) Om de verkeersveiligheid te verbeteren, concurrentievervalsing te voorkomen en de veiligheid en gezondheid van de onder deze richtlijn vallende mobiele werknemers te waarborgen, moeten deze nauwkeurig weten hoeveel tijd, besteed aan wegvervoeractiviteiten, als arbeidstijd wordt aangemerkt, en, anderzijds, hoeveel tijd geen arbeidstijd is en als pauze, als rusttijd of als beschikbaarheidstijd wordt aangemerkt. Deze werknemers moeten recht hebben op een minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijd, en op passende pauzes; ook moet een maximumgrens worden gesteld aan het aantal arbeidsuren per week.
- (11) Uit onderzoek is gebleken dat het menselijk lichaam 's nachts gevoeliger is voor storende omgevingsfactoren en ook voor bepaalde belastende werkroosters, en dat lange periodes nachtarbeid schadelijk kunnen zijn voor de gezondheid van het personeel en zijn veiligheid en ook de verkeersveiligheid in het algemeen in gevaar kunnen brengen.
- (12) Bijgevolg dient de duur van de nachtarbeid te worden beperkt en dient nachtpersoneel een passende beloning te ontvangen en mag het niet benadeeld worden wat opleidingskansen betreft.
- (13) De werkgevers moeten een register bijhouden over overschrijdingen van de gemiddelde maximale wekelijkse arbeidsduur voor mobiele werknemers.
- (14) Het bepaalde in Verordening (EEG) nr. 3820/85 over de rijtijden voor het internationaal en nationaal personenvervoer op andere dan geregelde diensten kan van toepassing blijven.
- (15) De Commissie dient de uitvoering van deze richtlijn en de ontwikkelingen op dit gebied in de lidstaten te volgen en moet bij het Europees Parlement, de Raad, het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's verslag uitbrengen over de toepassing van de regels en over de gevolgen van de bepalingen betreffende nachtarbeid.
- (16) Voor sommige bepalingen dienen, al naargelang het geval, de lidstaten of de sociale partners afwijkingen te kunnen invoeren; als algemene regel geldt dat, ingeval van een afwijking, het betrokken personeel als compensatie gelijkwaardige rusttijden moet krijgen,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

## **Artikel 1**

### **Doel**

Deze richtlijn heeft ten doel minimumvoorschriften inzake de organisatie van de arbeidstijd vast te stellen, om de veiligheid en de gezondheid van personen die een mobiele werkzaamheid in het wegvervoer uitoefenen beter te beschermen, de verkeersveiligheid te verhogen en de mededingingsvoorwaarden beter op elkaar af te stemmen.

## **Artikel 2**

### **Toepassingsgebied**

1. Deze richtlijn is van toepassing op mobiele werknemers van in een lidstaat gevestigde ondernemingen die deelnemen aan wegvervoersactiviteiten die vallen onder Verordening (EEG) nr. 3820/85 of, zo niet, onder de AETR-overeenkomst.

Onverminderd de bepalingen van de volgende alinea wordt deze richtlijn van toepassing op zelfstandige bestuurders op 23 maart 2009.

Uiterlijk twee jaar vóór deze datum legt de Commissie het Europees Parlement en de Raad een verslag voor. In dit verslag worden de gevolgen geanalyseerd van de uitsluiting van zelfstandige bestuurders van het toepassingsgebied van deze richtlijn voor de verkeersveiligheid, de concurrentievoorwaarden, de beroepsstructuur en de sociale aspecten. De situatie in de onderscheiden lidstaten van de structuur van de vervoersindustrie en van de werkomstandigheden in het wegvervoer wordt hierbij in rekening genomen. Op basis van dit verslag dient de Commissie een voorstel in dat ertoe strekt:

- ofwel de voorwaarden vast te leggen voor opnemings van zelfstandige bestuurders in het toepassingsgebied van deze richtlijn met betrekking tot bepaalde zelfstandige bestuurders die niet deelnemen aan

- wegvervoersactiviteiten in andere lidstaten en die, om objectieve redenen, gebonden zijn door plaatselijke beperkingen, zoals een afgelegen ligging, lange binnenlandse afstanden en scherpe mededinging,
  - ofwel zelfstandige bestuurders niet in het toepassingsgebied van de richtlijn op te nemen.
2. Richtlijn 93/104/EG is van toepassing op mobiele werknemers die van het toepassingsgebied van de onderhavige richtlijn zijn uitgesloten.
  3. Waar de richtlijn met betrekking tot mobiele werknemers in het wegvervoer meer specifieke bepalingen bevat dan Richtlijn 93/104/EG, is zij overeenkomstig artikel 14 daarvan, bij voorrang van toepassing.
  4. Deze richtlijn vormt een aanvulling op Verordening (EEG) nr. 3820/85 en, voorzover noodzakelijk, op de AETR-overeenkomst, die voorrang hebben op de bepalingen van deze richtlijn.

### Artikel 3

#### Definities

In deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) „arbeidstijd”
  1. in het geval van mobiele werknemers: de periode tussen het begin en het einde van het werk, waarin de werknemer op het werk is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn taken of activiteiten uitoefent, dat wil zeggen:
    - de tijd die wordt besteed aan alle wegvervoersactiviteiten. Deze activiteiten zijn met name:
      - i) rijden;
      - ii) laden en lossen;
      - iii) toezicht houden op het in- en uitstappen van passagiers;
      - iv) schoonmaken en technisch onderhoud;
      - v) alle andere werkzaamheden om de veiligheid van het voertuig, de lading of de passagiers te verzekeren, dan wel om te voldoen aan de wettelijke of bestuursrechtelijke verplichtingen die direct met het specifieke vervoer in kwestie verband houden met inbegrip van toezicht op het laden en lossen, afwikkeling van administratieve formaliteiten bij de politie, de douane, de immigratieautoriteiten, enz.
    - de periodes waarin de werknemer niet vrijelijk over zijn tijd kan beschikken en op de werkplek moet blijven, gereed om aan het werk te gaan, en daarbij belast is met bepaalde aan die dienst verbonden taken, met name de wachttijden bij laden of lossen wanneer de verwachte duur daarvan niet vooraf bekend is, dat wil zeggen: vóór het vertrek of net vóór het daadwerkelijk begin van de periode in kwestie, of op grond van de algemene bepalingen die de sociale partners hebben afgesproken en/of die in de wetgeving van de lidstaten zijn vastgelegd.
  2. in het geval van zelfstandige bestuurders geldt dezelfde definitie voor de periode tussen het begin en het einde van het werk, waarin de zelfstandige bestuurder op de werkplek is, ter beschikking van de klant staat en zijn taken of activiteiten uitoefent, andere dan algemeen administratief werk dat niet direct verband houdt met het specifieke vervoer in kwestie.

Als arbeidstijd worden niet aangemerkt, de pauzes van artikel 5, de rusttijden van artikel 6, alsmede, - onverminderd de wetgeving van de lidstaten of afspraken tussen de sociale partners op grond waarvan dergelijke perioden moeten worden gecompenseerd of beperkt -, de onder b) bedoelde beschikbaarheidstijd;

- b) „beschikbaarheidstijd”
  - andere perioden dan pauzes of rusttijden, waarin de mobiele werknemer niet op de werkplek hoeft te blijven, doch beschikbaar moet zijn om gevolg te kunnen geven aan eventuele oproepen om de rit aan te vatten of te hervatten, of om andere werkzaamheden uit te voeren. Als beschikbaarheidstijd worden met name aangemerkt, de perioden waarin de mobiele werknemer een per veerboot of trein vervoerd voertuig begeleidt, alsmede wachttijden aan grenzen en tengevolge van rijverboden,

De perioden en de verwachte duur moeten de mobiele werknemer van tevoren bekend zijn, dat wil zeggen vóór het vertrek of net vóór het daadwerkelijk begin van de beschikbaarheidstijd, of op grond van de algemene bepalingen die de sociale partners hebben afgesproken, en/of die in de wetgeving van de lidstaten zijn vastgelegd,

- voor mobiele werknemers in ploegendienst, de tijd die zij gedurende de rit naast de bestuurder of in een slaapcabine doorbrengen;
- c) „werkplek”
    - de locatie van de hoofdvestiging van de onderneming waarvoor de mobiele werknemer taken uitvoert, en de verschillende nevenvestigingen, al dan niet samenvallend met het hoofdkantoor of de hoofdvestiging,

- het voertuig waarvan de persoon die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefent voor zijn taken gebruik maakt en,
  - elke andere plaats waar de met het vervoer verband houdende activiteiten worden verricht;
- d) „mobiele werknemer”: werknemer die lid is van het personeel dat zich verplaatst van een onderneming die voor rekening van derden of voor eigen rekening personen- of goederenvervoer over de weg verricht, met inbegrip van stagiaires en leerlingen;
- e) „zelfstandige bestuurder”: eenieder wiens voornaamste beroepsactiviteit erin bestaat met een communautaire vergunning of een andere beroepsbevoegdheid om dit vervoer te verrichten, tegen vergoeding personen of goederen over te weg te vervoeren en die gerechtigd is om voor eigen rekening te werken en die niet aan een werkgever gebonden is door een arbeidsovereenkomst of enige andere arbeidsrechtelijke ondergeschiktheidsrelatie, die de bedoelde activiteiten vrij kan organiseren, wiens inkomsten rechtstreeks afhankelijk zijn van de gemaakte winst en die vrij is om individueel of in samenwerking met andere zelfstandige bestuurders handelsbetrekkingen met verscheidene klanten te onderhouden.

Ter fine van deze richtlijn gelden voor bestuurders die niet aan deze criteria voldoen, dezelfde plichten en rechten als die welke in deze richtlijn voor werknemers zijn vastgesteld.

- f) „Persoon die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefent”: een mobiele werknemer of een zelfstandig bestuurder;
- g) „week”: de periode tussen maandag 00.00 uur en zondag 24.00 uur;
- h) „nachtijd”: een periode van ten minste vier uur, zoals omschreven in de nationale wetgeving, tussen 00.00 uur en 07.00 uur;
- i) „nachtarbeid”: werk dat in de nachttijd wordt verricht

#### **Artikel 4**

##### **Maximale wekelijkse arbeidstijd**

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat:

- de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd de 48 uur niet overschrijdt. De maximale wekelijkse arbeidstijd mag alleen dan tot 60 uur worden verhoogd, wanneer over een periode van vier maanden het gemiddelde van 48 uur per week niet wordt overschreden. Artikel 6, lid 1, vierde en vijfde alinea, van Verordening (EEG) nr. 3820/85 of, voorzover noodzakelijk, artikel 6, lid 1, vierde alinea, van de AETR-overeenkomst, hebben voorrang op deze richtlijn, voorzover de betrokken bestuurders over een periode van vier maanden het gemiddelde van 48 uur per week niet overschrijden;

kkk. de arbeidstijd de som is van de bij verschillende werkgevers gepresteerde arbeidstijd. De werkgever verzoekt de mobiele werknemer schriftelijk hem een overzicht van de bij andere werkgevers gepresteerde arbeidstijd over te leggen. De mobiele werknemer verstrekt deze gegevens schriftelijk.

#### **Artikel 5**

##### **Pauzes**

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, onverminderd het beschermingsniveau van Verordening (EEG) nr. 3820/85 of, bij gebreke, van de AETR-overeenkomst, personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen, onverminderd het bepaalde in artikel 2, lid 1, in geen enkel geval langer werken dan zes uur achtereen zonder pauze. De arbeidstijd wordt onderbroken door een pauze van ten minste 30 minuten, indien het totaal aantal arbeidsuren zes tot negen uur bedraagt, en van ten minste 45 minuten, indien het totaal aantal uren meer dan negen uur bedraagt.
2. De pauzes kunnen worden onderverdeeld in perioden van ten minste 15 minuten.

#### **Artikel 6**

##### **Rusttijden**

Wat de rusttijden betreft gelden voor de toepassing van deze richtlijn voor leerlingen en stagiaires dezelfde bepalingen van Verordening (EEG) nr. 3820/85 of, bij gebreke, van de AETR-overeenkomst, als die welke gelden voor andere mobiele werknemers.

## Artikel 7

### Nachtarbeid

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat:
  - in geval van nachtarbeid, de dagelijkse arbeidstijd niet meer bedraagt dan 10 uur per periode van 24 uur;
  - de compensatie voor nachtarbeid in overeenstemming is met de nationale regelgeving, de collectieve overeenkomsten, de afspraken tussen sociale partners en/of de nationale praktijk, en dat de verkeersveiligheid door deze compensatie niet in gevaar komt.
2. Uiterlijk 23 maart 2007 beoordeelt de Commissie in het kader van het verslag dat zij overeenkomstig artikel 13, lid 2, opstelt, de gevolgen van lid 1 van dit artikel. De Commissie legt in voorkomend geval tezamen met dat verslag passende voorstellen voor.
3. De bepalingen inzake de opleiding van beroepsrijders, met inbegrip van degenen die nachtarbeid verrichten, zullen worden neergelegd in een voorstel van de Commissie voor een richtlijn, waarin de algemene beginselen van die opleiding zullen worden omschreven.

## Artikel 8

### Afwijkingen

1. Van de artikelen 4 en 7 kan om objectieve of technische redenen ofwel om redenen in verband met de werkorganisatie worden afgeweken bij collectieve overeenkomst, bij afspraak tussen de sociale partners, ofwel — indien dit niet mogelijk is bij wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling, op voorwaarde dat de vertegenwoordigers van de betrokken werkgevers en werknemers worden geraadpleegd en dat alle relevante vormen van sociale dialoog worden aangemoedigd.
2. De mogelijkheid om af te wijken van artikel 4 mag niet tot gevolg hebben dat voor de berekening van de gemiddelde maximale wekelijkse arbeidstijd van 48 uur wordt uitgegaan van een referentieperiode van meer dan zes maanden.

## Artikel 9

### Informatie en registratie

De lidstaten zorgen ervoor dat:

- a) de mobiele werknemers op de hoogte worden gebracht van de geldende nationale voorschriften, het reglement van orde van de onderneming en de afspraken tussen de sociale partners, met name de collectieve overeenkomsten en eventuele bedrijfsakkoorden, die op basis van deze richtlijn tot stand zijn gekomen, dit onverminderd Richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn <sup>(7)</sup>;
- b) onverminderd het bepaalde in artikel 2, lid 1, wordt de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen geregistreerd. De gegevens worden na afloop van de periode waarop zij betrekking hebben nog ten minste twee jaar bewaard. De verantwoordelijkheid voor de registratie van de arbeidstijd van mobiele werknemers berust bij de werkgever. Op hun verzoek verstrekt de werkgever de mobiele werknemers een kopie van de geregistreerde gegevens.

## Artikel 10

### Gunstiger bepalingen

Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen, toe te passen of in te voeren of om de toepassing van collectieve overeenkomsten of afspraken tussen de sociale partners die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en gezondheid van mobiele werknemers, te bevorderen of toe te staan. De toepassing van deze richtlijn vormt geen geldige reden voor een verlaging van het algemeen beschermingsniveau voor de in artikel 2, lid 1, bedoelde werknemers.

<sup>7</sup> PB L 288 van 18.10.1991, blz. 32.



## **Artikel 11**

### **Sancties**

De lidstaten stellen sancties vast op overtredingen van de nationale bepalingen ter uitvoering van de richtlijn, en treffen alle maatregelen die nodig zijn om de toepassing van die sancties te verzekeren. De sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrik- wekkend.

## **Artikel 12**

### **Onderhandelingen met derde landen**

Met het oog op de toepassing ten aanzien van mobiele werknemers van in een derde land gevestigde ondernemingen van een regeling die gelijkwaardig is met de regeling van deze richtlijn, zal de Gemeenschap na de inwerkingtreding van deze richtlijn met de betrokken derde landen onderhandelingen aangaan.

## **Artikel 13**

### **Verslag**

1. De lidstaten brengen de Commissie om de twee jaar verslag uit over de uitvoering van deze richtlijn, onder vermelding van de standpunten van de sociale partners. Deze informatie dient de Commissie te bereiken uiterlijk op 30 september na de datum waarop de door het verslag bestreken periode van twee jaar verstrijkt. De periode van twee jaar is dezelfde als die wordt bedoeld in artikel 16, lid 2, van Verordening (EEG) nr. 3820/85.
2. De Commissie brengt om de twee jaar verslag uit over de uitvoering van deze richtlijn door de lidstaten en de ontwikkelingen op het betreffende gebied. De Commissie dient dit verslag in bij het Europees Parlement, de Raad, het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's.

## **Artikel 14**

### **Slotbepalingen**

1. De lidstaten nemen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen aan om uiterlijk 23 maart 2005 aan deze richtlijn te voldoen, of vergewissen zich ervan dat de sociale partners vóór deze datum via afspraken de nodige maatregelen hebben genomen; de lidstaten nemen de nodige maatregelen om te allen tijde de door deze richtlijn geëiste resultaten te kunnen waarborgen.  
Wanneer de lidstaten de in de eerste alinea bedoelde bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking daarvan naar de onderhavige richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.
2. De lidstaten delen de Commissie de tekst mede van de bepalingen van intern recht die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied reeds hebben vastgesteld of vaststellen.
3. De lidstaten zorgen ervoor dat de expediteurs, verladers, transporteurs, hoofd- en onderaannemers en ondernemingen die mobiele werknemers in dienst hebben, de desbetreffende bepalingen van deze richtlijn naleven.

## **Artikel 15**

### **Inwerkingtreding**

Deze richtlijn treedt in werking op de datum van haar bekend- making in het *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen*.

## **Artikel 16**

### **Adressaten**

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel, 11 maart 2002.

## VERORDENING (EU) 165/2014

VERORDENING (EU) Nr. 165/2014 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN VAN DE RAAD

**(Geldend van 4 februari 2014 tot en met heden.)**

betreffende tachografen in het wegvervoer, tot intrekking van Verordening (EEG) nr. 3821/85 van de Raad betreffende het controleapparaat in het wegvervoer en tot wijziging van Verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer

(Voor de EER relevante tekst)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 91,

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité <sup>(1)</sup>,

Na raadpleging van het Comité van de Regio's,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure <sup>(2)</sup>,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Bij Verordening (EEG) nr. 3821/85 van de Raad <sup>(3)</sup> zijn bepalingen vastgesteld voor de constructie, de installatie, het gebruik en het testen van tachografen. Aangezien die verordening meermaals ingrijpend is gewijzigd, dienen, met het oog op meer duidelijkheid, de belangrijkste bepalingen van die verordening te worden vereenvoudigd en geherstructureerd.
- (2) Uit ervaring blijkt dat bepaalde technische elementen en controleprocedures moeten worden verbeterd teneinde de doeltreffendheid en efficiëntie van het tachograafsysteem te waarborgen.
- (3) Bepaalde voertuigen zijn vrijgesteld van de toepassing van de bepalingen van Verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(4)</sup>. Om de nodige samenhang te waarborgen moet het ook mogelijk zijn die voertuigen buiten het toepassingsgebied van onderhavige verordening te houden.
- (4) Tachografen dienen te worden ingebouwd in voertuigen waarop Verordening (EG) nr. 561/2006 van toepassing is. Bepaalde voertuigen dienen buiten het toepassingsgebied van die verordening te worden gelaten teneinde enige flexibiliteit in te voeren, in het bijzonder voor voertuigen met een toegestane maximummassa van niet meer dan 7,5 ton die gebruikt worden voor het vervoer van materiaal, apparatuur of machines die de bestuurder nodig heeft voor de uitoefening van zijn beroep en die enkel binnen een straal van 100 km rond de vestigingsplaats van de onderneming worden gebruikt, op voorwaarde dat het besturen zulke voertuigen niet de hoofdactiviteit van de bestuurder is. Teneinde de samenhang tussen de relevante uitzonderingen van Verordening (EG) nr. 561/2006 te waarborgen en de administratieve lasten voor vervoersondernemingen te verminderen dienen, met inachtneming evenwel van de doelstellingen van die verordening, de in die uitzonderingen bepaalde toelaatbare maximumafstanden te worden herzien.
- (5) De Commissie zal overwegen om de geldigheidsduur van de adapter voor M1- en N1-voertuigen te verlengen tot 2015 en zal zich vóór die datum verder beraden over een langetermijnoplossing voor deze voertuigen.
- (6) De Commissie moet overwegen om gewichtssensoren in vrachtwagens te laten installeren en moet beoordelen of deze sensoren ertoe kunnen leiden dat de wetgeving inzake het wegvervoer beter wordt nageleefd.

---

<sup>1</sup> PB C 43 van 15.2.2012, blz. 79.

<sup>2</sup> Standpunt van het Europees Parlement van 3 juli 2012 (PB C 349 E van 29.11.2013, blz. 105) en standpunt van de Raad in eerste lezing van 15 november 2013 (PB C 360 van 10.12.2013, blz. 66). Standpunt van het Europees Parlement van 15 januari 2014 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad).

<sup>3</sup> Verordening (EEG) nr. 3821/85 van de Raad van 20 december 1985 betreffende het controleapparaat in het wegvervoer (PB L 370 van 31.12.1985, blz. 8).

<sup>4</sup> Verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 15 maart 2006 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, tot wijziging van Verordeningen (EEG) nr. 3821/85 en (EG) nr. 2135/98 van de Raad en tot intrekking van Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad (PB L 102 van 11.4.2006, blz. 1).

- (7) Het gebruik van een op een mondiaal satellietnavigatie- systeem aangesloten tachograaf is een passend en kostenefficiënt middel om de positie van het voertuig op bepaalde punten tijdens de dagelijkse werktijd automatisch te registreren, ter ondersteuning van de controleambtenaren tijdens hun werkzaamheden, en derhalve dient daarin te worden voorzien.
- (8) In zijn uitspraak in zaak C-394/92, *Michielsen en Geybels Transport Service* <sup>(5)</sup>, heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie het begrip „dagelijkse werktijd” gedefinieerd en dienen de voor controle bevoegde autoriteiten het bepaalde in deze verordening te lezen in samenhang met die definitie. De „dagelijkse werktijd” begint op het moment waarop de bestuurder, na een periode van wekelijkse of dagelijkse rust, de tachograaf in werking stelt of, in geval van splitsing van de dagelijkse rust, aan het einde van een rustperiode die minimaal negen uur heeft geduurd. Hij eindigt aan het begin van een periode van dagelijkse rust of, in geval van splitsing van de dagelijkse rust, aan het begin van een rustperiode van minimaal negen opeenvolgende uren.
- (9) Krachtens Richtlijn 2006/22/EG van het Europees Parlement en de Raad <sup>(6)</sup> zijn de lidstaten verplicht een minimumaantal wegcontroles uit te voeren. Communicatie op afstand tussen de tachograaf en de controleautoriteiten vergemakkelijkt gerichte wegcontroles, zodat de administratieve lasten van steekproefsgewijze controles bij vervoersondernemingen kunnen worden verminderd, en dient derhalve te worden voorzien.
- (10) Intelligente vervoerssystemen (ITS) kunnen de problemen inzake het Europese vervoersbeleid helpen oplossen, zoals de toename van het wegvervoer en de daaruit volgende congestie, en het stijgende energieverbruik. Daarom dienen tachografen van gestandaardiseerde interfaces te worden voorzien, zodat zij interoperabel met andere ITS-toepassingen zijn.
- (11) Er dient voorrang te worden verleend aan de ontwikkeling van toepassingen die bestuurders helpen de door de tachograaf geregistreerde gegevens te interpreteren zodat die bestuurders de sociale wetgeving kunnen naleven.
- (12) De beveiliging van de tachograaf en het onderliggende systeem is van essentieel belang voor het genereren van betrouwbare gegevens. Derhalve dient de fabrikant de tachograaf zodanig te ontwerpen, te testen en tijdens de gehele levensduur te blijven controleren dat zwakke punten inzake beveiliging kunnen worden voorkomen, opgespoord, en verholpen.
- (13) Aan de hand van praktijktests kan een tachograaf waar- voor nog geen typegoedkeuring is verleend, in reële situaties worden getest alvorens hij op ruime schaal wordt ingevoerd, zodat sneller verbeteringen kunnen worden aangebracht. Derhalve dienen praktijktests te worden toegelaten, op voorwaarde dat op de deelname eraan en op de naleving van Verordening (EG) nr. 561/2006 daadwerkelijk toezicht en controle worden uitgeoefend.
- (14) Gelet op het belang dat het hoogst mogelijke beveiligingsniveau moet worden behouden, dienen de beveiligingscertificaten te worden afgegeven door een certificeringsautoriteit die erkend is door het beheerscomité in het kader van de „*Mutual Recognition Agreement of Information Technology Security Evaluation Certificates*” (Overeenkomst inzake wederzijdse erkenning van IT-beveiligingsbeoordelingscertificaten) van de Groep van hoge ambtenaren voor de beveiliging van informatiesystemen (SOG-IS).  
In het kader van internationale betrekkingen met derdelanden dient de Commissie een certificeringsautoriteit in de zin van deze verordening pas te erkennen als die autoriteit voorwaarden voor beveiligingsbeoordeling biedt die gelijkwaardig zijn aan die van de Overeenkomst inzake wederzijdse erkenning. In dit verband moet het advies van het beheerscomité worden gevolgd.
- (15) Installateurs en werkplaatsen vervullen een belangrijke rol in de beveiliging van tachografen. Derhalve dienen bepaalde minimumvereisten voor de goedkeuring, de betrouwbaarheid en de audit daarvan te worden vastgesteld. De lidstaten dienen ook passende maatregelen te treffen om belangenconflicten tussen installateurs of werkplaatsen en vervoersondernemingen te voorkomen. Geen enkele bepaling in deze verordening belet de lidstaten de hierin omschreven goedkeuring, controle en certificering zelf uit te voeren, volgens de in Verordening (EG) nr. 765/2008 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(7)</sup> bepaalde procedures, op voorwaarde dat de minimumcriteria bepaald in deze verordening worden vervuld.
- (16) Teneinde het toezicht op en de controle van de bestuurderskaarten doeltreffender te maken en de taken van de controleambtenaren te vereenvoudigen, dienen nationale elektronische registers te worden ingesteld en dienen voorbereidingen te worden getroffen om die registers met elkaar te verbinden.
- (17) Wanneer zij controleren of het om een unieke bestuurderskaart gaat, dienen de lidstaten de procedures te volgen zoals bepaald in Aanbeveling 2010/19/EU van de Commissie <sup>(8)</sup>.

<sup>5</sup> Jurispr. 1994, blz. I-2497.

<sup>6</sup> Richtlijn 2006/22/EG van het Europees Parlement en de Raad van 15 maart 2006 inzake minimumvoorwaarden voor de uitvoering van de Verordeningen (EEG) nr. 3820/85 en (EEG) nr. 3821/85 van de Raad betreffende voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer en tot intrekking van Richtlijn 88/599/EEG (PB L 102 van 11.4.2006, blz. 35).

<sup>7</sup> Verordening (EG) nr. 765/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 9 juli 2008 tot vaststelling van de eisen inzake accreditatie en markttoezicht betreffende het verhandelen van producten en tot intrekking van Verordening (EEG) nr. 339/93 (PB L 218 van 13.8.2008, blz. 30).

<sup>8</sup> Aanbeveling 2010/19/EU van de Commissie van 13 januari 2010 betreffende de veilige uitwisseling van elektronische gegevens tussen lidstaten om de uniciteit van de door hen afgegeven bestuurderskaarten te controleren (PB L 9 van 14.1.2010, blz. 10).

- (18) Aandacht moet worden geschonken aan het bijzondere geval waarin een lidstaat een tijdelijke, niet-vernieuwbare bestuurderskaart afgeeft aan een bestuurder wiens gewone verblijfplaats zich niet in een lidstaat of een land dat partij is bij de Europese Overeenkomst nopens de arbeidsvoorwaarden voor de bemanningen van motorrij- tuigen in het internationale vervoer over de weg van 1 juli 1970 (de „AETR-overeenkomst”) bevindt. In dat geval dient de lidstaat in kwestie de desbetreffende bepalingen van deze verordening volledig toe te passen.
- (19) Voorts dient een lidstaat de mogelijkheid te worden gelaten een bestuurderskaart af te geven aan een bestuurder die zijn verblijfplaats op hun grondgebied heeft zelfs indien de Verdragen op bepaalde delen van hun grond- gebied niet van toepassing zijn. In dat geval dient de lidstaat in kwestie de desbetreffende bepalingen van deze verordening volledig toe te passen.
- (20) De veranderingen die tachografen ondergaan en de nieuwe manipulatietechnieken die opduiken, stellen controleambtenaren voortdurend voor nieuwe uitdagingen. Met het oog op doeltreffender controles en een meer geharmoniseerd controlebeleid in de gehele Europese Unie dient een gemeenschappelijke methode te worden toegepast voor de basisopleiding en de bijscholing van controleambtenaren.
- (21) De registratie van gegevens door de tachograaf, alsmede de ontwikkeling van technologieën voor de registratie van positiegegevens, communicatie op afstand en de interface met intelligente vervoerssystemen brengen alle- maal de verwerking van persoonsgegevens met zich mee. Daarom moet de relevante Unieregelgeving, met name welke is opgenomen in Richtlijn 95/46/EG van het Europees Parlement en de Raad <sup>(9)</sup>, en Richtlijn 2002/58/EG van het Europees Parlement en de Raad <sup>(10)</sup>, worden toegepast.
- (22) Teneinde eerlijke concurrentie mogelijk te maken in de ontwikkeling van toepassingen met betrekking tot de tachograaf, moeten intellectuele-eigendomsrechten en octrooien in verband met de overdracht van gegevens in of uit de tachograaf voor iedereen beschikbaar zijn zon- der dat er royalty's voor moeten worden betaald.
- (23) Waar van toepassing moeten de met de controleautoriteiten in de lidstaten uitgewisselde gegevens voldoen aan toepasselijke internationale normen, bijvoorbeeld de set normen voor Dedicated Short Range Communication die is opgesteld door het Europees Comité voor Normalisatie.
- (24) Teneinde eerlijke concurrentie op de interne markt voor wegvervoer te waarborgen en de bestuurders en vervoersondernemingen een duidelijk signaal te geven, dienen de lidstaten doeltreffende, evenredige, afschrikkende en niet-discriminerende sancties op te leggen, overeenkomstig de in Richtlijn 2006/22/EG omschreven categorieën van in- breuken, zonder afbreuk te doen aan het subsidiariteitsbeginsel.
- (25) De lidstaten moeten ervoor zorgen dat de selectie van voertuigen voor controle gebeurt zonder discriminatie op grond van de nationaliteit van de bestuurder of van het land waar het bedrijfsvoertuig is ingeschreven of in het verkeer is gebracht.
- (26) In het belang van de duidelijke, doeltreffende, evenredige en eenvormige handhaving van de sociale voorschriften in het wegvervoer moeten de autoriteiten in de lidstaten de regels eenvormig toepassen.
- (27) Elke lidstaat dient de Commissie op de hoogte te brengen van wat zij aantreffen met betrekking tot het aanbod van frauduleuze apparaten of installaties waarmee de tachograaf kan worden gemanipuleerd, met inbegrip van het- geen wordt aangeboden via het internet, en de Commissie dient alle andere lidstaten daarvan in kennis te stellen.
- (28) De Commissie moet haar helpdesk op het internet hand- haven omdat zij daarmee bestuurders, vervoersondernemingen, controleautoriteiten en goedgekeurde installateurs, werkplaatsen en voertuigfabrikanten de gelegenheid biedt om vragen en bezorgdheden inzake de digitale tachograaf, en ook inzake nieuwe soorten manipulatie of fraude, op te werpen.
- (29) Door aanpassingen van de AETR-overeenkomst, is het gebruik van de digitale tachograaf nu ook verplicht voor voertuigen die zijn geregistreerd in derde landen die de AETR hebben ondertekend. Aangezien die landen rechtstreeks worden getroffen door veranderingen aan de tachograaf naar aanleiding van deze verordening, dienen zij aan gesprekken over technische kwesties, zoals het systeem voor de uitwisseling van informatie over bestuurderskaarten en werkplaatskaarten, te kunnen deel- nemen. Bijgevolg dient een tachograafforum te worden opgericht.
- (30) Teneinde eenvormige voorwaarden voor de uitvoering van deze verordening te waarborgen, dienen aan de Commissie uitvoeringsbevoegdheden te worden toegekend met betrekking tot vereisten, beeldscherm en waarschuwingfuncties en typegoedkeuring van tachografen, naast gedetailleerde bepalingen voor de slimme tachografen; welke procedures bij het uitvoeren van de praktijk- tests moeten worden gevolgd en welke formulieren voor het toezicht op die praktijktesten moeten worden gebruikt; het standaardformulier voor de schriftelijke ver- klaring met de redenen voor het verwijderen van de ver- zegeling; de gemeenschappelijke procedures en specificaties die nodig zijn voor de onderlinge verbinding van elektronische registers; en de methode voor het bepalen van de inhoud van de basisopleiding en bijscholing van de met controle belaste ambtenaren. Deze bevoegdheden dienen te worden uitgeoefend overeenkomstig Verordening (EU) nr. 182/2011 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(11)</sup>.

<sup>9</sup> Richtlijn 95/46/EG van het Europees Parlement en de Raad van 24 oktober 1995 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens (PB L 281 van 23.11.1995, blz. 31).

<sup>10</sup> Richtlijn 2002/58/EG van het Europees Parlement en de Raad van 12 juli 2002 betreffende de verwerking van persoonsgegevens en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer in de sector elektronische communicatie (Richtlijn betreffende privacy en elektronische communicatie) (PB L 201 van 31.7.2002, blz. 37).

<sup>11</sup> Verordening (EU) nr. 182/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 16 februari 2011 tot vaststelling van de algemene voorschriften en beginselen die van toepassing zijn op de wijze waarop de lidstaten de uitoefening van de uitvoeringsbevoegdheden door de Commissie controleren (PB L 55 van 28.2.2011, blz. 13).

- (31) De voor de toepassing van deze verordening vastgestelde uitvoeringshandelingen die in de plaats komen van de bepalingen van bijlage IB bij Verordening (EEG) nr. 3821/85 en andere uitvoeringsverordeningen, moeten vastgesteld zijn tegen 2 maart 2016. Indien deze uitvoeringshandelingen om enigerlei reden niet tijdig zijn vastgesteld, dienen overgangsmaatregelen de nodige continuïteit te waarborgen.
- (32) In deze verordening bedoelde uitvoeringshandelingen moeten niet door de Commissie worden vastgesteld als het in deze verordening bedoelde comité geen advies uitbrengt over het door de Commissie gepresenteerde ontwerp van uitvoeringshandeling.
- (33) In het kader van de toepassing van de AETR-overeenkomst dienen verwijzingen naar Verordening (EEG) nr. 3821/85 te worden begrepen als verwijzingen naar deze verordening. De Unie zal overwegen welke stappen binnen de Economische Commissie voor Europa van de Verenigde Naties moeten worden ondernomen om de nodige samenhang te waarborgen tussen deze verordening en de AETR-overeenkomst.
- (34) De Europese toezichthouder voor gegevensbescherming is geraadpleegd overeenkomstig artikel 28, lid 2, van Verordening (EG) nr. 45/2001 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(12)</sup> en heeft op 5 oktober 2011 advies uitgebracht <sup>(13)</sup>.
- (35) Verordening (EEG) nr. 3821/85 moet derhalve worden ingetrokken,

HEBBEN DE VOLGENDE VERORDENING VASTGESTELD:

---

<sup>12</sup> Verordening (EG) nr. 45/2001 van het Europees Parlement en de Raad van 18 december 2000 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door de communautaire instellingen en organen en betreffende het vrije verkeer van die gegevens (PB L 8 van 12.1.2001, blz. 1).

<sup>13</sup> PB C 37 van 10.2.2012, blz. 6.

**HOOFDSTUK I****BEGINSELEN, TOEPASSINGSGEBIED EN VOORSCHRIFTEN****Artikel 1****Onderwerp en beginselen**

1. Deze verordening bepaalt de verplichtingen en voorschriften met betrekking tot de constructie, de installatie, het gebruik, het testen en de controle van tachografen die in het wegvervoer worden gebruikt om de naleving van Verordening (EG) nr. 561/2006, Verordeningen (EG) nr. 1071/2009 <sup>(1)</sup>, (EG) nr. 1072/2009 <sup>(2)</sup>, (EG) nr. 1073/2009 <sup>(3)</sup> van het Europees Parlement en de Raad, en Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad <sup>(4)</sup>, en Richtlijnen 92/6/EEG <sup>(5)</sup> en 92/106/EEG <sup>(6)</sup> van de Raad en, voor wat de detachering van werknemers in het wegvervoer betreft, Richtlijnen 96/71/EG <sup>(7)</sup>, 2014/67/EU <sup>(8)</sup> en (EU) 2020/1057 <sup>(9)</sup> van het Europees Parlement en de Raad.
2. Deze verordening bepaalt de voorwaarden en voorschriften waaronder de door de tachograaf geregistreerde, verwerkte of opgeslagen informatie en gegevens, niet zijnde persoonsgegevens, gebruikt mogen worden voor andere doeleinden dan de verificatie van de naleving van de handelingen bedoeld in lid 1.

**Artikel 2****Definities**

1. In deze verordening gelden de definities van artikel 4 van Verordening (EG) nr. 561/2006.
2. Naast de in lid 1 bedoelde definities wordt, voor de toepassing van deze verordening verstaan onder:
  - a) „tachograaf of controleapparaat”: het in wegvoertuigen in te bouwen apparaat om gegevens betreffende het rijden en de snelheid van deze voertuigen automatisch of semiautomatisch weer te geven, te registreren, af te drukken, op te slaan of door te geven overeenkomstig artikel 4, lid 3, evenals details over bepaalde werktijden van de bestuurder;
  - b) „voertuigunit”: de tachograaf met uitzondering van de bewegingssensor en de kabels waarmee de bewegingssensor aangesloten is. De voertuigunit mag één enkele unit zijn, of bestaan uit verscheidene units verspreid over het voertuig, op voorwaarde dat de voertuigunit aan de beveiligingsvoorschriften van deze verordening voldoet; de voertuigunit bestaat uit onder meer een verwerkingseenheid, een geheugen, een tijdmeterfunctie, twee smartcard-interfaces (bestuurder en bijrijder), een printer, een leesvenster, verbindingen en voorzieningen voor de invoer van de gebruikersgegevens;
  - c) „bewegingssensor”: deel van de tachograaf dat een signaal geeft betreffende de snelheid van het voertuig en/of de afgelegde afstand;
  - d) „tachograafkaart”: smartcard voor gebruik in de tachograaf waardoor de tachograaf de taak van de kaarthouder kan vaststellen en gegevens kan verzenden en opslaan;
  - e) „registratieblad”: een blad dat ontworpen is om gegevens op te nemen en vast te leggen, dat dient te worden aangebracht in een analoge tachograaf en waarop de schrijfstiften van de analoge tachograaf continu de te registreren gegevens op tekenen;
  - f) „bestuurderskaart”: een door de autoriteiten van een lidstaat aan elke bestuurder afzonderlijk afgegeven tachograafkaart die de bestuurder identificeert en de activiteiten van de bestuurder registreert;
  - g) „analoge tachograaf”: een tachograaf waarbij een registratieblad overeenkomstig deze verordening wordt gebruikt;
  - h) „digitale tachograaf”: een tachograaf waarbij een tachograafkaart overeenkomstig deze verordening wordt gebruikt;

<sup>1</sup> Verordening (EG) nr. 1071/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 21 oktober 2009 tot vaststelling van gemeenschappelijke regels betreffende de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan om het beroep van wegvervoerondernemer uit te oefenen en tot intrekking van Richtlijn 96/26/EG van de Raad (PB L 300 van 14.11.2009, blz. 51).

<sup>2</sup> Verordening (EG) nr. 1072/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 21 oktober 2009 tot vaststelling van gemeenschappelijke regels voor toegang tot de markt voor internationaal goederenvervoer over de weg (PB L 300 van 14.11.2009, blz. 72).

<sup>3</sup> Verordening (EG) nr. 1073/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 21 oktober 2009 tot vaststelling van gemeenschappelijke regels voor toegang tot de internationale markt voor touringcaren autobusdiensten en tot wijziging van Verordening (EG) nr. 561/2006 (PB L 300 van 14.11.2009, blz. 88).

<sup>4</sup> Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen (PB L 80 van 23.3.2002, blz. 35).

<sup>5</sup> Richtlijn 92/6/EEG van de Raad van 10 februari 1992 betreffende de installatie en het gebruik, in de Gemeenschap, van snelheidsbegrenzers in bepaalde categorieën motorvoertuigen (PB L 57 van 2.3.1992, blz. 27).

<sup>6</sup> Richtlijn 92/106/EEG van de Raad van 7 december 1992 houdende vaststelling van gemeenschappelijke voorschriften voor bepaalde vormen van gecombineerd vervoer van goederen tussen lidstaten (PB L 368 van 17.12.1992, blz. 38).

<sup>7</sup> Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1).

<sup>8</sup> Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt (“de IMI-verordening”) (PB L 159 van 28.5.2014, blz. 11).

<sup>9</sup> Richtlijn (EU) 2020/1057 van het Europees Parlement en de Raad van 15 juli 2020 tot vaststelling van specifieke regels met betrekking tot Richtlijn 96/71/EG en Richtlijn 2014/67/EU wat betreft de detachering van bestuurders in de wegvervoersector en tot wijziging van Richtlijn 2006/22/EG wat betreft de handhavingvoorschriften en Verordening (EU) nr. 1024/2012 (PB L 249 van 31.7.2020, blz. 49).

- i) „controlekaart”: een door de autoriteiten van een lidstaat aan een nationale bevoegde controleautoriteit afgegeven tachograafkaart die de controleautoriteiten en, eventueel, de controlerend ambtenaar identificeert; en die toegang verschaft tot de in het geheugen, op de bestuurderskaart en, eventueel, op de werkplaatskaart opgeslagen gegevens om deze te lezen, af te drukken en/of te downloaden;
- j) „bedrijfskaart”: een tachograafkaart die door de autoriteiten van een lidstaat is afgegeven aan een vervoersonderneming welke met de tachografen uitgeruste voertuigen moet gebruiken, die de vervoersonderneming identificeert en waarmee de in de tachografen opgeslagen gegevens, die door de vervoersonderneming zijn versleuteld, kunnen worden weergegeven, gedownload en afgedrukt;
- k) „werkplaatskaart”: een tachograafkaart, afgegeven door de autoriteiten van een lidstaat aan door die lidstaat erkende aangewezen personeelsleden van een fabrikant van tachografen, installateur, voertuigfabrikant of werkplaats, die de kaarthouder identificeert en waarmee tachografen kunnen worden getest, gekalibreerd en geactiveerd en/of waarmee gegevens kunnen worden gedownload;
- l) „activering”: de fase waarin de tachograaf volledig operationeel wordt en alle functies, inclusief de veiligheidsfuncties, uitvoert, met gebruikmaking van een werkplaatskaart;
- m) „kalibratie” van de digitale tachograaf: het bijwerken of bevestigen van voertuigparameters, met inbegrip van de identificatie van het voertuig en de voertuigkenmerken, die in het geheugen moeten worden opgeslagen met gebruikmaking van een werkplaatskaart;
- n) „het downloaden” van een digitale tachograaf: het kopiëren, samen met een digitale handtekening, van (een gedeelte van) de gegevensbestanden die in het geheugen van de voertuig- unit of in het geheugen van de tachograafkaart zijn geregistreerd, op voorwaarde dat dit proces geen opgeslagen gegevens wijzigt of vernietigt;
- o) „voorval”: een door de digitale tachograaf gedetecteerd abnormaal functioneren dat mogelijk het gevolg is van een fraudepoging;
- p) „fout”: een door de digitale tachograaf gedetecteerd abnormaal functioneren dat mogelijk het gevolg is van een slechte werking van of storing in het apparaat;
- q) „installatie”: het plaatsen van de tachograaf in een voertuig;
- r) „ongeldige kaart”: een kaart die gebrekkig is gebleken of waarvan de eerste authenticatie is mislukt, of waarvan de geldigheidsduur nog niet begonnen of reeds verstreken is;
- s) „periodieke controle”: een reeks verrichtingen die worden uitgevoerd om te controleren of de tachograaf goed werkt en de instellingen overeenkomen met de voertuigparameters en of er geen manipulatieapparatuur aan de tachograaf is bevestigd;
- t) „reparatie”: reparatie van een bewegingssensor of van een voertuigunit waarvoor de loskoppeling van de stroomvoorziening of, zijn loskoppeling van andere componenten van de tachograaf, of het openen van de bewegingssensor of de voertuigunit, nodig is;
- u) „typegoedkeuring”: een proces ter certificering, door een lidstaat, overeenkomstig artikel 13, dat de tachograaf, de belangrijke componenten ervan of de op de markt in te voeren tachograafkaart voldoen aan de eisen van deze verordening;
- v) „interoperabiliteit”: het vermogen van systemen en van de daaraan ten grondslag liggende bedrijfsprocessen om onderling gegevens uit te wisselen en informatie te delen;
- w) „interface”: een installatie tussen systemen die de communicatiemiddelen verschaft waardoor deze systemen zich met elkaar in verbinding kunnen stellen en met elkaar in wissel- werking kunnen treden;
- x) „tijdmeting”: een permanente digitale vastlegging van de gecoördineerde universele datum en tijd (UTC);
- y) „tijdafstelling”: een automatische afstelling van de lopende tijd met geregelde tussenpozen en binnen een maximale tolerantie van één minuut of een afstelling tijdens een kalibrering;
- z) „open norm”: een norm vastgelegd in een normspecificatie- document, vrij van of tegen geringe kosten verkrijgbaar en die gratis of voor een gering bedrag gekopieerd, verspreid en gebruikt mag worden.

### Artikel 3

#### Toepassingsgebied

1. De tachografen worden geïnstalleerd en gebruikt in voertuigen, bestemd voor het vervoer van personen of goederen over de weg, die in een lidstaat zijn ingeschreven en waarop Verordening (EG) nr. 561/2006 van toepassing is.
2. De lidstaten mogen de in artikel 13, leden 1 en 3, van Verordening (EG) nr. 561/2006 bedoelde voertuigen van de toepassing van deze verordening vrijstellen.
3. De lidstaten mogen voertuigen die bestemd zijn voor het overeenkomstig artikel 14, lid 1, van Verordening (EG) nr. 561/2006 bedoelde vervoer waarvoor een uitzondering is toegestaan, van de toepassing van deze verordening vrijstellen.  
De lidstaten kunnen voertuigen die bestemd zijn voor het overeenkomstig artikel 14, lid 2, van Verordening (EG) nr. 561/2006 bedoelde vervoer waarvoor een uitzondering is toegestaan, van de toepassing van deze verordening vrijstellen; zij stellen de Commissie onmiddellijk in kennis van de vrijstelling.



4. Uiterlijk drie jaar na het einde van het jaar van inwerkingtreding van de in artikel 11, tweede alinea, genoemde gedetailleerde bepalingen, worden de volgende categorieën voertuigen die in een andere lidstaat dan de lidstaat van inschrijving worden gebruikt, voorzien van een slimme tachograaf zoals bepaald in de artikelen 8, 9 en 10 van deze verordening:
- lll. a) voertuigen uitgerust met een analoge tachograaf;
  - mmm. b) voertuigen uitgerust met een digitale tachograaf die voldoet aan de specificaties van bijlage I B bij Verordening (EEG) nr. 3821/85, die tot en met 30 september 2011 van toepassing waren;
  - nnn. c) voertuigen uitgerust met een digitale tachograaf die voldoet aan de specificaties van bijlage I B bij Verordening (EEG) nr. 3821/85, die sinds 1 oktober 2011 van toepassing zijn, en
  - ooo. d) voertuigen uitgerust met een digitale tachograaf die voldoet aan de specificaties van bijlage I B bij Verordening (EEG) nr. 3821/85, die sinds 1 oktober 2012 van toepassing zijn.
- 4 bis. Uiterlijk vier jaar na de inwerkingtreding van de in artikel 11, tweede alinea, genoemde gedetailleerde bepalingen, worden voertuigen uitgerust met een slimme tachograaf die voldoet aan bijlage I C bij Uitvoeringsverordening (EU) 2016/799 van de Commissie <sup>(10)</sup>, die in een andere lidstaat dan de lidstaat van inschrijving worden gebruikt, voorzien van een slimme tachograaf zoals bepaald in de artikelen 8, 9 en 10 van deze verordening.
5. De lidstaten kunnen met betrekking tot binnenlands ver- voer de installatie en het gebruik van tachografen in overeenstemming met deze verordening verplicht stellen in alle voertuigen waarvoor hun installatie en het gebruik daarvan niet op een andere wijze op grond van lid 1 verplicht is.

#### Artikel 4

##### Vereisten en te registreren gegevens

1. Tachografen, inclusief externe componenten, tachograaf- kaarten en registratiebladen moeten, met het oog op de correcte toepassing van deze verordening, aan strenge technische en andere voorschriften voldoen.
2. Tachografen en tachograafkaarten moeten aan de volgende vereisten voldoen:
  - precieze en betrouwbare gegevens registreren met betrekking tot de bestuurder, de bestuurdersactiviteiten en het voertuig;
  - veilig zijn, zodat met name de integriteit en de herkomst van de bron van de gegevens die geregistreerd worden door en verkregen zijn van voertuigunits en bewegingssensoren, worden gewaarborgd;
  - interoperabel zijn zoals tussen de verschillende generaties van voertuigunits en tachograafkaarten;
  - efficiënte verificatie mogelijk maken of deze verordening en andere toepasselijke rechtshandelingen worden nageleefd;
  - beschikken over voldoende geheugencapaciteit om alle gegevens op te slaan die krachtens deze verordening vereist zijn;
  - gebruikersvriendelijk zijn.
3. Digitale tachografen registreren de volgende gegevens:
  - a) de afgelegde afstand, en de snelheid van het voertuig;
  - b) tijd;
  - c) positioneringspunten zoals bedoeld in artikel 8, lid 1;
  - d) de identiteit van de bestuurder;
  - e) de activiteit van de bestuurder;
  - f) gegevens over controle, kalibratie en reparatie van de tachograaf, onder meer de identiteit van de werkplaats;
  - g) voorvallen en fouten.
4. Analoge tachografen registreren ten minste de gegevens bedoeld in lid 3, punten a), b) en e).
5. Toegang tot de op de tachograaf en de tachograaf opgeslagen gegevens mag te allen tijde worden verleend aan:
  - a) de bevoegde controleautoriteiten;
  - b) de betreffende vervoersonderneming zodat zij kan voldoen aan haar wettelijke verplichtingen, in het bijzonder als vastgesteld in de artikelen 32 en 33.
6. Het downloaden van gegevens moet gebeuren met minimale vertraging voor vervoersondernemingen of bestuurders.
7. Door de tachograaf vastgelegde gegevens die draadloos of elektronisch in of uit de tachograaf kunnen worden doorgegeven, hebben de vorm van openbaar beschikbare protocollen zoals omschreven in open normen.
8. Om te waarborgen dat tachografen en tachograafkaarten voldoen aan de beginselen en vereisten van deze verordening, en in het bijzonder van dit artikel, stelt de Commissie, via uitvoeringshandelingen, gedetailleerde bepalingen vast die nodig zijn voor de eenvormige uitvoering van dit artikel, in het bij- zonder bepalingen die de technische middelen bieden inzake hoe aan de vereisten moet worden voldaan. Die uitvoeringshandelingen worden volgens de in artikel 42, lid 3, bedoelde onderzoeksprocedure vastgesteld.

<sup>10</sup> Uitvoeringsverordening (EU) 2016/799 van de Commissie van 18 maart 2016 tot uitvoering van Verordening (EU) nr. 165/2014 van het Europees Parlement en de Raad tot vaststelling van de eisen voor de constructie, het testen, de installatie, de exploitatie en de reparatie van tachografen en tachograafonderdelen (PB L 139 van 26.5.2016, blz. 1).



9. Die gedetailleerde bepalingen bedoeld in lid 8 zijn, in voorkomend geval, gebaseerd op normen en waarborgen de interoperabiliteit en compatibiliteit tussen de verschillende generaties van voertuigunits en alle tachograafkaarten.

## Artikel 5

### Functies van de digitale tachograaf

Digitale tachografen moeten onderstaande functies kunnen uitvoeren:

- opnemen van snelheid en afstand;
- bewaking van bestuurdersactiviteiten en -status;
- bewaking van het inbrengen en uitnemen van tachograaf- kaarten;
- registratie van handmatige invoer door de bestuurders;
- kalibrering;
- automatische vastlegging van positioneringspunten zoals bedoeld in artikel 8, lid 1;
- bewaken van controleactiviteiten;
- detecteren en vastleggen van voorvallen en fouten;
- lezen van geheugens en vastlegging en opslag in geheugens;
- lezen van tachograafkaarten en vastlegging en opslag in tachograafkaarten;
- gegevens tonen op een leesvenster, waarschuwen, gegevens printen en downloaden naar externe inrichtingen;
- tijdsafstelling en -meting;
- communicatie op afstand;
- beheer van de bedrijfsvergrendelingen;
- ingebouwde tests en zelftests.

## Artikel 6

### Gegevens tonen en waarschuwen

1. Informatie in digitale tachografen en tachograafkaarten betreffende voertuigactiviteiten en betreffende de bestuurder en de rijder worden op een duidelijke, ondubbelzinnig en ergonomische wijze getoond.
2. De volgende informatie wordt getoond:
  - a) tijd;
  - b) werkwijze;
  - c) bestuurdersactiviteit:
    - indien zijn lopende activiteit rijden is: de bestuurder zijn lopende rijtijdperiode en zijn lopende cumulatieve rusttijd;
    - indien zijn lopende activiteit beschikbaarheid/ander werk/ rustpauze is: de lopende duur van deze activiteit (sinds deze geselecteerd werd) en de lopende cumulatieve rusttijd;
  - d) gegevens met betrekking tot waarschuwingssignalen;
  - e) gegevens met betrekking tot de toegang tot het menu.

Aanvullende informatie kan worden weergegeven, mits deze duidelijk is te onderscheiden van de in dit lid vermelde vereiste informatie.

3. Wanneer de digitale tachografen een voorval en/of fout detecteren, en voorafgaand aan en op het tijdstip van overschrijding van de maximaal toegestane rijtijdperiode, wordt de bestuurder gewaarschuwd zodat hij de toepasselijke wetgeving beter kan naleven.
4. Waarschuwingssignalen zijn visueel en kunnen ook akoestisch zijn. De waarschuwingssignalen moeten ten minste 30 seconden duren, tenzij de bestuurder op het signaal reageert door op een willekeurige toets van de tachograaf te drukken. De reden van de waarschuwing moet worden weergegeven en zichtbaar blijven totdat de gebruiker deze beantwoordt door op een specifieke toets van de tachograaf te drukken of door een opdracht te geven.
5. Om zeker te stellen dat tachografen voldoen aan de vereisten in dit artikel inzake het tonen en het waarschuwen, stelt de Commissie, via uitvoeringshandelingen, gedetailleerde bepalingen voor de eenvormige toepassing van dit artikel vast. De uitvoeringshandelingen worden volgens de in artikel 42, lid 3, bedoelde onderzoeksprocedure vastgesteld.

## Artikel 7

### Gegevensbescherming

1. De lidstaten zien erop toe dat persoonsgegevens in het kader van deze verordening alleen worden verwerkt om te controleren of voldaan wordt aan deze verordening en aan Verordeningen (EG) nr. 561/2006, (EG) nr. 1071/2009, (EG) nr. 1072/2009, (EG) nr. 1073/2009, Richtlijnen 2002/15/EG, 92/6/EEG en 92/106/EEG en voor wat de detachering van werknemers in het wegvervoer betreft, Richtlijnen 96/71/EG, 2014/67/EU en (EU) 2020/1057.

2. De lidstaten zien er met name op toe dat persoonsgegevens worden beschermd tegen ander gebruik dan het gebruik dat strikt verbonden is met de in lid 1 vermelde Unierechtshandelingen met betrekking tot:
  - a) het gebruik van een wereldwijd navigatiesatellietsysteem (GNSS) voor de registratie van locatiegegevens, als bedoeld in artikel 8;
  - b) het gebruik van telecommunicatie voor controledoel­einden, als bedoeld in artikel 9; het gebruik van tachografen met een interface, als bedoeld in artikel 10, de elektronische uitwisseling van informatie over bestuurderskaarten, als bedoeld in artikel 31, en in het bijzonder grensoverschrijdende uitwisseling van die gegevens met derde landen, en
  - c) de registratie van gegevens door vervoers­ondernemingen zoals bedoeld in artikel 33.
3. Digitale tachografen worden zodanig ontworpen dat de privacy wordt gegarandeerd. Alleen de gegevens die nodig zijn voor de in lid 1 vermelde doeleinden worden verwerkt.
4. Eigenaren van voertuigen, vervoers­ondernemingen en elke andere betrokken entiteit nemen, indien van toepassing, de toepasselijke voorschriften inzake de bescherming van persoonsgegevens in acht.

**HOOFDSTUK II****SLIMME TACHOGRAAF****Artikel 8****Registratie van de positie van het voertuig op bepaaldemomenten tijdens de dagelijkse werktijd**

1. Ten behoeve van de controle op de naleving van de wetgeving in kwestie wordt de positie van het voertuig automatisch geregistreerd op onderstaande plaatsen of op de dichtstbijzijnde plaats waar er een satelliet signaal is:
  - de plaats van het begin van de dagelijkse werktijd;
  - telkens wanneer het voertuig de grens van een lidstaat overschrijdt;
  - telkens wanneer laad- of losactiviteiten met betrekking tot het voertuig worden verricht;
  - om de drie uur bij elkaar opgetelde rijtijd, en
  - de plaats van het einde van de dagelijkse werktijd.

Om de controle op de naleving door de controleautoriteiten te vergemakkelijken, registreert de slimme tachograaf ook of het voertuig voor goederen- of personenvervoer is gebruikt, overeenkomstig Verordening (EG) nr. 561/2006. Daartoe worden voertuigen die voor het eerst worden geregistreerd 36 maanden na de inwerkingtreding van de gedetailleerde bepalingen als bedoeld in lid 1, uitgerust met een tachograaf die verbonden is met een positioneringssysteem op basis van satellietnavigatie.

De in de eerste alinea, tweede en derde streepje, en in de tweede alinea bedoelde registratie van de grensoverschrijding en extra activiteiten geldt echter voor voertuigen die in een lidstaat voor het eerst werden ingeschreven meer dan twee jaar na de inwerkingtreding van de in artikel 11, eerste alinea, tweede zin, bedoelde gedetailleerde bepalingen, onverminderd de verplichting bepaalde voertuigen overeenkomstig artikel 3, lid 4, achteraf van een tachograaf te voorzien.

2. De aansluiting van de tachograaf op een positioneringssysteem op basis van satellietnavigatie als bedoeld in lid 1, geschiedt alleen op systemen die kosteloos positionering aan- bieden. In de tachograaf worden geen andere positiegegevens permanent opgeslagen dan die, voor zover mogelijk, zijn uit- gedrukt in de geografische coördinaten van de plaatsen zoals bedoeld in lid 1. Positiegegevens die tijdelijk moeten worden opgeslagen ten behoeve van de automatische registratie van de punten, bedoeld in lid 1, of die de informatie van de bewegingssensor moeten bevestigen, zijn voor geen enkele gebruiker toegankelijk en worden automatisch gewist zodra zijn niet meer voor die doelen nodig zijn.

**Artikel 9****Vroegtijdige detectie op afstand van manipulatie of misbruik**

1. Met het oog op gerichte controles langs de weg door de bevoegde controleautoriteiten, kunnen tachografen die worden geïnstalleerd in voertuigen die voor het eerst worden geregistreerd 36 maanden na de inwerkingtreding van de gedetailleerde bepalingen, bedoeld in artikel 11, gegevens uitwisselen met die autoriteiten terwijl het voertuig aan het rijden is.
2. Drie jaar na de inwerkingtreding van de in artikel 11, eerste alinea, bedoelde gedetailleerde bepalingen, rusten de lidstaten hun controleautoriteiten in passende mate uit met apparatuur voor vroegtijdige detectie op afstand die noodzakelijk is om de in dit artikel bedoelde gegevensoverdracht mogelijk te maken, met inachtneming van hun specifieke handhavingvoorschriften en -strategieën. Tot die tijd mogen de lidstaten beslissen of zij hun controleautoriteiten met dergelijke apparatuur voor vroegtijdige detectie op afstand uitrusten.
3. De in lid 1 bedoelde communicatieverbinding met de tachograaf wordt uitsluitend tot stand gebracht door toedoen van het apparaat van de controleautoriteiten. Het apparaat wordt beveiligd om de gegevensintegriteit en de legitimatie van het registratie- en controleapparaat te garanderen. De toegang tot de uitgewisselde gegevens wordt beperkt tot controleautoriteiten die gemachtigd zijn inbreuken op de in artikel 7, lid 1, vermelde rechtshandelingen van de Unie en deze verordening te controleren, en tot werkplaatsen voor zover het noodzakelijk is te controleren of de tachograaf goed functioneert.
4. Tijdens de communicatie worden uitsluitend gegevens uit- gewisseld die nodig zijn voor gerichte wegcontrole van voertuigen met een tachograaf ten aanzien waarvan het vermoeden van manipulatie of misbruik bestaat. Die gegevens hebben betrekking op de volgende voorvallen of gegevens die door de tachograaf zijn geregistreerd:
  - de meest recente inbreuk op de beveiliging,
  - de langste stroomstoring,
  - fout in de sensor,
  - fout in de bewegingsgegevens,
  - tegenstrijdige bewegingsgegevens,
  - rijden zonder geldige kaart,
  - invoeren van kaart tijdens het rijden,

- tijdafstellingsgegevens,
  - ijkgegevens, daaronder begrepen de gegevens van de jongste twee ijkingen,
  - kenteken,
  - de door de tachograaf geregistreerde snelheid,
  - overschrijding van de maximale rijtijd.
5. De uitgewisselde gegevens worden uitsluitend gebruikt om te verifiëren of deze verordening is nageleefd. Zij worden niet doorgezonden aan andere entiteiten dan de instanties die de rij- en rusttijden controleren en rechterlijke instanties in het kader van een lopende gerechtelijke procedure.
  6. De controleautoriteiten mogen de gegevens enkel bewaren voor de duur van de wegcontrole en dienen deze ten laatste drie uur nadat ze zijn medegedeeld te wissen, tenzij de gegevens wijzen op mogelijke manipulatie of misbruik van de tachograaf. Indien bij de wegcontrole die volgt de manipulatie of het misbruik niet wordt bevestigd, worden de gegevens gewist.
  7. Vervoersondernemingen die voertuigen gebruiken, moeten de bestuurders ervan in kennis stellen dat communicatie op afstand voor vroegtijdige detectie van vermoedelijke manipulatie of vermoedelijk misbruik van tachografen mogelijk is.
  8. In geen geval zal communicatie over vroegtijdige detectie op afstand van het in dit artikel beschreven type leiden tot automatische boeten of sancties voor de bestuurder of de vervoersonderneming. De bevoegde controleautoriteit kan, op basis van de uitgewisselde gegevens, beslissen het voertuig en de tachograaf te controleren. Het resultaat van de communicatie op afstand mag de controleautoriteiten er niet van weerhouden willekeurige controles langs de weg uit te voeren, gebaseerd op het in artikel 9 van Richtlijn 2006/22/EG geïntroduceerde risicoclassificatiesysteem.

## Artikel 10

### Interface met intelligente vervoerssystemen

1. Tachografen van voertuigen die voor het eerst worden geregistreerd 36 maanden na de inwerkingtreding van de gedetailleerde bepalingen, bedoeld in artikel 11, mogen worden uitgerust met een gestandaardiseerde interface die gebruik in operationele modus van de door de tachograaf geregistreerde of verstrekte gegevens door een extern apparaat mogelijk maakt, mits aan de volgende voorwaarden is voldaan:
  - a) de interface doet geen afbreuk aan de authenticiteit en de integriteit van de gegevens van de tachograaf;
  - b) de interface voldoet aan de gedetailleerde bepalingen in artikel 11;
  - c) het externe apparaat dat is aangesloten op de interface krijgt alleen toegang tot de persoonsgegevens, inclusief positioneringsgegevens, na verifieerbare toestemming van de bestuurder op wie de gegevens betrekking hebben.
2. Tachografen van voertuigen die voor het eerst in een lidstaat worden ingeschreven meer dan twee jaar na de inwerkingtreding van de in artikel 11, tweede alinea, bedoelde gedetailleerde bepalingen, worden uitgerust met de in lid 1 bedoelde interface.

## Artikel 11

### Gedetailleerde bepalingen voor de slimme tachograaf

Om te waarborgen dat de slimme tachografen voldoen aan de beginselen en vereisten van deze verordening stelt de Commissie, via uitvoeringshandelingen, gedetailleerde bepalingen vast die nodig zijn voor de eenvormige uitvoering van de artikelen 8, 9 en 10, maar geen bepalingen die de registratie van aanvullende gegevens door de tachograaf mogelijk maken.

Uiterlijk 21 augustus 2021 stelt de Commissie uitvoeringshandelingen vast met gedetailleerde bepalingen voor de eenvormige toepassing van de verplichting om te zorgen voor de registratie en de opslag van gegevens in verband met elke grensoverschrijding van het voertuig en activiteiten als bedoeld in artikel 8, lid 1, tweede en derde streepje, en in artikel 8, lid 1, tweede alinea.

Uiterlijk 21 februari 2022 stelt de Commissie uitvoeringshandelingen vast met gedetailleerde bepalingen die nodig zijn voor de eenvormige toepassing van voorschriften inzake gegevens en functies, met inbegrip van de artikelen 8, 9 en 10 van deze verordening, en de installatie van tachografen voor voertuigen als bedoeld in artikel 2, lid 1, onder a bis), van Verordening (EG) nr. 561/2006.

Die uitvoeringshandelingen worden vastgesteld overeenkomstig de in artikel 42, lid 3, bedoelde onderzoeksprocedure.

Voor de gedetailleerde bepalingen als bedoeld in de eerste, tweede en derde alinea's van dit artikel geldt:

- a) met betrekking tot de uitvoering van de in dit hoofdstuk genoemde functies van de slimme tachograaf, moeten zij de noodzakelijke vereisten bevatten om de veiligheid, nauwkeurigheid en betrouwbaarheid te waarborgen van de gegevens die aan de tachograaf worden geleverd door de satelliet-positioneringsdienst en de technologie voor communicatie op afstand, bedoeld in de artikelen 8 en 9;

- b) zij moeten de verschillende voorwaarden en vereisten specificeren voor de satellietpositioneringsdienst en de technologie voor communicatie op afstand, bedoeld in de artikelen 8 en 9, die zich in of buiten de tachograaf moeten bevinden, en als ze zich buiten de tachograaf bevinden, moeten zij de voorwaarden voor het gebruik van het satellietpositioneringssignaal als tweede bewegingssensor specificeren;
- c) ze moeten de noodzakelijke normen specificeren voor de in artikel 10 bedoelde interface. Die normen kunnen een bepaling omvatten over de verdeling van toegangsrechten voor bestuurders, werkplaatsen en vervoersondernemingen, en controlerollen voor de door de tachograaf geregistreerde gegevens, welke controlerollen gebaseerd zijn op een authenticatie-/toestemmingsmechanisme voor de interface, zoals een certificaat voor ieder toegangsniveau, afhankelijk van de technische haalbaarheid daarvan.

**HOOFDSTUK III****TYPEGOEDKEURING****Artikel 12****Verzoeken**

1. De fabrikant of zijn agent dient de aanvraag voor type- goedkeuring van een voertuigunit, bewegingssensor, modelregistratieblad of tachograafkaart in bij de typegoedkeuringsautoriteiten die elke lidstaat daartoe heeft ingesteld.
2. De lidstaten delen de naam en de contactgegevens van de in lid 1 bedoelde aangewezen autoriteiten tegen 2 maart 2015 mee aan de Commissie, en stelt vervolgens indien nodig, aanpassingen, vast. De Commissie publiceert een lijst van de voor de typegoedkeuring aangewezen autoriteiten op haar website en houdt deze lijst bij.
3. De aanvraag voor een typegoedkeuring gaat vergezeld van de gepaste specificaties, onder meer de noodzakelijke informatie over de verzegelingen, en het beveiligings-, het functionele en het interoperabiliteitscertificaat. Het beveiligingscertificaat wordt afgegeven door een door de Commissie aangewezen erkende certificeringsautoriteit.  
Functionele certificaten worden aan de fabrikant uitgereikt door de autoriteit die de typegoedkeuring doet.  
Het interoperabiliteitscertificaat wordt in opdracht en onder verantwoordelijkheid van de Commissie door een enkel laboratorium uitgereikt.
4. Met betrekking tot tachografen, de relevante onderdelen ervan, en tachograafkaarten geldt het volgende:
  - a) het veiligheidscertificaat certificeert voor de voertuigunit, tachograafkaarten, bewegingssensor en aansluiting op de GNSS-ontvanger wanneer de GNSS niet in de voertuigunits zit:
    - i) naleving van de veiligheidsdoelstellingen;
    - ii) uitvoering van onderstaande veiligheidsfuncties: identificatie en authenticatie, toestemming, vertrouwelijkheid, verantwoording, integriteit, audit, nauwkeurigheid en betrouwbaarheid van de dienst;
  - b) het functionele certificaat certificeert dat het geteste apparaat voldoet aan de nodige vereisten op het gebied van verrichte functies, milieukenmerken, kenmerken inzake elektromagnetische compatibiliteit, naleving van fysieke vereisten en andere geldende normen;
  - c) het interoperabiliteitscertificaat certificeert dat het geteste apparaat volledig interoperabel is met de noodzakelijke modellen tachografen of tachograafkaarten.
5. De autoriteit die de typegoedkeuring voor het apparaat heeft verleend, moet voorafgaande aan de toepassing daarvan op de hoogte worden gesteld van elke wijziging in de software of hardware van de tachograaf of in de aard van de voor de fabricage gebruikte materialen. Die autoriteit moet de verlenging van de typegoedkeuring aan de fabrikant bevestigen of kan een actualisering of een bevestiging van de relevante functie-, veiligheids- en/of interoperabiliteitscertificaten eisen.
6. Voor een gegeven type van voertuigunit, bewegingssensor, modelregistratieblad of tachograafkaart kan slechts in één lid- staat een aanvraag worden ingediend.
7. De Commissie stelt, via uitvoeringshandelingen, de gedetailleerde bepalingen voor de uniforme toepassing van dit artikel vast. Die uitvoeringshandelingen worden volgens de in artikel 42, lid 3, bedoelde onderzoeksprocedure vastgesteld.

**Artikel 13****Verlenen van typegoedkeuring**

Een lidstaat verleent de typegoedkeuring voor elk type voertuig- unit, bewegingssensor, modelregistratieblad of tachograafkaart dat aan de voorschriften van de artikelen 4 en 11 voldoet, op voorwaarde dat de lidstaat in de gelegenheid is geweest om te controleren of de productie overeenkomt met het goedgekeurde type.

Wijzigingen van of toevoegingen aan een goedgekeurd model zijn onderworpen aan een aanvullende typegoedkeuring door de lidstaat die de eerste typegoedkeuring heeft verleend.

**Artikel 14****Typgoedkeuringsmerk**

De lidstaten verlenen de aanvrager een typegoedkeuringsmerk, overeenkomstig een vooraf opgesteld model, voor elk type voertuigunit, bewegingssensor, modelregistratieblad of tachograaf- kaart dat zij overeenkomstig artikel 13 en bijlage II goedkeuren. Het model wordt door de Commissie door middel van uitvoeringshandelingen, volgens de in artikel 42, lid 3, bedoelde onderzoeksprocedure vastgesteld.

**Artikel 15****Goedkeuring of weigering**

De bevoegde autoriteiten van de lidstaat waar de typegoedkeuringsaanvraag is ingediend, bezorgen de autoriteiten van de andere lidstaten voor elk type voertuigunit, bewegingssensor, modelregistratieblad of tachograafkaart dat zij goedkeuren, binnen een maand een afschrift van het typegoedkeuringscertificaat, samen met de afschriften van de documenten met de geldende specificaties, onder meer die met betrekking tot verzegeling. Indien de bevoegde autoriteiten de aanvraag niet goedkeuren, brengen zij de autoriteiten van de andere lidstaten, met opgave van de redenen, ervan op de hoogte dat de typegoedkeuring is geweigerd.

## Artikel 16

### Overeenstemming van apparatuur met typegoedkeuring

1. Indien de lidstaat die de in artikel 13 bedoelde typegoedkeuring heeft verleend, vaststelt dat voertuigunits, bewegingssensoren, registratiebladen of tachograafkaarten, voorzien van het door hem toegekende goedkeuringsmerk, niet overeenstemmen met het door hem goedgekeurde type, neemt hij de nodige maatregelen teneinde te bewerkstelligen dat de productie overeenstemt met het goedgekeurde type. Deze maatregelen omvatten, in voorkomend geval, tevens de intrekking van de typegoedkeuring.
2. Een lidstaat die de typegoedkeuring heeft verleend, moet deze intrekken indien de goedgekeurde voertuigunit, de bewegingssensor, het registratieblad of de tachograafkaart niet overeenstemt met deze verordening, of indien deze bij het gebruik een gebrek van algemene aard vertoont, met de ongeschiktheid voor het beoogde doel als gevolg.
3. Indien een lidstaat die de typegoedkeuring heeft verleend, door een andere lidstaat ervan in kennis wordt gesteld dat een van de in de leden 1 of 2 bedoelde gevallen zich voordoet, neemt hij, onverminderd lid 5, na overleg met de in kennis stellende lidstaat de in die leden bedoelde maatregelen.
4. Een lidstaat die heeft vastgesteld dat een van de in lid 2 bedoelde gevallen zich voordoet, kan het in de handel brengen en het in gebruik nemen van de voertuigunits, de bewegingssensoren, de registratieblad of de betreffende tachograafkaart tot nader order opschorten. Hetzelfde geldt in de in lid 1 bedoelde gevallen voor voertuigunits, bewegingssensoren, registratiebladen of tachograafkaarten die van de eerste EU-ijking zijn vrijgesteld, indien de fabrikant na ontvangen waarschuwing deze niet in overeenstemming brengt met het goedgekeurde type of met de voorschriften van deze verordening.

In alle gevallen stellen de bevoegde autoriteiten van de lidstaten elkaar en de Commissie binnen één maand vanaf dergelijke intrekking, met opgave van redenen, ervan in kennis dat de verleende typegoedkeuring of een andere overeenkomstig de leden 1, 2 of 3 getroffen maatregel is ingetrokken.

5. Indien een lidstaat die de typegoedkeuring heeft verleend, betwist dat een van de gevallen, bedoeld in de leden 1 en 2, zich voordoet, trachten de betrokken lidstaten het geschil bij te leggen. De Commissie wordt op de hoogte gehouden. Indien de betrokken lidstaten er niet in zijn geslaagd tot overeenstemming te komen binnen een termijn van vier maanden te rekenen vanaf de datum van de in lid 3 bedoelde kennisgeving, neemt de Commissie, na raadpleging van de deskundigen van alle lidstaten en na bestudering van alle desbetreffende, onder meer economische en technische, factoren, binnen een termijn van zes maanden na het verstrijken van die termijn van vier maanden een besluit, dat ter kennis wordt gebracht van de betrokken lidstaten en dat tegelijkertijd aan de andere lidstaten wordt medegedeeld. De Commissie stelt per geval de termijn voor het toepassen van haar besluit vast.

## Artikel 17

### Goedkeuring van registratiebladen

1. De aanvrager van een typegoedkeuring voor een model van registratieblad vermeldt op de aanvraag op welke types analoge tachograaf het registratieblad zal worden gebruikt, en moet voor het testen van het registratieblad een adequaat apparaat van die types beschikbaar stellen.
2. De bevoegde autoriteiten van elke lidstaat vermelden op het goedkeuringscertificaat van het model van een registratieblad op welke types van de analoge tachografen het model van registratieblad kan worden gebruikt.

## Artikel 18

### Motivering van besluiten tot weigering

Ieder besluit op grond van deze verordening, tot weigering of intrekking van de goedkeuring van een type van een voertuigunit, een bewegingssensor, een modelregistratieblad of een tachograafkaart, wordt nauwkeurig gemotiveerd. Het besluit wordt ter kennis van de betrokkene gebracht, onder vermelding van de rechtsmiddelen volgens de in de relevante lidstaat geldende wetgeving, en van de termijnen waarbinnen zij kunnen worden aangewend.

## Artikel 19

### Erkenning van tachografen waarvoor een typegoedkeuring is verleend

De lidstaten mogen de inschrijving niet weigeren en het in het verkeer brengen of het gebruik van voertuigen, voorzien van een tachograaf, niet verbieden om redenen die verband houden met het apparaat indien dit is voorzien van het typegoedkeuringsmerk, bedoeld in artikel 14, en van het installatieplaatje, bedoeld in artikel 22, lid 4.

## Artikel 20

### Veiligheid

1. De fabrikant ontwerpt, test en controleert de geproduceerde voertuigunits, bewegingssensoren en tachograafkaarten dusdanig dat eventuele zwakke punten, in alle fasen van de levensduur van het product, worden opgespoord en mogelijk misbruik daarvan wordt voorkomen en bestreden. De frequentie van de testen, die ten minste eenmaal om de twee jaar worden uitgevoerd, wordt vastgesteld door de lidstaat die het goedkeuringscertificaat heeft verleend.
2. Hiertoe dienen fabrikanten bij de in artikel 12, lid 3, bedoelde certificeringsautoriteit, de voor een kwetsbaarheidsanalyse benodigde documentatie in.
3. Voor de toepassing van lid 1 voert de in artikel 12, lid 3, bedoelde certificeringsautoriteit testen uit op voertuigunits, bewegingssensoren en tachograafkaarten om te bevestigen dat bekende zwakke punten niet kunnen worden misbruikt door personen die over algemeen toegankelijke kennis beschikken.
4. Indien bij de testen, bedoeld in lid 1, zwakke punten in systeemonderdelen (voertuigunits, bewegingssensoren en tachograafkaarten) aan het licht komen, worden die onderdelen niet in de handel gebracht. Indien er tijdens de in lid 3 bedoelde testen zwakke punten worden ontdekt bij reeds in de handel zijnde onderdelen, stellen de fabrikant of de certificeringsautoriteit de bevoegde autoriteiten van de lidstaat die de typegoedkeuring heeft afgegeven, op de hoogte. Die bevoegde autoriteiten nemen alle noodzakelijke maatregelen om ervoor te zorgen dat het probleem wordt aangepakt, met name door de fabrikant, en informeert de Commissie onverwijld over de opgespoorde zwakke punten en de beoogde of getroffen maatregelen, met inbegrip van, indien nodig, de intrekking van de typegoedkeuring overeenkomstig artikel 16, lid 2.

## Artikel 21

### Praktijktests

1. De lidstaten kunnen praktijktesten toestaan met betrekking tot tachografen waarvoor nog geen typegoedkeuring is verleend. De lidstaten moeten de door hen toegestane praktijktesten wederzijds erkennen.
2. Bestuurders en vervoersondernemingen die aan een praktijktest deelnemen, moeten aan de eisen van Verordening (EG) nr. 561/2006 voldoen. Om aan te tonen dat zij aan deze eisen voldoen, volgen de bestuurders de in artikel 35, lid 2, van deze verordening bepaalde procedure.
3. De Commissie kan door middel van uitvoeringshandelingen bepalen welke procedures bij het uitvoeren van die praktijktesten moeten worden gevolgd en welke formulieren voor het toezicht op deze testen moeten worden gebruikt. De uitvoeringshandelingen worden volgens de in artikel 42, lid 3, bedoelde onderzoeksprocedure vastgesteld.



**HOOFDSTUK IV****INSTALLATIE EN CONTROLE****Artikel 22****Installatie en herstelling**

1. De tachograaf mag uitsluitend worden geïnstalleerd of hersteld door een installateur, werkplaats of voertuigfabrikant die overeenkomstig artikel 24 daartoe door de bevoegde autoriteiten van de lidstaten is erkend.
2. Erkende installateurs, werkplaatsen of voertuigfabrikanten verzegelen de tachograaf in overeenstemming met de specificaties van het typegoedkeuringscertificaat, bedoeld in artikel 15, na te hebben gecontroleerd of deze correct werkt en, in het bijzonder, op een zodanige wijze dat de geregistreerde gegevens niet door manipulatie kunnen worden vervalst of gewijzigd.
3. De erkende installateur, werkplaats of voertuigfabrikant brengt een speciaal merkteken aan op de verzegeling en voert, in het geval van digitale tachografen, de elektronische beveiligingsgegevens in waarmee echtheidscontrole kan worden ver- richt. De bevoegde autoriteiten van elke lidstaat zenden de Commissie een register van gebruikte merken en van elektronische veiligheidsgegevens alsmede de noodzakelijke elementen met betrekking tot de gebruikte elektronische veiligheidsgegevens. De Commissie geeft de lidstaten op verzoek toegang tot die informatie.
4. Het bewijs dat de tachograaf in overeenstemming met de voorschriften van deze verordening is geïnstalleerd, wordt geleverd door een installatieplaatje op een zichtbare en gemakkelijk toegankelijke wijze aan te brengen.
5. Tachograafonderdelen worden verzegeld zoals aangegeven in het typegoedkeuringscertificaat. Aansluitingen aan de tachograaf waarmee kan worden geknoeid, zoals de aansluiting van de bewegingssensor op de versnellingsbak en, waar van toepassing, het installatieplaatje, worden verzegeld.

Een verzegeling wordt alleen verwijderd of verbroken:

- door installateurs of werkplaatsen die door de bevoegde instanties, overeenkomstig artikel 24, zijn erkend voor herstelling, onderhoud of ijking van de tachograaf of door con- troleambtenaren die goed zijn opgeleid en, indien nodig, gemachtigd voor controledoeleinden;
- voor herstel of wijziging van het voertuig waardoor de ver- zegeling wordt aangetast. In dergelijke gevallen wordt in het voertuig een verklaring bewaard met vermelding van de datum en het tijdstip waarop de verzegeling is verbroken en van de redenen voor de verwijdering van de verzegeling. De Commissie ontwikkelt via uitvoeringshandelingen een standaardformulier voor een dergelijke verklaring.

De verwijderde of verbroken verzegelingen worden door een erkende installateur of werkplaats zonder onnodige vertraging en binnen zeven dagen vanaf de verwijdering of verbreking ervan, vervangen. Wanneer de zegels voor controledoeleinden zijn verwijderd of verbroken, kunnen zij zonder onnodige vertraging worden vervangen door een controlerend ambtenaar die is uitgerust met verzegelingsapparatuur en een uniek speciaal merkteken.

Wanneer een controlerend ambtenaar een verzegeling verwijdert, wordt de controlekaart in de tachograaf ingebracht vanaf de verwijdering van de verzegeling tot de voltooiing van de inspectie, ook wanneer een nieuwe verzegeling wordt aangebracht. De controlerend ambtenaar verschaft een schriftelijke verklaring die minstens de volgende informatie bevat:

- het voertuigidentificatienummer;
- de naam van de ambtenaar;
- de controleautoriteit en de lidstaat;
- het nummer van de controlekaart;
- het nummer van de verwijderde verzegeling;
- de datum en het tijdstip waarop de verzegeling is verwijderd;
- het nummer van de nieuwe verzegeling, indien de controlerend ambtenaar een nieuwe verzegeling heeft aangebracht.

Voordat de verzegelingen worden vervangen, wordt de tachograaf door een erkende werkplaats gecontroleerd en geijkt, behalve wanneer een verzegeling voor controledoeleinden is verwijderd of verbroken en door een controlerend ambtenaar is vervangen.

**Artikel 23****Inspectie van tachografen**

1. Tachografen worden regelmatig door een erkende werk- plaats geïnspecteerd. Ten minste om de twee jaar wordt een routine- inspectie uitgevoerd.
2. De inspecties als bedoeld in lid 1 omvatten minstens het volgende:
  - of de tachograaf correct is geïnstalleerd en geschikt is voor het voertuig;
  - of de tachograaf correct werkt;
  - of de tachograaf het typegoedkeuringsmerk draagt;

- of er een installatieplaatje aanwezig is;
  - of alle verzegelingen intact en effectief zijn;
  - of er manipulatieapparaten aan de tachograaf zijn bevestigd en of er sporen zijn van het gebruik van dergelijke apparaten;
  - de bandenmaat en de effectieve omtrek van de banden.
3. De werkplaats stelt een inspectierapport op ingeval on- regelmatigigheden in de werking van de tachograaf moesten worden verholpen, onafhankelijk of dit plaatsvond als gevolg van een periodieke inspectie of van een inspectie op specifiek ver- zoek van de bevoegde nationale autoriteit. Zij houden een lijst van alle inspectierapporten bij.
  4. Inspectierapporten worden minstens twee jaar nadat ze zijn opgesteld, bewaard. De lidstaten besluiten of tijdens die periode inspectierapporten moeten worden bewaard of aan de bevoegde autoriteit worden gestuurd. In het eerste geval worden de rapporten van de gedurende de bewaartermijn uitgevoerde inspecties en ijkingen op verzoek ter inzage gegeven aan de bevoegde instantie.

## Artikel 24

### Erkenning van installateurs, werkplaatsen en voertuigfabrikanten

1. Installateurs, werkplaatsen en voertuigfabrikanten die tachografen installeren, controleren, inspecteren en repareren, worden door de lidstaten erkend, regelmatig gecontroleerd, en gecertificeerd.
2. Om de bevoegdheid en betrouwbaarheid van de installateurs, werkplaatsen en voertuigfabrikanten te waarborgen, bepalen en publiceren de lidstaten een aantal duidelijke nationale procedures en zorgen zij ervoor dat aan de volgende minimum-criteria wordt voldaan:
  - a) het personeel is goed opgeleid;
  - b) de apparatuur om de testen en taken uit te voeren is beschikbaar;
  - c) de installateurs, werkplaatsen en voertuigfabrikanten hebben een goede reputatie.
3. Erkende installateurs of werkplaatsen worden als volgt aan een audit onderworpen:
  - a) Ten minste om de twee jaar worden de procedures die de erkende installateurs of werkplaatsen toepassen om met de tachografen om te gaan, aan een audit onderworpen. De audit betreft voornamelijk de genomen beveiligingsmaatregelen en het gebruik van de werkplaatskaarten. Voor de uit- voering van de audit is een bezoek ter plaatse niet vereist.
  - b) Erkende installateurs en werkplaatsen worden voorts onder- worpen aan onaangekondigde technische audits, met het oog op controle van de ijkingen, inspecties en installaties. Die controles vinden jaarlijks in ten minste 10 % van de erkende installateurs en werkplaatsen plaats.
4. De lidstaten en hun bevoegde autoriteiten nemen passende maatregelen om belangenconflicten tussen installateurs of werk- plaatsen en vervoersondernemingen te voorkomen. In het bij- zonder, wanneer sprake is van ernstig risico op belangenconflict, worden aanvullende specifieke maatregelen genomen om ervoor te zorgen dat de installateur of de werkplaats aan de bepalingen van deze verordening voldoet.
5. De bevoegde autoriteiten van de lidstaten sturen de Commissie jaarlijks, indien mogelijk langs elektronische weg, de lijst van de erkende installateurs en werkplaatsen en de aan hen afgegeven kaarten. De Commissie publiceert deze lijsten op haar website.
6. De bevoegde autoriteiten trekken, tijdelijk of definitief, de erkenning in van installateurs, werkplaatsen en voertuigfabrikanten die niet voldoen aan de hun bij deze verordening opgelegde verplichtingen.

## Artikel 25

### Werkplaatskaarten

1. De geldigheidsduur van de werkplaatskaart is ten hoogste één jaar. In geval van verlenging ziet de bevoegde autoriteit erop toe dat de installateur, werkplaats of voertuigfabrikant voldoet aan de in artikel 24, lid 2, bepaalde criteria.
2. De bevoegde autoriteit vernieuwt de werkplaatskaart binnen 15 werkdagen na ontvangst van een geldig verzoek daartoe en van alle noodzakelijke documentatie. In geval van beschadiging, defect, verlies of diefstal van de werkplaatskaart wordt door de bevoegde autoriteit, binnen vijf werkdagen na ont- vangst van een gemotiveerd verzoek, een nieuwe kaart verstrekt. De bevoegde autoriteiten die de kaart uitreiken, houden een register bij van de verloren, gestolen of defecte kaarten.
3. Indien een lidstaat de in artikel 24 bedoelde erkenning van een installateur, werkplaats of voertuigfabrikant intrekt, trekt hij tevens de daarna uitgegeven werkplaatskaarten in.
4. De lidstaten nemen alle noodzakelijke maatregelen om te voorkomen dat de aan de erkende installateur, werkplaats en voertuigfabrikanten verstrekte werkplaatskaarten worden vervalst.

**HOOFDSTUK V****BESTUURDERSKAART****Artikel 26****Afgifte van de bestuurderskaart**

1. De bestuurderskaart wordt op verzoek van de bestuurder afgegeven door de bevoegde autoriteit van de lidstaat waar de bestuurder zijn gewone verblijfplaats heeft. Zij wordt binnen één maand na ontvangst van het verzoek en mits alle nodige documenten binnengekomen zijn, door de bevoegde autoriteit afgegeven.
2. In dit artikel wordt onder „gewone verblijfplaats” verstaan, de plaats waar een natuurlijke persoon gewoonlijk, dat wil zeggen ten minste 185 dagen per kalenderjaar, verblijft omdat hij daar persoonlijk en beroepsmatig mee verbonden is, of omdat hij er niet beroepsmatig mee verbonden is, doch wel in persoonlijk opzicht kennelijk sterke banden mee heeft.  
De gewone verblijfplaats van een natuurlijke persoon die beroepsmatig verbonden is met een andere plaats dan die waar hij in persoonlijk opzicht mee verbonden is en die dientengevolge afwisselend in twee of meer lidstaten verblijft, wordt geacht de plaats te zijn waarmee hij in persoonlijk opzicht verbonden is, op voorwaarde dat hij er regelmatig terugkeert. Deze laatste voorwaarde vervalt ingeval de betrokkene in een lidstaat verblijft om een opdracht van bepaalde duur te vervullen.
3. De gewone verblijfplaats van de bestuurder wordt aangetoond met passende middelen, met name zijn identiteitskaart of een andere legitimatie. De bevoegde autoriteiten van de lidstaat waar de bestuurderskaart is afgegeven, kunnen, in geval van twijfel aangaande de juistheid van een verklaring inzake de gewone verblijfplaats, of met het oog op specifieke controles, om aanvullende inlichtingen of bewijsstukken verzoeken.
4. De lidstaten kunnen op goede gronden en in uitzonderlijke gevallen een tijdelijke, niet-vernieuwbare bestuurderskaart afgeven voor een termijn van ten hoogste 185 dagen aan een bestuurder die niet zijn gewone verblijfplaats heeft in een lidstaat of een staat die partij is bij AETR-overeenkomst, op voorwaarde dat tussen de bestuurder en een in de lidstaat van afgifte gevestigde vervoersonderneming een arbeidsrechtelijke verhouding bestaat, en, voor zover Verordening (EG) nr. 1072/2009 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(1)</sup> van toepassing is, over een bestuurdersattest in de zin van die verordening voorlegt. Op basis van door de lidstaten verstrekte gegevens ziet de Commissie nauwlettend toe op de toepassing van dit lid. De Commissie doet iedere twee jaar verslag van haar bevindingen aan het Europees Parlement en de Raad en gaat met name na of de tijdelijke bestuurderskaarten negatieve effecten hebben op de arbeidsmarkt en of de tijdelijke kaarten gewoonlijk worden uitgegeven aan genoemde bestuurders bij meer dan één gelegenheid. De Commissie kan een passend wetgevingsvoorstel maken om dit lid te herzien.
5. De bevoegde autoriteiten van de lidstaat van afgifte nemen passende maatregelen om zich ervan te vergewissen dat een aanvrager niet reeds houder is van een geldige bestuurderskaart en personaliseren de bestuurderskaart en zorgen ervoor dat de gegevens zichtbaar en nauwkeurig zijn.
6. De bestuurderskaart is ten hoogste vijf jaar geldig.
7. Een geldige bestuurderskaart wordt uitsluitend ingetrokken of geschorst als de bevoegde autoriteiten van een lidstaat vaststellen dat de kaart is vervalst of de bestuurder een kaart gebruikt waarvan hij niet de houder is, of dat de kaart is verkregen aan de hand van valse verklaringen en/of vervalste documenten. Indien de kaart door een andere lidstaat dan de lidstaat van afgifte wordt geschorst of ingetrokken, zendt de lidstaat die de kaart schorst of intrekt deze met opgave van redenen zo spoedig mogelijk terug naar de autoriteiten van de lidstaat van afgifte. Indien terugzending van de kaart vermoedelijk meer dan twee weken in beslag neemt, deelt de lidstaat die de kaart schorst of intrekt de lidstaat van afgifte binnen die termijn de redenen voor de schorsing of de intrekking mee.
- 7 bis. De bevoegde autoriteiten van de lidstaat van afgifte kunnen een bestuurder ertoe verplichten de bestuurderskaart door een nieuwe te vervangen indien dit noodzakelijk is om aan de toepasselijke technische specificaties te voldoen.
8. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om te voorkomen dat bestuurderskaarten worden vervalst.
9. Dit artikel staat er niet aan in de weg dat een lidstaat een bestuurderskaart afgeeft aan een bestuurder die zijn gewone verblijfplaats heeft in een deel van het grondgebied van die lidstaat waar het Verdrag betreffende de Europese Unie en het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie niet van toepassing zijn, op voorwaarde dat desbetreffende bepalingen van deze verordening in dergelijke gevallen worden toegepast.

**Artikel 27****Gebruik van bestuurderskaarten**

1. De bestuurderskaart is persoonlijk.

<sup>1</sup> Verordening (EG) nr. 1072/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 21 oktober 2009 tot vaststelling van gemeenschappelijke regels voor toegang tot de markt voor internationaal goederenvervoer over de weg (PB L 300 van 14.11.2009, blz. 72).

2. Een bestuurder mag niet meer dan één geldige bestuurderskaart bezitten en mag uitsluitend zijn eigen gepersonaliseerde bestuurderskaart gebruiken. Hij mag geen defecte of verlopen kaart gebruiken.

## Artikel 28

### Vernieuwing van de bestuurderskaart

1. De bestuurder die zijn bestuurderskaart wenst te vernieuwen richt daartoe een verzoek aan de bevoegde autoriteiten van de lidstaat waar hij zijn gewone verblijfplaats heeft, uiterlijk 15 werkdagen vóór de datum waarop de kaart verstrijkt.
2. Ingeval van vernieuwingen, de autoriteiten van de lidstaat waar de bestuurder zijn gewone verblijfplaats heeft, verschillen van de autoriteiten die de bestaande kaart hebben afgegeven, en wanneer de autoriteiten van de lidstaat wordt verzocht een door andere autoriteiten afgegeven kaart te vernieuwen, brengen zij de autoriteiten die de bestaande kaart hebben afgegeven op de hoogte van de redenen voor vernieuwing.
3. Bij verzoek om vernieuwing van een bijna verlopen kaart verstrekt de bevoegde autoriteit vóór de vervaldatum een nieuwe kaart, op voorwaarde dat het verzoek haar binnen de in lid 1 gestelde termijn is toegezonden.

## Artikel 29

### Gestolen, verloren of defecte bestuurderskaart

1. De autoriteit die de kaart afgeeft, houdt een register bij waarin afgegeven, gestolen, verloren en defecte kaarten worden opgetekend, gedurende ten minste de geldigheidstermijn van de kaarten.
2. Beschadigde of defecte bestuurderskaarten worden door de bestuurder teruggezonden naar de bevoegde autoriteit van de lidstaat waar hij zijn gewone verblijfplaats heeft. Van diefstal van de kaart wordt aangifte gedaan bij de bevoegde autoriteiten van het land waar de diefstal heeft plaatsgevonden.
3. Van elk verlies van de bestuurderskaart wordt formeel aangifte gedaan bij de bevoegde autoriteiten van de lidstaat van afgifte, en bij die van de lidstaat waar de bestuurder zijn gewone verblijfplaats heeft, als het verschillende lidstaten betreft.
4. Bij beschadiging, defect, verlies of diefstal van de bestuurderskaart verzoekt de bestuurder de bevoegde autoriteiten van de lidstaat van zijn gewone verblijfplaats binnen zeven kalenderdagen om vervanging van de kaart. Door die autoriteiten wordt binnen acht werkdagen na ontvangst van het gemotiveerde verzoek een vervangende kaart verstrekt.
5. Onder de in lid 4 genoemde omstandigheden kan de bestuurder gedurende ten hoogste 15 kalenderdagen, of gedurende een langere termijn als dit noodzakelijk is om het voertuig naar het bedrijf terug te rijden, zonder kaart blijven rijden, mits de bestuurder kan aantonen dat hij binnen die termijn de kaart niet kan overleggen of gebruiken.

## Artikel 30

### Wederzijdse erkenning en omwisseling van bestuurderskaarten

1. De door de lidstaten afgegeven bestuurderskaarten worden onderling erkend.
2. Ingeval de houder van een door een lidstaat afgegeven geldige bestuurderskaart zijn gewone verblijfplaats in een andere lidstaat vestigt, kan hij verzoeken zijn kaart om te wisselen tegen een gelijkwaardige bestuurderskaart. De lidstaat die de kaart omwisselt, heeft tot taak na te gaan of de ter omwisseling aangeboden kaart nog geldig is.
3. De lidstaat die de kaart omwisselt, zendt de oude kaart met opgave van redenen terug aan de autoriteiten van de lidstaat die de kaart hebben afgegeven.
4. Wanneer een lidstaat de bestuurderskaart vervangt of omwisselt, wordt die vervanging of omwisseling, en elke latere vervanging of omwisseling geregistreerd in die lidstaat waar de bestuurderskaart voor het eerst is vervangen of omgewisseld.

## Artikel 31

### Elektronische uitwisseling van de gegevens op de bestuurderskaart

1. Om zeker te stellen dat een aanvrager niet reeds houder is van een geldige bestuurderskaart in de zin van artikel 26 voeren de lidstaten een elektronisch register waarin aantekening wordt gehouden van de volgende gegevens van bestuurderskaarten, met inbegrip van de in artikel 26, lid 4, bedoelde kaarten, gedurende een termijn die ten minste even lang is als de geldigheidstermijn van die kaarten:
  - naam en voornaam van de bestuurder,
  - geboortedatum en, indien bekend, geboorteplaats van de bestuurder,
  - nummer van een geldig rijbewijs en plaats van afgifte van het rijbewijs (indien van toepassing),
  - status van de bestuurderskaart,
  - nummer van de bestuurderskaart.
2. De Commissie en de lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de elektronische registers met elkaar verbonden en in de hele Unie beschikbaar zijn met behulp van het TACHOnet-meldingssysteem als bedoeld in Aanbeveling 2010/19/EU of een compatibel systeem. In het geval van een dergelijk compatibel systeem zullen elektronische gegevens met alle andere lidstaten via het TACHOnet-berichtensysteem kunnen worden uitgewisseld.

3. In geval van afgifte, vervanging of, indien nodig, vernieuwing van de bestuurderskaart gaan de lidstaten via de elektronische uitwisseling van gegevens na of de bestuurder niet reeds in het bezit is van een andere geldige bestuurderskaart. Slechts de voor dit doel benodigde gegevens worden uitgewisseld.
4. Controleambtenaren krijgen toegang tot het elektronisch register om de status van een bestuurderskaart na te gaan.
5. De Commissie stelt door middel van uitvoeringshandelingen de gemeenschappelijke procedures en specificaties voor de in lid 2 bedoelde verbinding vast, waaronder het formaat van de uitgewisselde gegevens, de technische procedures voor elektronische raadpleging van de nationale elektronische registers, de toegangsprocedures en de beveiligingsmechanismen. De uitvoeringshandelingen worden volgens de in artikel 42, lid 3, bedoelde onderzoeksprocedure vastgesteld.

## HOOFDSTUK VI

### GEBRUIK VAN APPARATUUR

#### Artikel 32

##### Correct gebruik van de tachograaf

1. Vervoersondernemingen en bestuurders zorgen ervoor dat digitale tachografen en bestuurderskaarten correct werken en correct worden gebruikt. Vervoersondernemingen en bestuurders die gebruikmaken van analoge tachografen, zorgen ervoor dat deze correct werken en dat de registratiebladen correct wordt gebruikt.
2. Digitale tachografen mag niet zodanig ingesteld zijn dat zij automatisch overschakelen naar een specifieke activiteitscategorie wanneer de motor of de ontsteking wordt uitgeschakeld, tenzij de bestuurder in staat blijft manueel de juiste activiteiten- categorie te kiezen.
3. Het is verboden gegevens op het registratieblad, op de tachograaf of op de bestuurderskaart opgeslagen gegevens, of afdrukken van de tachograaf te vervalsen, te verbergen, uit te wissen of te vernietigen. Manipulatie van de tachograaf, het registratieblad of de bestuurderskaart die kan leiden tot het vervalsen, uitwissen of vernietigen van de gegevens en/of afgedrukte informatie is verboden. In het voertuig mag geen voorziening aanwezig zijn die met dit doel kan worden gebruikt.
4. Behoudens voor de in artikel 21 bedoelde praktijktesten wordt een voertuig niet uitgerust met meer dan één tachograaf.
5. De lidstaten verbieden de productie, de verdeling en de verkoop van, alsmede het maken van publiciteit voor apparaten die geconstrueerd en/of bestemd zijn voor het manipuleren van tachografen.

#### Artikel 33






##### Verantwoordelijkheden van vervoersondernemingen

1. Vervoersondernemingen zijn verantwoordelijk voor het waarborgen dat hun bestuurders goed zijn opgeleid en geïnstrueerd met betrekking tot de correcte werking van digitale of analoge tachografen, voeren regelmatig controles uit om zich ervan te vergewissen dat hun bestuurders de tachograaf correct gebruiken, en mag haar bestuurders niet direct of indirect aanzetten tot misbruik van tachografen.  
Vervoersondernemingen voorzien dat de bestuurder van een voertuig uitgerust met analoge tachografen met voldoende registratiebladen, rekening houdend met het persoonlijke karakter van deze bladen, de duur van de dienst en de mogelijkheid om eventueel beschadigde of door een bevoegde controleambtenaar in beslag genomen registratiebladen te vervangen. Vervoersondernemingen verstrekken de bestuurders slechts de registratiebladen van een goedgekeurd model, die geschikt zijn voor gebruik in het in het voertuig geïnstalleerde apparaat.  
Indien een voertuig is uitgerust met een digitale tachograaf zien de vervoersonderneming en de bestuurder erop toe dat, rekening houdend met de duur van de dienst, de afdruk van gegevens van de tachograaf op verzoek van een controlerend ambtenaar in geval van controle correct kan worden gemaakt.
2. De registratiebladen en in voorkomend geval de in artikel 35 bedoelde afdrukken worden door de vervoersondernemingen ten minste één jaar na het gebruik in chronologische volgorde en leesbare vorm bewaard; de onderneming verstrekt de betrokken bestuurder op diens verzoek een kopie. Vervoersondernemingen verstrekken de betrokken bestuurder op diens verzoek tevens een kopie van de gedownloade gegevens van de bestuurderskaart, samen met een papieren afdruk daarvan. De registratiebladen, afdrukken en overgebrachte gegevens moeten op verzoek van de met de controleambtenaren worden overgelegd of overhandigd.
3. Vervoersondernemingen zijn aansprakelijk voor inbreuken op deze verordening die door bestuurders van het bedrijf of door ter beschikking gestelde bestuurders worden gepleegd. De lidstaten kunnen dergelijke aansprakelijkheid evenwel afhankelijk stellen van een inbreuk door de vervoersonderneming op lid 1 van dit artikel, eerste alinea, en op artikel 10, leden 1 en 2, van Verordening (EG) nr. 561/2006.

#### Artikel 34

##### Gebruik van bestuurderskaarten en registratiebladen

1. Voor iedere dag dat hij rijdt, vanaf het tijdstip waarop hij het voertuig overneemt, gebruikt de bestuurder registratiebladen of bestuurderskaarten. Het registratieblad of de bestuurderskaart wordt niet vóór het einde van de dagelijkse werktijd uit het apparaat genomen, tenzij dit anderszins is toegestaan of noodzakelijk is om na een grensoverschrijding het landsymbool in te voeren. Het registratieblad of de bestuurderskaart mag niet worden gebruikt voor een langere periode dan die waarvoor het blad of de kaart bestemd is.
2. De bestuurder zorgt voor een passende bescherming van de registratiebladen en gebruikt geen bevuilde of beschadigde registratiebladen of bestuurderskaarten.
3. Ingeval de bestuurder zich niet bij het voertuig bevindt en daardoor de tachograaf waarmee het voertuig is uitgerust, niet kan bedienen, worden de in lid 5, onder b), punten ii), iii) en iv), bedoelde tijden:
  - a) als het voertuig is uitgerust met een analoge tachograaf, met de hand, door automatische registratie of anderszins, leesbaar op het registratieblad opgetekend zonder dat dit wordt bevuild, of

- b) als het voertuig is uitgerust met een digitale tachograaf, op de bestuurderskaart geregistreerd met behulp van de voorziening voor handmatige invoer waarmee de tachograaf is uitgerust.
- De lidstaten mogen de bestuurders niet verplichten tot het overleggen van documenten ter staving van hun bezigheden wanneer zij zich niet bij het voertuig bevinden.
4. Indien het voertuig dat met een digitale tachograaf is uitgerust, door meer dan één bestuurder wordt bemand, zorgt elke bestuurder ervoor dat zijn bestuurderskaart in de juiste lezer in de tachograaf is ingebracht.
- Indien het voertuig dat met een analoge tachograaf is uitgerust, door meer dan één bestuurder wordt bemand, brengen de bestuurders op de registratiebladen de nodige wijzigingen aan zodat de relevante gegevens worden geregistreerd op het blad van de bestuurder die daadwerkelijk het voertuig bestuurt.
5. De bestuurders moeten:
- erop toezien dat de tijdsaanduiding op het registratieblad overeenkomt met de wettelijke tijd in het land waar het voertuig is ingeschreven;
  - de schakelorganen bedienen met behulp waarvan de volgende te registreren tijden kunnen worden onderscheiden:
    - onder het teken  : rijtijd,
    - onder het teken  : „andere werkzaamheden”, waaronder wordt verstaan de tijd die wordt besteed aan alle andere bezigheden in de zin van artikel 3, punt a), van Richtlijn 2002/15/EG, behalve aan het rijden, alsmede aan alle werkzaamheden voor dezelfde of een andere werkgever in of buiten de vervoerssector,
    - onder het teken  : „beschikbaarheidstijd” in de zin van artikel 3, punt b), van Richtlijn 2002/15/EG,
    - onder het teken  : onderbrekingen of rust, jaarlijks verlof of ziekteverlof,
    - onder het teken voor “veerboot/trein”: Naast het teken  : de op een veerboot of trein doorgebrachte rusttijd als vereist in artikel 9 van Verordening (EG) nr. 561/2006.
6. Elke bestuurder van een voertuig uitgerust met een analoge tachograaf, brengt op zijn registratieblad de volgende gegevens aan:
- naam en voornaam, bij het begin van het gebruik van het registratieblad;
  - datum en plaats, bij het begin en aan het einde van het gebruik van het registratieblad;
  - het kenteknummer van elk voertuig waarmee hij werkt, aan het begin van de eerste rit die op het registratieblad wordt geregistreerd, en vervolgens, indien van voertuig wordt gewisseld, tijdens het gebruik van het registratieblad;
  - kilometerstand:
    - vóór de eerste rit die op het registratieblad wordt geregistreerd,
    - aan het einde van de laatste rit die op het registratieblad wordt geregistreerd,
    - indien tijdens een werkdag van voertuig wordt gewisseld, de stand in het eerste voertuig waarmee de bestuurder heeft gewerkt en de stand in het volgende voertuig;
  - het tijdstip waarop van voertuig wordt gewisseld;
  - het symbool van het land waar de werkperiode van de dag respectievelijk is begonnen en geëindigd. De bestuurder vermeldt ook het symbool van het land dat hij binnenrijdt nadat hij een grens van een lidstaat heeft overschreden, bij het begin van zijn eerste stop in die lidstaat. Die eerste stop wordt gemaakt bij de dichtstbijzijnde stopplaats aan of voorbij de grens. Wanneer de overschrijding van de grens van een lidstaat plaatsvindt op een veerboot of een trein, vermeldt de bestuurder het landsymbool aan de haven of het station van aankomst.
7. De bestuurder vermeldt in de digitale tachograaf het symbool van het land waar de werkperiode van de dag respectievelijk is begonnen en geëindigd. Met ingang van 2 februari 2022 vermeldt de bestuurder ook het symbool van het land dat hij binnenrijdt nadat hij een grens van een lidstaat heeft overschreden, bij het begin van zijn eerste stop in die lidstaat. Die eerste stop wordt gemaakt bij de dichtstbijzijnde stopplaats aan of voorbij de grens. Wanneer de overschrijding van de grens van een lidstaat plaatsvindt op een veerboot of een trein, vermeldt de bestuurder het landsymbool aan de haven of het station van aankomst. Een lidstaat kan de bestuurder van voertuigen die op zijn grondgebied binnenlands vervoer verrichten echter verplichten bij het landsymbool nadere geografische gegevens te verstrekken, mits deze nadere geografische gegevens door de betrokken lidstaat vóór 1 april 1998 aan de Commissie zijn meegedeeld. De bestuurder is niet verplicht de gegevens bedoeld in de eerste alinea in te voeren als de tachograaf overeenkomstig artikel 8 de locatiegegevens automatisch registreert.

## Artikel 35

### Beschadigde bestuurderskaarten en registratiebladen

1. In geval van beschadiging van een registratieblad waarop gegevens zijn geregistreerd of van een bestuurderskaart, wordt het registratieblad of de bestuurderskaart door de bestuurders bewaard, samen met elk reserveblad dat als vervanging wordt gebruikt.
2. Indien de bestuurderskaart beschadigd, defect, verloren of gestolen is, maakt de bestuurder:
  - aan het begin van de rit een afdruk van de gegevens van het door hem bestuurde voertuig, waarop hij melding maakt van:
    - i) gegevens waarmee hij kan worden geïdentificeerd (naam, nummer van de bestuurderskaart of het rijbewijs), voorzien van zijn handtekening;
    - ii) de in artikel 34, lid 5, onder b), punten ii), iii) en iv), bedoelde tijden;
  - ppp. aan het eind van de rit een afdruk van de gegevens betreffende de tijden die door de tachograaf zijn geregistreerd, tekent hij alle tijden op die aan andere werkzaamheden, beschikbaarheid en rust zijn besteed na de aan het begin van de rit gemaakte afdruk, indien deze niet door de tachograaf zijn geregistreerd, en vermeldt hij in dat document gegevens die zijn identificatie mogelijk maken (naam, nummer van de bestuurderskaart of het rijbewijs), voorzien van zijn handtekening.

### Artikel 36

#### Documenten waarvan de bestuurder in het bezit moet zijn

1. Een bestuurder die rijdt met een voertuig dat is uitgerust met een analoge tachograaf, moet op verzoek van de voor controle bevoegde ambtenaar het volgende kunnen overleggen:
  - i) de registratiebladen van de lopende dag en van de voorgaande 56 dagen;
  - ii) de bestuurderskaart, indien hij houder is van een dergelijke kaart, en
  - iii) alle handmatig opgetekende gegevens en alle afdrucken van de lopende dag en van de voorgaande 56 dagen.
2. De bestuurder die rijdt met een voertuig dat is uitgerust met een digitale tachograaf, legt op verzoek van de erkende controleambtenaar het volgende over:
  - i) de bestuurderskaart;
  - ii) alle handmatig opgetekende gegevens en alle afdrucken van de lopende dag en van de voorgaande 56 dagen;
  - iii) de registratiebladen voor de in punt ii) genoemde periode waarin hij heeft gereden met een voertuig dat is uitgerust met een analoge tachograaf.
3. Een erkende controleambtenaar kan de naleving van Verordening (EG) nr. 561/2006 controleren door onderzoek van de registratiebladen, de getoonde, afgedrukte of gedownloadte gegevens die door de tachograaf of de bestuurderskaart zijn geregistreerd of, bij gebreke daarvan, door onderzoek van elk ander document waarmee kan worden aangetoond dat bepalingen zoals artikel 29, lid 2, en artikel 37, lid 2, van die verordening niet in acht zijn genomen.

### Artikel 37

#### Procedures in het geval van defecte apparaten

1. Ingeval een tachograaf niet of gebrekkig werkt, laat de vervoersonderneming het apparaat door een erkende installateur of werkplaats herstellen zodra de omstandigheden dit toelaten.

Indien het voertuig niet binnen een week nadat het defect is opgetreden naar de vervoersonderneming kan terugkeren, wordt de herstelling onderweg uitgevoerd.

De lidstaten zullen in overeenstemming met artikel 41 bepalen dat de bevoegde autoriteiten het gebruik van het voertuig mogen verbieden, indien de problemen met het defect aan het apparaat niet overeenkomstig de eerste en de tweede alinea van dit artikel zijn opgelost, voor zover dit strookt met de nationale wetgeving in de desbetreffende lidstaat.

2. Zolang de tachograaf onbruikbaar of defect is, tekent de bestuurder de gegevens op, aan de hand waarvan hij kan worden geïdentificeerd (naam, nummer van de bestuurderskaart of het rijbewijs) — voorzien van zijn handtekening — alsmede gegevens voor de verschillende tijden die niet meer correct zijn geregistreerd of afgedrukt door de tachograaf:
  - op het registratieblad of de registratiebladen, of
  - qqq. op een tijdelijk blad dat aan het registratieblad wordt gehecht of dat samen met de bestuurderskaart wordt bewaard.



## HOOFDSTUK VII

### HANDHAVING EN SANCTIES

#### Artikel 38

##### Controleambtenaren

1. Om naleving van deze verordening doeltreffend te kunnen controleren, dienen alle erkende controleambtenaren over voldoende uitrusting en passende wettelijke bevoegdheden te beschikken om hun taken overeenkomstig deze verordening uit te kunnen voeren. Die uitrusting omvat met name:
  - controlekaarten die toegang geven tot de op tachografen en tachograafkaarten, en desgewenst werkplaatskaarten, geregistreerde gegevens;
  - rrr. de vereiste instrumenten om gegevensbestanden van de voertuigunit en tachograafkaarten te downloaden en om die gegevensbestanden en afdrukken van de digitale tachografen in combinatie met registratiebladen of kaarten van de analoge tachografen te analyseren.
2. Indien controleambtenaren na het uitvoeren van een controle voldoende bewijs hebben gevonden voor een gegronnd vermoeden van fraude, zijn zij bevoegd om het voertuig door te verwijzen naar een erkende werkplaats om aanvullende tests te verrichten en met name om na te gaan dat de tachograaf:
  - correct werkt;
  - sss. correct gegevens registreert en opslaat, en dat de ijkparameters correct zijn.
3. Controleambtenaren krijgen de bevoegdheid om erkende werkplaatsen te verzoeken de in lid 2 bedoelde testen en specifieke testen uit te voeren om na te gaan of er manipulatie-instrumenten aanwezig zijn. Indien manipulatie-instrumenten worden ontdekt, kunnen de apparatuur, inclusief het instrument zelf, de voertuigunit of de onderdelen daarvan en de bestuurderskaart, uit het voertuig worden verwijderd en als bewijsmateriaal worden gebruikt overeenkomstig de nationale regelgeving betreffende procedures voor het behandelen van dergelijk bewijsmateriaal.
4. Bij een controle op het terrein van een onderneming maken controleambtenaren, waar toepasselijk, gebruik van de mogelijkheid tachografen en bestuurderskaarten die ter plaatse aanwezig zijn, te controleren.

#### Artikel 39

##### Scholing van de controleambtenaren

1. Teneinde efficiënte en geharmoniseerde controle en handhaving te bewerkstelligen, zorgen de lidstaten ervoor dat de controleambtenaren terdege worden geschoold in het analyseren van de geregistreerde gegevens en in het controleren van tachografen.
2. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op 2 september 2016 in kennis van de scholingsvereisten voor hun controleambtenaren.
3. De Commissie stelt door middel van uitvoeringshandelingen de inhoud van de basisopleiding en de bijscholing van de controleambtenaren vast, met inbegrip van een opleiding met betrekking tot technieken inzake gerichte controle en voor het opsporen van manipulatie en fraude. Die maatregelen omvatten richtsnoeren voor de uitvoering van de relevante bepalingen van deze verordening en van Verordening (EG) nr. 561/2006. De uitvoeringshandelingen worden volgens de in artikel 42, lid 3, bedoelde onderzoeksprocedure vastgesteld.
4. De lidstaten nemen in de aan controleambtenaren te geven opleidingen de door de Commissie gespecificeerde inhoud op.

#### Artikel 40

##### Wederzijdse bijstand

De lidstaten verlenen elkaar medewerking bij de toepassing van deze verordening en bij de controle op de naleving ervan.

De bevoegde autoriteiten van de lidstaten sturen, in het bijzonder, elkaar regelmatig in het kader van die wederzijdse bijstand alle beschikbare informatie met betrekking tot inbreuken op deze verordening door installateurs en werkplaatsen, de soorten manipulatie en de sancties die voor dergelijke inbreuken worden opgelegd.

#### Artikel 41

##### Sancties

1. De lidstaten stellen overeenkomstig hun nationale grondwettelijke bepalingen voorschriften vast betreffende de sancties die aan inbreuken op deze verordening worden verbonden, en nemen alle nodige maatregelen om te waarborgen dat deze sancties worden toegepast. De sancties moeten doeltreffend, evenredig, afschrikkend en niet-discriminerend zijn, en moeten beantwoorden aan de bij Richtlijn 2006/22/EG bepaalde classificatie van inbreuken.

2. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op 2 maart 2016 in kennis van deze maatregelen en de voorgeschreven sancties. Zij stellen de Commissie in kennis van alle daaropvolgende wijzigingen van die maatregelen.

## HOOFDSTUK VIII

### SLOTBEPALINGEN

#### Artikel 42

##### Comité

1. De Commissie wordt bijgestaan door een comité. Dit comité is een comité in de zin van Verordening (EU) nr. 182/2011.
2. Wanneer naar dit lid wordt verwezen, is artikel 4 van Verordening (EU) nr. 182/2011 van toepassing.
3. Wanneer naar dit lid wordt verwezen, is artikel 5 van Verordening (EU) nr. 182/2011 van toepassing.

Wanneer het comité geen advies uitbrengt, stelt de Commissie de ontwerpuitvoeringshandeling niet vast en is artikel 5, lid 4, derde alinea, van Verordening (EU) nr. 182/2011 van toepassing.

Wanneer het advies van het comité via een schriftelijke procedure dient te worden verkregen, wordt die procedure zonder gevolg beëindigd indien, binnen de termijn voor het uitbrengen van het advies, de voorzitter van het comité daartoe besluit of een gewone meerderheid van de leden van het comité daarom verzoekt.

#### Artikel 43

##### Tachograafforum

1. Ter ondersteuning van het overleg over de technische aspecten van tachografen wordt een tachograafforum opgezet tussen deskundigen van de lidstaten, leden van het Comité bedoeld in artikel 42 en deskundigen uit derde landen die de tachograaf gebruiken in het kader van de AETR-overeenkomst.
2. De lidstaten vaardigen de deskundigen van het in artikel 42 bedoelde comité als deskundige naar het tachograafforum af.
3. Het tachograafforum staat open voor deelname door deskundigen van belanghebbende derde landen die partijen bij de AETR-overeenkomst zijn.
4. Belanghebbenden, vertegenwoordigers van voertuigfabrikanten, tachograaffabrikanten, sociale partners en de Europese toezichthouder voor gegevensbescherming worden uitgenodigd voor het tachograafforum.
5. Het tachograafforum stelt zijn reglement van orde vast.
6. Het tachograafforum komt ten minste eenmaal per jaar bijeen.

#### Artikel 44

##### Mededeling van nationale maatregelen

De lidstaten delen de Commissie de tekst mede van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die zij op het onder deze verordening vallende gebied vaststellen, binnen dertig dagen na de vaststelling van die bepalingen, en voor het eerst uiterlijk op 2 maart 2015.

#### Artikel 45

##### Wijziging van Verordening (EG) nr. 561/2006

Verordening (EG) nr. 561/2006 wordt als volgt gewijzigd:

1. In artikel 3 wordt het volgende punt ingevoegd na punt a):

„a bis) voertuigen of combinaties van voertuigen met een toegestane maximummassa van niet meer dan 7,5 ton die gebruikt worden voor het vervoer van materiaal, uitrusting of machines die de bestuurder nodig heeft voor de uitoefening van zijn beroep en die enkel binnen een straal van 100 km rond de vestigingsplaats van de onderneming worden gebruikt en op voorwaarde dat het besturen van het voertuig niet de hoofdactiviteit van de bestuurder is.”.

2. Artikel 13, lid 1, wordt als volgt gewijzigd:

- a) in de punten d), f) en p) worden de woorden „50 km” of „50 km” vervangen door de woorden „100 km”;
- b) de eerste alinea van punt d) wordt vervangen door:

„d) voertuigen of combinaties van voertuigen met een toegestane maximummasse van ten hoogste 7,5 ton, die worden gebruikt door leveranciers van de universele dienst als gedefinieerd in artikel 2, lid 13, van Richtlijn 97/67/EG van het Europees Parlement en de Raad van 15 december 1997 betreffende gemeenschappelijke regels voor de ontwikkeling van de interne markt voor postdiensten in de Gemeenschap en de verbetering van de kwaliteit van de dienst (\*) voor het bezorgen van goederen in het kader van de universele dienst.

(\*) PB L 15 van 21.1.1998, blz. 14.”.

## Artikel 46

### Overgangsmaatregelen

Zolang de in deze verordening genoemde uitvoeringshandelingen niet zijn vastgesteld en zij niet voor de uitvoering van deze verordening kunnen worden toegepast, blijven de bepalingen van Verordening (EEG) nr. 3821/85 en in bijlage IB daarvan, als overgangsmaatregel van toepassing, tot de datum waarop de in deze verordening genoemde uitvoeringshandelingen van toepassing worden.

## Artikel 47

### Intrekking

Verordening (EEG) nr. 3821/85 wordt ingetrokken. Verwijzingen naar de ingetrokken verordening gelden als verwijzingen naar de onderhavige verordening.

## Artikel 48

### Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking op de dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Zij is, onder voorbehoud van de in artikel 46 bedoelde overgangsmaatregelen, van toepassing met ingang van 2 maart 2016. De artikelen 24, 34 en 45 zijn van toepassing met ingang van 2 maart 2015.

Deze verordening is verbindend in al haar onderdelen en is rechtstreeks toepasselijk in elk lidstaat.

Gedaan te Straatsburg, 4 februari 2014

## BIJLAGE I

**CONSTRUCTIE-, BEPROEVINGS-, INSTALLATIE- EN CONTROLEVOORSCHRIFTEN VOOR ANALOGE TACHOGRAFEN**

## I. DEFINITIES

In deze bijlage wordt verstaan onder:

- a) „controleapparaat” of „analoge tachograaf”:  
in wegvoertuigen in te bouwen apparaat om gegevens betreffende het rijden van deze voertuigen en bepaalde werk- tijden van hun bestuurders te tonen en automatisch of semi-automatisch te registreren;
- b) „constante van het controleapparaat”:  
het getal dat de waarde aangeeft van het ingangssignaal dat nodig is ter aan wijzing en registratie van een afgelegde afstand van één kilometer; deze constante moet hetzij in omwentelingen per kilometer ( $k = \dots$  omw/km), hetzij in impulsen per kilometer ( $k = \dots$  imp/km) worden uitgedrukt;
- c) „kenmerkende coëfficiënten”:  
getal dat de waarde aangeeft van het uitgangssignaal van het op het voertuig aangebrachte onderdeel voor de aansluiting op het controleapparaat (uitgaande as van de versnellingsbak of wiel van het voertuig), wanneer het voertuig de afstand van één kilometer aflegt, gemeten onder normale beproevingsomstandigheden (zie deel VI, punt 4, van deze bijlage). De kenmerkende coëfficiënt wordt hetzij in omwentelingen per kilometer ( $w = \dots$  omw/km), hetzij in impulsen per kilometer ( $k = \dots$  imp/km) uitgedrukt;
- d) „effectieve omtrek der wielbanden”:  
gemiddelde der afstanden, afgelegd door elk der het voertuig aandrijvende wielen (aandrijfwielen) bij een volledige omwenteling. Het meten van deze afstanden moet plaats vinden onder normale beproevingsomstandigheden (zie deel VI, punt 4, van deze bijlage) en wordt als volgt uitgedrukt:  $1 = \dots$  mm.

## II. ALGEMENE KENMERKEN EN FUNCTIES VAN HET CONTROLEAPPARAAT

Het apparaat moet onderstaande gegevens registreren:

1. de afstand, afgelegd door het voertuig,
2. de snelheid van het voertuig,
3. de rijtijd,
4. de overige werktijden en perioden van beschikbaarheid van de bestuurder(s),
5. de arbeidsonderbrekingen en dagelijkse rusttijden,
6. het openen van de kast die het registratieblad bevat,
7. voor elektronische controleapparaten, zijnde apparaten die functioneren via signalen die vanaf de afstands- en snelheidsopnemer elektronisch worden overgebracht, elke onderbreking van meer dan 100 milliseconden in de stroom- voorziening van een controleapparaat (verlichting uitgezonderd) en in de stroomvoorziening van de afstands- en snelheidsopnemer, en elke onderbreking van de signaalverbinding naar de afstands- en snelheidsopnemer.

Bij voertuigen die worden gebruikt door twee bestuurders, moeten de onder 3, 4 en 5 van de eerste alinea genoemde gegevens voor twee bestuurders gelijktijdig en onderscheidbaar op twee aparte registratiebladen door het apparaat kunnen worden geregistreerd.

## III. CONSTRUCTIE-EISEN VAN HET CONTROLEAPPARAAT

## a) Algemeen

1. De volgende inrichtingen zijn voor het controleapparaat voorgeschreven:
  - 1.1. Afleesinstrumenten die het volgende aangeven:
    - de afgelegde afstand (totaalteller),
    - de snelheid (snelheidsmeter),
    - de tijd (uurwerk).
  - 1.2. Registreerinrichtingen, te weten:
    - een registreerorgaan voor de afgelegde afstand,
    - een registreerorgaan voor de snelheid,
    - een of meer registreerorganen voor de tijd, die voldoen aan de in punt c), 4, gestelde eisen.

- 1.3. Een merkorgaan dat afzonderlijk op het registratieblad aangeeft:
    - ieder openen van de kast die het registratieblad bevat;
    - voor de in deel II, eerste paragraaf, punt 7, bedoelde elektronische controleapparaten: elke onderbreking van meer dan 100 milliseconden van de stroomvoorziening van het controleapparaat (verlichting uitgezonderd), uiterlijk bij het opnieuw inschakelen van de stroomvoorziening;
    - voor de in deel II, eerste paragraaf, punt 7, bedoelde elektronische controleapparaten: elke onderbreking van meer dan 100 milliseconden van de stroomvoorziening van de afstands- en snelheidsopnemer en elke onderbreking van de signaalverbinding naar de afstands- en snelheidsopnemer.
  2. Indien in het apparaat andere inrichtingen dan die in punt 1 aanwezig zijn, mogen deze de juiste werking der verplichte inrichtingen niet schaden en het aflezen daarvan niet bemoeilijken.  
Wanneer het apparaat ter goedkeuring wordt aangeboden, dienen deze eventuele andere inrichtingen te zijn aangebracht.
  3. Materialen
    - 3.1. Alle samenstellende delen van het controleapparaat moeten zijn uitgevoerd in materiaal van voldoende stabiliteit en mechanische sterkte en met onveranderlijke elektrische en magnetische eigenschappen.
    - 3.2. Elke wijziging van een samenstellend deel van het apparaat of in de aard van het materiaal dat voor de vervaardiging ervan is gebruikt, moet vóór het gebruik worden goedgekeurd door de autoriteit die het apparaat heeft goedgekeurd.
  4. Meting van de afgelegde afstand  
De afgelegde afstanden kunnen worden opgeteld en geregistreerd:
    - hetzij bij vooruitrijden en achteruitrijden,
    - hetzij uitsluitend bij vooruitrijden.
 Het eventueel registreren der achteruitrijmanoeuvres mag beslist geen invloed uitoefenen op de duidelijkheid en de nauwkeurigheid der overige registraties.
  5. Meting van de snelheid
    - 5.1. Het meetbereik van de snelheidsmeter is vastgelegd in het typegoedkeuringscertificaat.
    - 5.2. De eigen frequentie en de demping van het meetinstrument moeten zodanig zijn dat de aanwijs- en registreerinrichtingen van de snelheid in het meetbereik, binnen de maximaal toelaatbare fouten, versnellingen kunnen volgen tot 2 m/s<sup>2</sup>.
  6. Tijdmetering (uurwerk)
    - 6.1. Het bedieningsorgaan voor de bijstelrichting voor de klok moet in een kast zitten waarin het registratieblad zit; en elk openen van de kast moet automatisch worden opgetekend op het registratieblad.
    - 6.2. Indien het voortbewegingsmechanisme van het registratieblad door het uurwerk wordt aangedreven, moet de tijd gedurende welke het geheel opgewonden uurwerk juist aanwijst ten minste 10 % langer zijn dan de tijd waarin geregistreerd kan worden op het grootste aantal bladen dat het apparaat kan bevatten.
  7. Verlichting en bescherming
    - 7.1. De afleeschermen van het apparaat moeten zijn voorzien van een afdoende, niet-verblindende verlichting.
    - 7.2. Alle inwendige delen van het apparaat moeten voor normale gebruiksomstandigheden beschermd zijn tegen vocht en stof. Verder moeten zij door middel van omhulsels die kunnen worden verzegeld, beschermd zijn tegen ingrepen van buitenaf.
- b) Afleesinstrumenten
1. Afleesinstrument voor de afgelegde afstand (totaalteller)
    - 1.1. De afleeseenheid van de aanwijsinrichting voor de afgelegde afstand moet 0,1 km zijn. De cijfers die het aantal hectometers aangeven moeten duidelijk kunnen worden onderscheiden van de cijfers die het aantal hele kilometers aangeven.
    - 1.2. De cijfers van de totaal teller moeten duidelijk leesbaar zijn en een zichtbare hoogte van ten minste 4 mm hebben.
    - 1.3. De totaal teller moet kunnen aanwijzen tot ten minste 99 999,9 km.
  2. Snelheidsaanduiders (snelheidsmeters)
    - 2.1. Binnen het meetbereik moet de snelheidsschaal gelijkelijk zijn ingedeeld in 1, 2, 5 of 10 km/h. De snelheids- waarde van een onderverdeling (tussenruimte tussen twee achtereenvolgende deelstreepjes) mag niet meer be- dragen dan 10 % van de hoogste snelheid die op het eind van de schaal is aangegeven.
    - 2.2. Het aanwijsbereik boven het meetbereik mag niet zijn becijferd.
    - 2.3. De afstand tussen twee achtereenvolgende deelstreepjes overeenkomend met een snelheidsverschil van 10 km/h, mag niet minder bedragen dan 10 mm.
    - 2.4. Op een afleesinstrument met een wijzer mag de afstand tussen de wijzer en de wijzerplaat niet groter zijn dan 3 mm.
  3. Tijdsindicator (klok)

De tijdsindicator moet van buiten het apparaat af zichtbaar zijn en moet juist, gemakkelijk en zonder gevaar voor vergissingen kunnen worden afgelezen.

c) Registreerinstrumenten

1. Algemeen

- 1.1. In ieder apparaat, ongeacht de vorm van het registratieblad (band of schijf), moet een merkteken aanwezig zijn waardoor het registratieblad op de juiste wijze kan worden ingebracht zodat er overeenstemming bestaat tussen de door de klok aangegeven tijd en de tijdsaanduiding op het registratieblad.
- 1.2. Het mechanisme dat het registratieblad aandrijft, moet zo zijn uitgevoerd dat de aandrijving zonder speling geschiedt en dat het blad vrijelijk kan worden ingebracht en verwijderd.
- 1.3. Het voortbewegingsorgaan van het registratieblad wordt, indien dit schijfvormig is, aangedreven door het uurwerkmechanisme. In dat geval moet de draaiende beweging van het registratieblad continu en gelijkmatig zijn, met een minimumsnelheid van 7 mm/h, gemeten aan de binnenkant van de ronde strook die de snelheidsregistratiezone begrenst. Bij apparaten van het bandtype waarbij het voortbewegingsorgaan der registratiebladen wordt aangedreven door het uurwerkmechanisme, moet de rechtlijnige voortbewegingssnelheid ten minste 10 mm/h bedragen.
- 1.4. Het registreren van de afgelegde afstand, de snelheid van het voertuig en het openen van de kast die het (de) blad(en) bevat, dient automatisch te geschieden

2. Registratie van de afgelegde afstand

- 2.1. Iedere afgelegde afstand van 1 km moet op het diagram worden weergegeven door een verandering van ten minste 1 mm op de desbetreffende coördinaat.
- 2.2. Zelfs bij snelheden die dicht bij het maximale meetbereik zijn gelegen, moet het diagram van de afgelegde afstand duidelijk afleesbaar zijn.

3. Registratie van de snelheid

- 3.1. De registratiestift voor de snelheid moet zich in principe rechtlijnig verplaatsen, loodrecht op de bewegingsinrichting van het registratieblad, ongeacht de vorm daarvan. Evenwel kan een kromlijnige beweging van de stift worden toegelaten op de volgende voorwaarden:
  - het door de stift beschreven tracé staat loodrecht op de gemiddelde omtrek (bij schijfvormige registratie- bladen) of op de as van de zone, bestemd voor het registreren van de snelheid (bij bandvormige registratie- bladen);
  - de verhouding tussen de kromtestraal van het door de stift beschreven tracé en de breedte van de zone, bestemd voor het registreren van de snelheid, bedraagt niet minder dan 2,4 op 1, ongeacht de vorm van het registratieblad;
  - de onderscheiden lijnen van de tijdschaal moeten door de voor het registreren bestemde zone lopen in een kromme met gelijke straal als het door de stift beschreven tracé. De afstand tussen de lijnen mag ten hoogste overeenkomen met één uur op de tijdschaal.
- 3.2. Iedere verandering van 10 km/h van de snelheid moet op het diagram worden weergegeven door een verandering van ten minste 1,5 mm op de desbetreffende coördinaat.

4. Registratie van de tijden

- 4.1. Het controleapparaat dient zodanig te zijn gebouwd dat de rijtijd altijd automatisch wordt geregistreerd en dat door eventuele bediening van een schakelorgaan de overige in artikel 34, lid 5, onder b), punten ii), iii) en iv), van de verordening aangegeven tijdgroepen onderscheidbaar kunnen worden geregistreerd.
- 4.2. Aan de hand van de kenmerken van de tracés, hun stand ten opzichte van elkaar en eventueel de in artikel 34 van deze verordening genoemde tekens, moet men duidelijk de aard der verschillende tijden kunnen onderkennen. De aard der verschillende tijdgroepen wordt op het diagram weergegeven door verschillende dikten der desbetreffende merkstrepen of door enig ander systeem dat tenminste even doelmatig is ten aanzien van de afleesbaarheid en de interpretatie van het diagram.
- 4.3. Bij voertuigen die door een uit meer dan één bestuurder bestaande bemanning worden gebruikt, moet de registrering van de onder 4.1 genoemde gegevens op twee afzonderlijke registratiebladen geschieden, waarbij ieder registratieblad voor één bestuurder is bestemd. In dit geval moeten de verschillende registratiebladen of wel door hetzelfde mechanisme, of wel door gesynchroniseerde mechanismen worden voortbewogen.

d) Afsluitingen

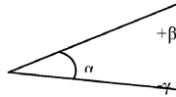
1. De kast die het registratieblad of de registratiebladen en het bedieningsorgaan van de bijstelrichting bevat, moet van een slot zijn voorzien.
2. Ieder openen van de kast die het registratieblad of de registratiebladen en het bedieningsorgaan van de bijstel- inrichting bevat, moet automatisch op het registratieblad of de bladen worden aangegeven.

e) Opschriften

1. Op de wijzerplaat van het apparaat moeten onderstaande opschriften voorkomen:
  - in de buurt van het door de totaal teller aangegeven getal, de meeteenheid der afstanden, die door het symbool „km” wordt aangegeven;
  - in de nabijheid van de snelheidsschaal, de aanduiding „km/h”;
  - het meetbereik van de snelheidsmeter, in de vorm „Vmin ... km/h, Vmax ... km/h”. Deze aanduiding is niet noodzakelijk wanneer zij voorkomt op de opschriftenplaat van het apparaat.

Deze voorschriften zijn evenwel niet van toepassing op controleapparaten die zijn goedgekeurd vóór 10 augustus 1970.

2. Op de opschriftenplaat die met het apparaat één geheel vormt, moeten op het geïnstalleerde apparaat devolgende vermeldingen zichtbaar voorkomen:
  - naam en adres van de fabrikant van het apparaat;
  - fabricagenummer en bouwjaar;
  - goedkeuringsmerk van het type apparaat;
  - de constante van het apparaat in de vorm „k = ... omw/km” of „k = ... imp/km”;
  - eventueel het snelheidsmeetbereik in de vorm, aangegeven onder 1;
  - indien de inclinatiehoekgevoeligheid van het instrument tot gevolg kan hebben dat de toegestane toleranties worden overschreden: de toelaatbare standhoek, in de vorm:



waarbij  $\alpha$  de hoek is gemeten vanuit de horizontale positie van de naar boven gerichte voorzijde van het apparaat waarop het instrument is afgesteld, terwijl  $\beta$  en  $\gamma$  respectievelijk de toelaatbare grensafwijkingen naar boven en naar beneden ten opzichte van de hoek  $\alpha$  vormen.

- f) Maximaal toelaatbare fouten (aflees- en registreerinstrumenten)
  1. Op de proefbank voor de installatie
    - a) afgelegde afstand:
      - 1 % meer of minder van de werkelijke afstand die ten minste 1 km moet bedragen;
    - b) snelheid:
      - 3 km/h of minder ten opzichte van de werkelijke snelheid;
    - c) tijd:
      - $\pm 2$  minuten per dag, met een maximum van 10 minuten per zeven dagen indien de looptijd van het uurwerk na opwinden niet minder bedraagt dan deze periode.
  2. Bij installatie
    - a) afgelegde afstand:
      - 2 % meer of minder van de werkelijke afstand die ten minste 1 km moet bedragen;
    - b) snelheid:
      - 4 km/h of minder ten opzichte van de werkelijke snelheid;
    - c) tijd:
      - $\pm 2$  minuten per dag, of
      - $\pm 10$  minuten per zeven dagen.
  3. In gebruik
    - a) afgelegde afstand:
      - 4 % meer of minder van de werkelijke afstand die ten minste 1 km moet bedragen;
    - b) snelheid:
      - 6 km/h of minder ten opzichte van de werkelijke snelheid;
    - c) tijd:
      - $\pm 2$  minuten per dag, of
      - $\pm 10$  minuten per zeven dagen.
4. De sub 1, 2 en 3 aangegeven maximaal toelaatbare fouten gelden voor temperaturen tussen 0 °C en 40 °C, gemeten in de onmiddellijke nabijheid van het apparaat.
5. De sub 2 en 3 aangegeven maximaal toelaatbare fouten gelden wanneer zij zijn gemeten volgens deel VI.

#### IV. REGISTRATIEBLADEN

##### a) Algemeen

1. De registratiebladen moeten van zodanige kwaliteit zijn dat zij de normale werking van het apparaat niet verhinderen en dat de daarop opgetekende registraties onuitwisbaar, duidelijk leesbaar en herkenbaar zijn.

De afmetingen van en de registraties in de registratiebladen mogen bij normale vochtigheid en temperatuur niet aan veranderingen onderhevig zijn.

Bovendien moet men, zonder de registratiebladen te beschadigen of de afleesbaarheid van de registraties te schaden, de in artikel 34 van deze verordening genoemde gegevens erop kunnen aantekenen.

De registraties moeten, onder normale omstandigheden bewaard, gedurende ten minste één jaar goed leesbaar blijven.

2. De minimale registreercapaciteit der registratiebladen moet, ongeacht hun vorm, 24 uur bedragen.

Indien meerdere schijven met elkaar zijn verbonden ter verhoging van de zonder tussenkomst van het personeel bereikbare registreercapaciteit, moeten de verbindingen tussen de verschillende schijven zodanig zijn uitgevoerd dat de registratie op de overgangspunten van de ene schijf naar de volgende geen onderbrekingen of overlappingsen vertonen.

##### b) Registratiezones en verdeling

1. De registratiebladen bevatten de volgende registratiezones:
  - zone waarop uitsluitend snelheidsaanduidingen mogen worden opgetekend,
  - zone waarop uitsluitend aanduidingen inzake de afgelegde afstanden mogen worden opgetekend,
  - zone of zones voor de aanduidingen inzake de rijtijd, de andere werktijden, de beschikbaarheid, de arbeidsonderbrekingen en de rusttijden der bestuurders.
2. De zone, bestemd voor het optekenen van de snelheid moet een onderverdeling bezitten van 20 km/h of kleiner. Op elke streep van deze onderverdeling moet in cijfers de overeenkomstige snelheid zijn aangegeven. Het symbool km/h moet ten minste één keer voorkomen binnen deze zone. De laatste streep van deze zone moet samenvallen met de bovengrens van het meetbereik.
3. De zone, bestemd voor het optekenen der afgelegde afstanden moet zodanig zijn bedrukt dat het aantal afgelegde kilometers gemakkelijk kan worden afgelezen.
4. In de zone(s), bestemd voor het optekenen van de onder 1 bedoelde tijden, dienen gegevens vermeld te zijn, waardoor men ondubbelzinnig de verschillende tijdgroepen kan onderkennen.

##### c) Gedrukte opschriften op de registratiebladen

Elk registratieblad moet in drukletters de volgende gegevens bevatten:

- naam en adres of merk van de fabrikant,
- goedkeuringsmerk van het model van het registratieblad,
- goedkeuringsmerk van het model of de modellen van de apparaten waarbij het registratieblad mag worden gebruikt,
- bovengrens van de registreerbare snelheid in km/h.

Elk registratieblad moet bovendien ten minste één onderverdeelde, gedrukte tijdschaal bevatten, ten einde de tijd direct te kunnen aflezen met tussenruimten van 15 minuten, alsmede de mogelijkheid om op eenvoudige wijze perioden van 5 minuten te bepalen.

##### d) Open ruimte voor geschreven aantekeningen

De registratiebladen moeten een open ruimte bevatten waarop de bestuurder ten minste de volgende aantekeningen kan schrijven:

- naam en voornaam van de bestuurder,
- datum en plaats van begin en einde van het gebruik van het registratieblad,
- nummers van de kentekenplaat van het (de) voertuig(en) waarop de bestuurder tijdens het gebruik van het registratieblad werkt,
- de stand van de kilometerteller van het (de) voertuig(en) waarop de bestuurder tijdens het gebruik van het registratieblad werkt,
- tijd waarop van voertuig werd gewisseld.



## V. INSTALLATIE VAN HET CONTROLEAPPARAAT

1. De controleapparaten moeten zodanig in de voertuigen worden geïnstalleerd dat enerzijds de bestuurder gemakkelijk vanaf zijn zitplaats de aanwijsinrichting voor de snelheid, de totaalteller en het uurwerk kan controleren en anderzijds alle elementen ervan, met inbegrip van de overbrengingsorganen, zijn beschermd tegen toevallige beschadiging.
2. De constante van het controleapparaat moet kunnen worden aangepast aan de kenmerkende coëfficiënt van het voertuig door middel van een daartoe geschikte inrichting, de adapter.

Voertuigen met verschillende brugoverbrenging moeten zijn voorzien van een schakelorgaan om deze verschillende overbrengingen automatisch terug te brengen tot de overbrenging waarop het toestel door de adapter op het voertuig is ingesteld.

3. Na de eerste ijking moet op het voertuig, in de nabijheid van of op het apparaat, een goed zichtbaar installatieplaatje worden bevestigd. Na elke door een erkende installateur of erkende werkplaats verrichte werkzaamheid, waarbij de regeling van de installatie als zodanig moet worden gewijzigd, dient een nieuw installatieplaatje te worden aangebracht, dat het oude vervangt.

Op het installatieplaatje moeten ten minste de volgende gegevens zijn aangebracht:

- naam, adres of handelsnaam van de erkende installateur, werkplaats of voertuigfabrikant,
- kenmerkende coëfficiënt van het voertuig in de vorm „w = ... omw/km” of „w = ... imp/km”,
- de effectieve omtrek der wielbanden, in de vorm „1 = ... mm”,
- datum waarop de kenmerkende coëfficiënt van het voertuig is vastgesteld en de effectieve cirkelomtrek van de wielbanden is gemeten.

### 4. Verzegeling

De volgende onderdelen moeten worden verzegeld:

- het installatieplaatje, tenzij het zodanig is aangebracht dat het niet kan worden verwijderd zonder de daarop aangebrachte aanduidingen te vernietigen;
- ttt. de uiteinden van de verbinding tussen het eigenlijke controleapparaat en het voertuig;
- uuu. de adapter zelf en de aansluiting ervan op het circuit;
- vvv. het schakelorgaan voor voertuigen met verschillende brugoverbrengingen;
- www. de verbindingen van de adapter en het schakelorgaan met de overige delen van de installatie;
- xxx. de in deel III, onder a), punt 7.2, genoemde omhulsels;
- yyy. ieder omhulsel dat toegang verschaft tot de middelen om de constante van het controleapparaat aan de kenmerkende coëfficiënt van het voertuig aan te passen.

In bijzondere gevallen kunnen andere verzegelingen worden geëist bij de goedkeuring van het model van het apparaat en de plaats van deze verzegelingen moet op het goedkeuringscertificaat worden vermeld.

De onder b), c) en e) van de eerste alinea genoemde verzegelingen mogen worden verwijderd:

- in noodgevallen;
- voor het plaatsen, afstellen of repareren van een snelheidsbegrenzer of om het even welke andere tot de verkeersveiligheid bijdragende inrichting;

op voorwaarde dat het controleapparaat op betrouwbare en juiste wijze blijft functioneren en door een erkende installateur of werkplaats onmiddellijk na het plaatsen van de snelheidsbegrenzer dan wel om het even welke andere tot de verkeersveiligheid bijdragende inrichting of in andere gevallen binnen zeven dagen opnieuw wordt verzegeld. Iedere verbreking van deze zegels moet schriftelijk worden gemotiveerd; deze motivering dient ter beschikking van het bevoegde gezag te worden gehouden.

5. De kabels waarmee de impulsoverbrenger op het controleapparaat wordt aangesloten, moeten worden beschermd met een naadloos met kunststof bekleed roestvrij stalen omhulsel met krimpverbindingen, tenzij een zelfde mate van bescherming tegen manipulatie wordt verkregen met een andere methode (zoals elektronische beveiliging van de kabels door bijvoorbeeld signaalencryptie), waarmee de aanwezigheid kan worden gedetecteerd van elke inrichting die niet noodzakelijk is voor de goede werking van het controleapparaat en die tot doel heeft de juiste werking van het controleapparaat te verhinderen door kortsluiting, onderbreking of wijziging van de elektronische signalen afkomstig van de snelheids- en afstandsonnemer. Een uit verzegelde verbindingen bestaande aansluiting wordt als naadloos in de zin van deze verordening beschouwd.

Bovengenoemde elektronische beveiliging mag worden vervangen door een elektronische voorziening die ervoor zorgt dat het controleapparaat alle bewegingen van het voertuig, onafhankelijk van het signaal van de snelheids- en afstandsonnemer kan vastleggen.

Voor de toepassing van dit punt zijn voertuigen van de categorieën M1- en N1-voertuigen in de zin van bijlage II, deel A, bij Richtlijn 2007/46/EG van het Europees Parlement en de Raad <sup>(1)</sup>. Voor dergelijke voertuigen die overeenkomstig deze verordening zijn uitgerust met tachografen en niet zijn ontworpen op de installatie van een gepantserde kabel tussen de afstands- en snelheidssensoren en het controleapparaat, wordt een adapter zo dicht mogelijk bij de afstands- en snelheidssensoren gemonteerd.

De gepantserde kabel wordt gemonteerd tussen de adapter en het controleapparaat.

#### IV. IJKINGEN EN CONTROLES

De lidstaten wijzen de autoriteiten aan die de ijkingen en controles moeten verrichten.

##### 1. Waarmerking van nieuwe of gerepareerde apparaten

De goede werking en de nauwkeurigheid van de aanwijzingen en registraties, binnen de in deel III, onder f), punt 1, vastgestelde toleranties, moeten voor elk nieuw of gerepareerd apparaat afzonderlijk worden gewaarmerkt met de in deel V, punt 4, eerste paragraaf, onder f), voorgeschreven verzegeling.

De lidstaten kunnen daartoe de eerste ijk invoeren, die de controle en de vaststelling van de overeenstemming van een nieuw of vernieuwd apparaat met het goedgekeurde model en/of met de eisen van deze verordening omvat, of het waarmerken delegeren aan de fabrikanten of hun gemachtigden.

##### 2. Installatie

Bij de installatie in een voertuig moeten het apparaat en de installatie in haar geheel voldoen aan de voorschriften betreffende de maximaal toelaatbare fouten vastgesteld in deel III, onder f), punt 2.

De desbetreffende controleproeven worden door de erkende installateur of werkplaats op hun eigen verantwoordelijkheid uitgevoerd.

##### 3. Periodieke controles

- Periodieke controles van de in de voertuigen geïnstalleerde apparaten dienen minstens om de twee jaar te geschieden en kunnen onder andere worden uitgevoerd in het kader van de technische inspecties van auto's.

Deze inspectie omvatten de volgende controles:

- de goede werking van het apparaat,
- de aanwezigheid van het goedkeuringsteken op het apparaat,
- de aanwezigheid van het installatieplaatje,
- de ongeschonden staat van de zegels van het apparaat en van de andere installatieonderdelen,
- de effectieve omtrek van de banden.

zzz. Een controle op de naleving van de voorschriften van deel III, onder f), punt 3, betreffende de maximaal toelaatbare fouten in gebruik moet ten minste eens in de zes jaar worden uitgevoerd; iedere lidstaat kan echter voor de op zijn grondgebied ingeschreven voertuigen een kortere controle termijn voorschrijven. Bij deze controle moet het installatieplaatje worden vervangen.

##### 4. Vaststelling van afwijkingen

De vaststelling van de afwijkingen bij installatie en gebruik geschiedt onder de volgende omstandigheden, die beschouwd moeten worden als normale beproevingsvoorwaarden:

- onbelast voertuig, in normale rij-omstandigheden,
- bandenspanning overeenkomstig de door de fabrikant verstrekte gegevens,

---

<sup>1</sup> Richtlijn 2007/46/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 september 2007 tot vaststelling van een kader voor de goedkeuring van motorvoertuigen en aanhangwagens daarvan en van systemen, onderdelen en technische eenheden die voor dergelijke voertuigen zijn bestemd (PB L 263 van 9.10.2007, blz. 1).

- slijtage van de banden binnen de door de geldende voorschriften toegestane grenzen,
- voortbeweging van het voertuig: het voertuig moet zich, aangedreven door zijn eigen motor, in rechte lijn over een plat vlak bewegen met een snelheid van  $50 \pm 5$  km/h; de controle kan ook plaatsvinden op een daartoe geschikte proefbank, op voorwaarde dat de uitslag ervan een vergelijkbare nauwkeurigheid bezit.

**BIJLAGE II****GOEDKEURINGSMERK EN GOEDKEURINGSCERTIFICAAT**

## I. GOEDKEURINGSMERK

## 1. Het goedkeuringsmerk bestaat uit:

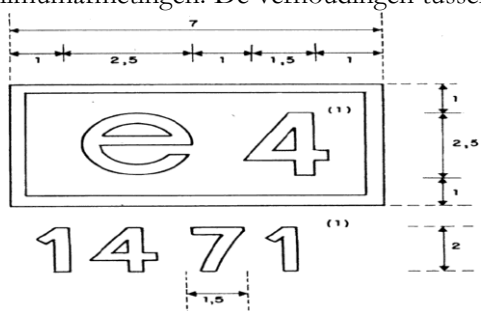
- een rechthoek waarbinnen een kleine letter „e” is aangebracht, gevolgd door een onderscheidingsnummer of een onderscheidingsletter van het land waar de goedkeuring werd afgegeven:

België	6,
Bulgarije	34,
Tsjechië	8,
Denemarken	18,
Duitsland	1,
Estland	29,
Ierland	24,
Griekenland	23,
Spanje	9,
Frankrijk	2,
Kroatië	25,
Italië	3,
Cyprus	CY,
Letland	32,
Litouwen	36,
Luxemburg	13,
Hongarije	7,
Malta	MT,
Nederland	4,
Oostenrijk	12,
Polen	20,
Portugal	21,
Roemenië	19,
Slovenië	26,
Slowakije	27,
Finland	17,
Zweden	5,
Verenigd Koninkrijk	11,
en	

aaaa. een goedkeuringsnummer, dat overeenstemt met het nummer op het goedkeuringscertificaat dat is opgesteld voor het model van het controleapparaat of van het registratieblad of van het nummer van een tachograafkaart, en aangebracht in een willekeurige stand in de nabijheid van die rechthoek.

2. Het goedkeuringsmerk wordt op de opschriftenplaat van elk apparaat, op elk registratieblad en op elke tachograafkaart aangebracht. Het moet onuitwisbaar zijn en steeds goed leesbaar blijven.

3. De afmetingen van het hierna weergegeven goedkeuringsmerk worden in millimeters uitgedrukt; deze afmetingen zijn minimumafmetingen. De verhoudingen tussen de afmetingen moeten in acht worden genomen <sup>(1)</sup>



<sup>1</sup> Deze cijfers zijn slechts bij wijze van voorbeeld aangegeven.

II. GOEDKEURINGSCERTIFICAAT VOOR ANALOGIE TACHOGRAFEN

Een lidstaat die de goedkeuring heeft afgegeven, verleent de aanvrager een goedkeuringsformulier volgens onderstaand model. Voor de mededeling aan de overige lidstaten van afgegeven goedkeuringen of eventuele intrekkingen gebruikt elke lidstaat kopieën van dat certificaat.

GOEDKEURINGSCERTIFICAAT

Naam van de bevoegde instantie .....

Kennisgeving inzake (\*)

- goedkeuring van een type controleapparaat
- intrekking van de goedkeuring van een type controleapparaat
- goedkeuring van een modelregistratieblad
- intrekking van de goedkeuring van een modelregistratieblad

Goedkeuringsnr. ....

1. Fabrieks- of handelsmerk .....
2. Benaming van een type of model .....
3. Naam van de fabrikant .....
4. Adres van de fabrikant .....
5. Ter goedkeuring aangeboden op .....
6. Getest in .....
7. Datum en nummer van de test(en) .....
8. Datum van de goedkeuring .....
9. Datum van de intrekking der goedkeuring .....
10. Types van het controleapparaat of de controleapparaten waarop het blad moet worden gebruikt .....
11. Plaats .....
12. Datum .....
13. Bijgevoegde beschrijvende documenten .....
14. Opmerkingen (inclusief de plaats van de verzegelingen indien van toepassing)

.....  
(Handtekening)

(\*) Doorhalen hetgeen niet van toepassing is.

III. GOEDKEURINGSCERTIFICAAT VOOR DIGITALE TACHOGRAFEN

Een lidstaat die de goedkeuring heeft afgegeven, verleent de aanvrager een goedkeuringscertificaat volgens onderstaand model. Voor de mededeling aan de overige lidstaten van afgegeven goedkeuringen of eventuele intrekkingen gebruikt elke lidstaat kopieën van dat certificaat.

GOEDKEURINGSCERTIFICAAT VOOR DIGITALE TACHOGRAFEN

Naam van de bevoegde instantie .....

Kennisgeving inzake (\*)

- goedkeuring van:
  - type controleapparaat
  - onderdeel controleapparaat (\*)
  - bestuurderskaart
  - werkplaatskaart
  - bedrijfskaart
  - controleurskaart
- intrekking van goedkeuring van:

Goedkeuringsnr .....

1. Fabrieksmerk of handelsmerk .....
2. Naam van type .....
3. Naam van de fabrikant .....
4. Adres van de fabrikant .....
5. Ter goedkeuring aangeboden op .....
6. Laboratori(um)(s) .....
7. Datum en nummer van het testverslag .....
8. Datum van de goedkeuring .....
9. Datum van de intrekking der goedkeuring .....
10. Type(s) van het controleapparaat of de controleapparaten waarmee het onderdeel moet worden gebruikt ...
11. Plaats .....
12. Datum .....
13. Bijgevoegde beschrijvende documenten .....
14. Opmerkingen

.....  
(Handtekening)

(\*) Gelieve de betreffende vakjes aan te kruisen.  
(\*) In de kennisgeving aangeven welk onderdeel.

# REGELING TACHOGRAFEN

(Geldig van 15 juni 2019 tot en met heden.<sup>1</sup>)

Regeling van de Minister van Infrastructuur en Waterstaat, van 15 april 2019, nr. IENW/BSK-2019/72827, houdende vaststelling van regels voor de goedkeuring en het gebruik van tachografen alsmede de diploma-eisen van tachograaf-technici en de controle en toezichtbevoegdheden van de Dienst Wegverkeer en tot intrekking van de Regeling controleapparaten 2005 (Regeling tachografen)

De Minister van Infrastructuur en Waterstaat,

Gelet op artikel 2.4:12, aanhef en onderdelen f en g, en artikel 2.4:13, eerste lid, van het Arbeidstijdenbesluit vervoer;

BESLUIT:

## Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

### Artikel 1:1. Begripsbepaling

1. In deze regeling zijn de definities van artikel 2, tweede lid, van verordening (EU) nr. 165/2014 van toepassing.
  2. Onverminderd de in het eerste lid bedoelde definities, wordt in deze regeling verstaan onder:
    - erkenninghouder*: natuurlijk persoon of rechtspersoon die houder is van een erkenning tachografen of een bij deze regeling daaraan gelijkgestelde erkenning;
    - erkenning tachografen*: erkenning als bedoeld in artikel 2:1;
    - installatieplaatje*: bewijs dat de tachograaf in overeenstemming met de verordening (EU) nr. 165/2014 is geïnstalleerd;
    - tachograaf-technicus*: houder van een geldige bevoegdheidspas;
    - bevoegdheidspas*: pas, bedoeld in artikel 2:6, eerste lid;
    - werkplaats*: plaats waar werkzaamheden aan tachografen uitgevoerd worden;
    - werkzaamheden*: installeren, controleren, inspecteren of repareren van tachografen;
    - zegelnummer*: uniek identificatienummer van het zegel als bedoeld in artikel 5.3 van Uitvoeringsverordening (EU) nr. 2016/799;
    - kenmerketeken werkplaats*: speciaal merkteken als bedoeld in als bedoeld in artikel 22, derde lid, van de verordening (EU) nr. 165/2014;
- wet*: Arbeidstijdenwet.

---

<sup>1</sup> Bijgewerkt tot en met 26 oktober 2021.



## Hoofdstuk 2. De erkenning tachografen en de erkenning bevoegdheid tachograaftechnicus

### Artikel 2:1. Verlening erkenning tachografen

1. De Dienst Wegverkeer verleent een erkenning tachografen voor bepaalde of onbepaalde tijd aan een aanvrager die beschikt over een werkplaats die voldoet aan de eisen, bedoeld in artikel 2:4.
2. Bij een aanvraag voor een erkenning als bedoeld in het eerste lid legt de aanvrager over:
  - een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in artikel 28 van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens die niet ouder is dan twee maanden;
  - bbbb. een geldig KvK-nummer, tenzij de Handelsregisterwet of het Burgerlijk Wetboek een inschrijving in het handelsregister niet vereist.

### Artikel 2:2. Toekenning kenmerkteken werkplaats

1. De Dienst Wegverkeer kent een kenmerkteken werkplaats toe aan:
  - een erkenninghouder; of
  - cccc. op grond van artikel 8:1, tweede lid, van de wet aangewezen ambtenaren.
2. Bij verlies of diefstal van het kenmerkteken werkplaats kent de Dienst Wegverkeer uitsluitend op basis van een proces-verbaal van aangifte bij de politie een nieuw zegelnummer toe.

### Artikel 2:3. Eisen aan de erkenning tachografen

1. De erkenning tachografen vermeldt ten minste:
  - de naam- en adresgegevens van de erkenninghouder;
  - dddd. de werkplaatsadressen waarvoor de erkenning geldt;
  - eeee. het kenmerkteken werkplaatsen;
  - ffff. de geldigheidsduur.
2. Met de erkenning tachografen ontvangt de aanvrager de toegangscode voor de melding van de werkzaamheden, een schild en een sticker als bedoeld in artikel 1, eerste en tweede lid, van de Regeling publicatie modellen Dienst Wegverkeer 2014.
3. Indien er een wijziging is van de gegevens, bedoeld in het eerste lid, stelt de erkenninghouder de Dienst Wegverkeer hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte.
4. Een werkplaats wordt slechts in één erkenning tachografen vermeld.

### Artikel 2:4. Eisen aan een werkplaats

1. Een werkplaats voldoet aan de eisen, bedoeld in bijlage I.
2. Een fabrikant van motorrijtuigen hoeft, voor werkzaamheden waarbij de parameters van de tachograaf aan de hand van een theoretische berekening worden vastgesteld in motorrijtuigen die voor het eerst in gebruik worden genomen, niet te voldoen aan de volgende eisen in bijlage I:
  - de eisen aan de inspectieput of hefinrichting;
  - gggg. de aanwezigheid van een:
    - i. voorziening geschikt voor datacommunicatie;
    - ii. meetbaan van 20 meter, rollen- of remmentestbank;
    - iii. meetband;
    - iv. bandenprofiel dieptemeter met verende stift.
3. De erkenninghouder bewaart het materiaal dat en de apparatuur die nodig is voor het verzegelen van tachografen en de toegangscode, bedoeld in artikel 2:3, tweede lid, in de werkplaats op een wijze die voor onbevoegden niet toegankelijk is.
4. De tachograaftechnicus en de erkenninghouder dragen er zorg voor dat de werkplaatskaart en de bevoegdheidspas met bijbehorende pincodes niet toegankelijk zijn voor onbevoegden.

### Artikel 2:5. Verlening diploma tachograaftechnicus

1. De Dienst Wegverkeer verleent een diploma tachograaftechnicus indien de aanvrager het examen tachograaftechnicus met goed gevolg heeft afgelegd.
2. De Dienst Wegverkeer verleent op aanvraag een bewijs bevoegdheidsverlening indien de aanvrager het examen bevoegdheidsverlening met goed gevolg heeft afgelegd.
3. De examens, bedoeld in het eerste en tweede lid:

- worden opgesteld en afgenomen door de Dienst Wegverkeer;
- bestaan uit een theorie- en een praktijkdeel, en
- hebben in ieder geval betrekking op:
  - i. de werkzaamheden;
  - ii. het functioneren van motorrijtuigen en van snelheidsbegrenzers in relatie tot de tachograaf; en
  - iii. de wettelijke voorschriften omtrent de onderdelen i. en ii.

#### **Artikel 2:6. Verlening erkenning bevoegdheid tachograaftechnicus**

1. De Dienst Wegverkeer verleent op aanvraag aan een natuurlijk persoon een bevoegdheidspas indien de aanvrager een diploma overlegt als bedoeld in artikel 2:5, eerste lid.
2. Het diploma, bedoeld in het eerste lid, is op het moment dat de bevoegdheidspas wordt aangevraagd, minder dan twee jaar geleden verstrekt aan de aanvrager.
3. Een bevoegdheidspas heeft een geldigheidsduur van vier jaar.
4. De Dienst Wegverkeer verstrekt een pincode tezamen met een bevoegdheidspas.
5. Een bevoegdheidspas wordt, op het moment dat de geldigheidsduur van de pas afloopt, verlengd met vier jaar indien de aanvrager een bewijs bevoegdheidsverlenging als bedoeld in artikel 2:5, tweede lid, overlegt.
6. Uitsluitend indien een persoon bij een fabrikant werkzaam is, wordt:
  - in afwijking van het eerste lid op aanvraag van de fabrikant en de persoon ten behoeve van wie de bevoegdheidspas wordt aangevraagd, een bevoegdheidspas afgegeven na overlegging van een verklaring van de fabrikant dat de betreffende persoon bij hem werkzaam is en voldoende kennis heeft van het bedrijfsproces om de werkzaamheden te kunnen verrichten;
  - in afwijking van het vierde lid geen pincode verstrekt;
  - in afwijking van het vijfde lid de bevoegdheidspas verlengd door overlegging van een verklaring van de fabrikant dat de betreffende persoon bij hem werkzaam is en voldoende kennis heeft van het bedrijfsproces om de werkzaamheden te kunnen verrichten.

## Hoofdstuk 2a. Mobiele onderzoekseenheden en inrichtingen

### Artikel 2a:1. Begripsbepaling

In aanvulling op de definities genoemd in artikel 1:1 wordt in dit hoofdstuk verstaan onder:

*inrichting*: plaats waar werkzaamheden met een mobiele onderzoekseenheid plaatsvinden, niet zijnde een werkplaats;  
*mobiele onderzoekseenheid*: voertuig van de voertuigcategorie M of N als bedoeld in artikel 1.1 van de Regeling voertuigen, gebruikt voor het verrichten van werkzaamheden in verschillende inrichtingen.

### Artikel 2a:2. Eisen aan een mobiele onderzoekseenheid en inrichting

1. Een mobiele onderzoekseenheid of inrichting voldoet aan de eisen genoemd in bijlage Ia.
2. Een mobiele onderzoekseenheid verricht geen werkzaamheden in een werkplaats waarvan de erkenning tachografen is geschorst of in de laatste twee jaar is ingetrokken en niet tussentijds opnieuw is verleend.

### Artikel 2a:3. Gelijkestelling erkenning tachografen

1. De houder van een erkenning als installateur of reparateur voor een mobiele onderzoekseenheid, verleend op grond van de Regeling controleapparaten 2005 zoals die luidde onmiddellijk voorafgaand aan het tijdstip waarop deze regeling in werking treedt, is een erkenninghouder als bedoeld in deze regeling.
2. Voor 1 januari 2020 overlegt een houder van een erkenning als bedoeld in het eerste lid, aan de Dienst Wegverkeer een overzicht van de inrichting of inrichtingen waar die erkenninghouder werkzaamheden wil kunnen verrichten.
3. De Dienst Wegverkeer verstrekt binnen vier weken nadat de erkenninghouder het overzicht, bedoeld in het tweede lid, heeft overgelegd, een bewijs erkenning mobiele onderzoekseenheid waarop de adressen staan vermeld van inrichtingen waar werkzaamheden zijn toegestaan.
4. Het bewijs, bedoeld in het derde lid, is tijdens werkzaamheden aanwezig in de mobiele onderzoekseenheid.
5. Indien er een wijziging is van de gegevens genoemd in het tweede lid, stelt de erkenninghouder de Dienst Wegverkeer hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte.

### Artikel 2a:4. Horizonbepaling

Dit hoofdstuk en de verwijzingen in de artikelen 5:1 en 5:2 naar dit hoofdstuk, inclusief de op dit hoofdstuk gebaseerde bijlage, vervallen met ingang van 1 juni 2025.

### Hoofdstuk 3. Procedure van werkzaamheden

#### Artikel 3:1. Algemene bepalingen over de procedure van werkzaamheden

1. De werkzaamheden worden uitgevoerd in de werkplaats met inachtneming van de relevante bepalingen uit dit hoofdstuk en de instructies van de fabrikant of importeur over:
  - de tachograaf;
  - hhhh. het functioneren van snelheidsbegrenzers met betrekking tot aspecten die van belang zijn bij de installatie en de werkzaamheden van tachografen;
  - iiiii. het functioneren van motorrijtuigen met betrekking tot aspecten die van belang zijn bij de installatie en de werkzaamheden van tachografen.
2. De erkenninghouder stelt aan de tachograaftechnicus de apparatuur, handleidingen en andere actuele documentatie ter beschikking die nodig zijn om de werkzaamheden aan de tachograaf uit te voeren.
3. Voor het gebruik van de werkplaatskaart wordt onder testen verstaan: toetsing van een tachograaf voor de eerste ingebruikname van een voertuig of tachograaf, of voor de reparatie van een tachograaf of bij andere aan de tachograaf gerelateerde werkzaamheden.

#### Artikel 3:2. Controle datum eerste toelating

1. Er worden geen werkzaamheden verricht dan nadat de website van de Dienst Wegverkeer is geraadpleegd om de datum van eerste toelating van het motorrijtuig waarin de tachograaf is geïnstalleerd, vast te stellen.
2. In een nieuw motorrijtuig worden de werkzaamheden aan de tachograaf uiterlijk uitgevoerd op het tijdstip dat het motorrijtuig voor het eerst in gebruik wordt genomen.
3. Ingeval de werkzaamheden betrekking hebben op een tachograaf in een niet in Nederland geregistreerd motorrijtuig wordt de datum eerste toelating van het motorrijtuig geraadpleegd via het voor dat motorrijtuig afgegeven kentekenbewijs.

#### Artikel 3:3. Manipulatiecontrole

1. De tachograaftechnicus beoordeelt tijdens de werkzaamheden of de tachograaf is gemanipuleerd en of er manipulatieapparatuur aanwezig is.
2. De manipulatiecontrole bestaat uit de volgende elementen:
  - controle op aanwezigheid van manipulatieapparatuur;
  - jjjj. controle parameters tachograaf in overeenstemming met het installatieplaatje;
  - kkkk. controle op verbroken of niet aanwezige verzegelingen;
  - llll. controle op beschadigingen van de installatie die de integriteit van de tachograaf in twijfel trekken;
  - mmmm. controle op aanwezige voorvallen en gebeurtenissen in de tachograaf die duiden op manipulatie met behulp van de afdruk; en
  - nnnn. verificatie van de bewegingssensor om manipulatieapparatuur detecteren.
3. Vaststelling van manipulatie dan wel aanwezigheid van manipulatieapparatuur wordt zo spoedig mogelijk aan de Dienst Wegverkeer gemeld met gebruikmaking van een door de Dienst Wegverkeer daartoe bekendgemaakt formulier.

#### Artikel 3:4. Certificaat van onmogelijkheid van gegevensoverdracht

1. Indien een tachograaftechnicus een digitale tachograaf buiten bedrijf stelt of in een ander motorrijtuig installeert, stelt hij direct, voor zover dit mogelijk is, alle gegevens uit het apparaat veilig.
2. Indien het niet mogelijk is de gegevens veilig te stellen, wordt dit aan de Dienst Wegverkeer gemeld met gebruikmaking van een door de Dienst Wegverkeer daartoe bekendgemaakt certificaat van onmogelijkheid van gegevensoverdracht.
3. Op schriftelijk verzoek van de werkgever of de persoon, bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, van de wet, verstrekt de erkenninghouder aan hem de gegevens uit de digitale tachograaf die dat bedrijf betreffen dan wel het certificaat van onmogelijkheid van gegevensoverdracht.

**Artikel 3:5. Afsluiting van de werkzaamheden**

1. De werkzaamheden worden afgesloten met een proefrit om te controleren dat de tachograaf naar behoren functioneert.
2. Na afloop van de werkzaamheden wordt een afdruk technische gegevens gemaakt van de tachograaf.

**Artikel 3:6. Melding werkzaamheden aan de Dienst Wegverkeer**

1. Na beëindiging van de werkzaamheden meldt de tachograaftechnicus die de werkzaamheden heeft verricht de volgende gegevens aan de Dienst Wegverkeer:
  - het pasnummer van de bevoegdheidspas en de daar bijbehorende pincode, bedoeld in artikel 2:6;
  - oooo. het kenteken en de meldcode, gevormd door de laatste vier cijfers van het identificatienummer;
  - pppp. merk, type, versie, serienummer en ingestelde apparaatconstante van de tachograaf;
  - qqqq. merk en serienummer van de bewegingssensor van de digitale tachograaf;
  - rrrr. alle aangebrachte zegelnummers;
  - ssss. indien het een motorrijtuig is voorzien van een kilometerteller, de afgelezen tellerstand;
  - tttt. indien van toepassing een ingevuld manipulatieformulier;
  - uuuu. indien van toepassing het ingevulde certificaat van onmogelijkheid van gegevensoverdracht.
2. In afwijking van het eerste lid, onderdeel b, wordt, indien het motorrijtuig niet of nog niet is voorzien van een Nederlands kenteken, het volledige identificatienummer gemeld.
3. De in het eerste lid bedoelde meldingsplicht geldt niet voor fabrikanten van motorrijtuigen, voor zover het de werkzaamheden betreft in motorrijtuigen die voor de eerste maal in gebruik worden genomen.

**Artikel 3:7. Aanbrengen installatieplaatje na melding werkzaamheden**

1. Na de melding, bedoeld in artikel 3:6, eerste lid, of de werkzaamheden als bedoeld in artikel 3:6, derde lid, wordt een installatieplaatje aangebracht.
2. Het in het eerste lid bedoelde installatieplaatje wordt niet eerder aangebracht dan nadat door de Dienst Wegverkeer is medegedeeld dat:
  - de in het eerste lid bedoelde melding niet leidt tot een steekproefsgewijze controle van de werkzaamheden;
  - vvvv. de melding leidt tot een steekproefsgewijze controle van de werkzaamheden en deze controle heeft geleid tot een goedkeuring; of
  - www. de melding leidt tot een steekproefsgewijze controle van de werkzaamheden, maar deze controle niet binnen 90 minuten na de melding is begonnen.

## Hoofdstuk 4. Het bewaren van gegevens

### Artikel 4:1. De registers

1. De erkenninghouder houdt een register bij van de manipulatieformulieren en van de certificaten van onmogelijkheid van gegevensoverdracht, bedoeld in artikel 3:3, derde lid, en artikel 3:4, derde lid, die in de in zijn erkenning tachografen genoemde werkplaats of werkplaatsen worden opgemaakt.
2. De erkenninghouder houdt een register bij van de werkzaamheden die worden verricht in de in zijn erkenning tachografen genoemde werkplaats of werkplaatsen. Het register bevat de gegevens, bedoeld in bijlage II.
3. De erkenninghouder houdt een register bij van het gebruik van de werkplaatskaart. Dit register bevat een overzicht per maand van de op de werkplaatskaart vastgelegde gegevens.
4. De erkenninghouder bewaart de in dit artikel bedoelde gegevens ten minste 3 jaar en maakt daartoe regelmatig een back-up.
5. De in dit artikel genoemde registers zijn eenvoudig door de Dienst Wegverkeer te raadplegen.
6. Dit artikel is niet van toepassing op fabrikanten van motorrijtuigen, mits zij zich uitsluitend beperken tot werkzaamheden aan tachografen in motorrijtuigen die voor de eerste maal in gebruik worden genomen.

## Hoofdstuk 5. Toezicht, intrekking en schorsing erkenning tachografen

### Artikel 5:1. Steekproefsgewijze controle

1. De Dienst Wegverkeer kan werkzaamheden aan een steekproefsgewijze controle onderwerpen.
2. De steekproefsgewijze controle vangt aan op het moment dat de Dienst Wegverkeer de erkenninghouder mededeelt dat deze controle gaat plaatsvinden.
3. Na aanvang van de steekproefsgewijze controle worden aan of in het voertuig of de tachograaf waarop de controle ziet, gedurende 90 minuten geen handelingen verricht.
4. Voorafgaande aan de steekproefsgewijze controle overhandigt de erkenninghouder of tachograaftechnicus de aan de werkzaamheden gerelateerde documenten en het installatieplaatje aan de Dienst Wegverkeer.
5. Tijdens de steekproefsgewijze controle:
  - is de tachograaftechnicus die werkzaamheden aan de tachograaf verrichtte, aanwezig vanaf het moment dat de mededeling, bedoeld in het tweede lid, is gedaan;
  - xxxx. verleent de tachograaftechnicus assistentie bij het uitvoeren van de steekproefsgewijze controle;
  - yyyy. worden de noodzakelijke werkplaatsruimte, apparatuur en documentatie, en het voertuig waaraan werkzaamheden worden verricht gedurende de steekproefsgewijze controle beschikbaar gesteld.
6. De erkenninghouder ontvangt na de steekproefsgewijze controle slechts een door een medewerker van de Dienst Wegvervoer getekend steekproefcontrole rapport indien:
  - de tachograaf niet voldoet aan de werkzaamheden zoals verwoord in de hoofdstukken 2, 2a en 3;
  - zzzz. de registerkaart niet, onjuist of onvolledig is ingevuld; of
  - aaaaa. de voorschriften met betrekking tot de steekproef niet in acht zijn genomen.
7. Het rapport, bedoeld in het zesde lid, wordt ook getekend door de tachograaftechnicus of erkenninghouder.

### Artikel 5:2. Intrekking en schorsing erkenning tachografen

1. De Dienst Wegverkeer trekt op verzoek van een erkenninghouder een erkenning tachografen geheel of gedeeltelijk in.
2. De Dienst Wegverkeer kan een erkenning geheel of gedeeltelijk intrekken of schorsen bij een overtreding van artikel 6, eerste lid, van de Regeling tachograafkaarten en de artikelen 2:4, eerste, derde en vierde lid, 2a:2, 3:1, eerste en tweede lid, 3:2, 3:3, 3:4, 3:5, 3:6, 3:7, 4:1, 5:1 en 5:3, derde lid.
3. Een schorsing als bedoeld in het tweede lid bedraagt ten hoogste twaalf weken.
4. Na intrekking van de erkenning levert de voormalig erkenninghouder zo spoedig mogelijk het merkteken werkplaats in.

### Artikel 5:3. Intrekking en schorsing bevoegdheidspas

1. De Dienst Wegverkeer trekt op verzoek van een tachograaftechnicus zijn bevoegdheidspas in.
2. De Dienst Wegverkeer kan de geldigheid van een bevoegdheidspas intrekken of schorsen bij overtreding van de artikelen 6, eerste lid en 7, tweede lid, onderdeel a, van de Regeling tachograafkaarten en de artikelen 3:2, eerste lid, 3:3, 3:4, eerste en tweede lid, 3:6, eerste lid, 3:7 en 5:1, derde, vierde en vijfde lid.

## Hoofdstuk 6. Overgangs- en slotbepalingen

### Artikel 6:1. Wijziging Regeling tachograafkaarten

[Wijzig de Regeling tachograafkaarten.]

### Artikel 6:2. Overgangsbepalingen

1. Een erkenning als installateur of reparateur verleend op grond van de Regeling controleapparaten 2005 wordt gelijkgesteld met een erkenning tachograaf verleend op grond van deze regeling.
2. Een bevoegdheidspas verstrekt op grond van de Regeling controleapparaten 2005, wordt voor de resterende looptijd gelijkgesteld met een bevoegdheidspas als bedoeld in artikel 2:6, eerste lid.
3. Aan de eisen ten aanzien van de hefbrug dan wel inspectieput zoals opgenomen in bijlage I van deze Regeling wordt voldaan op 1 juli 2020.
4. Een erkenning als installateur of reparateur, verleend op grond van de Regeling controleapparaten 2005 zoals die luidde onmiddellijk voorafgaand aan het tijdstip waarop deze regeling in werking treedt, voor een mobiele onderzoekseenheid die op grond van artikel 2a:3, eerste lid, geldigheid heeft, vervalt met ingang van 1 juli 2025.

### Artikel 6:3. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 15 juni 2019.

### Artikel 6:4. Intrekking regelgeving

De Regeling controleapparaten 2005 wordt ingetrokken.

### Artikel 6:5. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling tachografen.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

### Bijlage I. Overzicht eisen aan werkplaatsen

#### *Algemene eisen:*

De werkplaats is:

- overdekt, behoorlijk af te sluiten, goed verlicht en voorzien van verwarming;
- bbbb. van zodanige afmetingen en zodanig ingericht dat de voertuigen waaraan de werkzaamheden worden verricht aan tachografen in deze ruimte zodanig kunnen worden opgesteld dat zij van alle zijden goed toegankelijk zijn;
- cccc. zodanig ingericht dat de administratie van de werkzaamheden behoorlijk kan worden uitgevoerd.

In de werkplaats zijn aanwezig:

- een voorziening die geschikt is voor het gebruik van datacommunicatie;
- het register, bedoeld in artikel 3:6;
- de administratie van de manipulatieformulieren en het certificaat van onmogelijkheid van gegevensoverdracht;
- een deugdelijke administratie van zegelnummers.

#### *Eisen aan de inspectieput of hefinrichting*

In de werkplaats is een inspectieput of hefinrichting aanwezig:

- die geschikt is voor de voertuigen waaraan de werkzaamheden van de tachografen worden verricht;
- dddd. die is voorzien van een doelmatige verlichting;
- eeee. waarvan het draagvermogen hefinrichting zichtbaar is aangebracht;
- ffff. die een tachograaftechnicus in staat stelt de werkzaamheden aan het voertuig en de tachograaf nagenoeg over de hele lengte rechtopstaand uit te voeren. Dit betekent dat
  - i. de hefinrichting een hefhoogte heeft van ten minste 1,35 m;
  - ii. de inspectieput een diepte heeft van ten minste 1,35 m;
- gggg. die in een goede staat van onderhoud verkeert.



*Vereiste apparatuur*

In de werkplaats is de volgende apparatuur aanwezig:

- een door de tachograaffabrikant geaccepteerde rollentestbank of remmentestbank ten behoeve van het bepalen van het kenmerkend coëfficiënt of het bepalen van de bandenonttrek dan wel een voor motorrijtuigen geschikte horizontale effen meetbaan van ten minste 20 meter lengte;
- hhhhh. een dubbel geïsoleerde veiligheidslooplamp dan wel een zaklantaarn, al dan niet voorzien van een oplaadbare accu, die enerzijds een zodanige lichtsterkte heeft dat ook moeilijk bereikbare onderdelen van een voertuig voldoende helder kunnen worden verlicht om een nauwkeurige controle van een tachograafinstallatie mogelijk te maken en die anderzijds zodanig is afgeschermd dat degene die de keuring uitvoert niet door het uitgestraalde licht wordt verblind;
- iiii. een meetband met een minimale nauwkeurigheidsklasse III van voldoende lengte (minimaal 20 meter);
- jjjj. basisgereedschap voor de werkzaamheden van een tachograaf;
- kkkk. een bandenpomp met bandenluchtdrukmeetapparatuur;
- llll. een doelmatige bandenprofiel dieptemeter met verende stift en met een meetnauwkeurigheid van 0,1 mm;
- mmmm. die in goede staat van onderhoud verkeert.

*Tachograafspecifieke eisen*

In de werkplaats is, in goede staat van onderhoud en voorzien van CE-markering en aanvullende metrologische markering, aanwezig voor de typen tachografen waarop de werkzaamheden zien:

- door de fabrikant of importeur van een tachograaf voorgeschreven dan wel door de Dienst Wegverkeer gelijkwaardig geachte meetapparatuur voor het bepalen van het kenmerkend coëfficiënt;
- nnnn. een door de fabrikant of importeur van tachografen voorgeschreven dan wel een door de Dienst Wegverkeer gelijkwaardig geachte impulsenteller;
- oooo. door de fabrikant of importeur van tachografen voorgeschreven dan wel door de Dienst Wegverkeer gelijkwaardig geachte testapparatuur voor snelheids- en afstandsmetingen alsmede voor de daarop betrekking hebbende registratie;
- pppp. een verzegelinrichting;
- qqqq. overige, door de fabrikant of importeur van de tachografen voorgeschreven dan wel door de Dienst Wegverkeer gelijkwaardig geachte gereedschappen, apparatuur, werkplaatshandboeken, actuele documentatie en, voor de elektronische apparatuur, handleidingen in de Nederlandse taal;
- rrrr. een afsluitbare kast, dan wel over een gelijkwaardige voorziening, waarin de hierboven genoemde testapparatuur, verzegelinrichting en documentatie worden opgeborgen.
- ssss. Indien werkzaamheden aan een analoge tachograaf worden uitgevoerd:
  - apparatuur voorzien van een loep voor de werkzaamheden en van testregistratiebladen;
  - tttt. een onderzoeksjabloon waarop de toegestane tolerantiegebieden staan aangegeven.

**Bijlage Ia. Overzicht eisen aan inrichtingen en mobiele onderzoekseenheden***Algemene eisen:*

De inrichting is:

- overdekt, behoorlijk af te sluiten, goed verlicht en voorzien van verwarming;
- uuuuu. van zodanige afmetingen en zodanig ingericht dat de voertuigen waaraan de werkzaamheden worden verricht aan tachografen in deze ruimte zodanig kunnen worden opgesteld dat zij van alle zijden goed toegankelijk zijn;
- vvvvv. zodanig ingericht dat de administratie van de werkzaamheden behoorlijk kan worden uitgevoerd.

In de inrichting of mobiele onderzoekseenheid zijn aanwezig:

- een voorziening die geschikt is voor het gebruik van datacommunicatie;
- wwwww. het register, bedoeld in artikel 3:6;
- xxxxx. de administratie van de manipulatieformulieren en het certificaat van onmogelijkheid van gegevensoverdracht;
- yyyyy. een deugdelijke administratie van zegelnummers.

*Eisen aan de inspectieput of hefinrichting*

In de inrichting is een inspectieput of hefinrichting aanwezig:

- die geschikt is voor de voertuigen waaraan de werkzaamheden van de tachografen worden verricht;
- zzzzz. die is voorzien van een doelmatige verlichting;
- aaaaa. waarvan het draagvermogen van de hefinrichting zichtbaar is aangebracht;
- bbbbb. die een tachograaftechnicus in staat stelt de werkzaamheden aan het voertuig en de tachograaf nagenoeg over de hele lengte rechtopstaand uit te voeren. Dit betekent dat:
  - i. de hefinrichting een hefhoogte heeft van ten minste 1,35 m;
  - ii. de inspectieput een diepte heeft van ten minste 1,35 m;
- e. die in een goede staat van onderhoud verkeert.

*Vereiste apparatuur*

In de inrichting is de volgende apparatuur aanwezig:

- een door de Dienst Wegverkeer goedgekeurde rollentestbank of remmentestbank ten behoeve van het bepalen van het kenmerkend coëfficiënt of het bepalen van de bandenonttrek dan wel een voor motorrijtuigen geschikte horizontale effen meetbaan van ten minste 20 meter lengte;
- een dubbel geïsoleerde veiligheidslooplamp dan wel een zaklantaarn, al dan niet voorzien van een oplaadbare accu, die enerzijds een zodanige lichtsterkte heeft dat ook moeilijk bereikbare onderdelen van een voertuig voldoende helder kunnen worden verlicht om een nauwkeurige controle van een tachograafinstallatie mogelijk te maken en die anderzijds zodanig is afgeschermd dat degene die de keuring uitvoert niet door het uitgestraalde licht wordt verblind;
- een meetband met een minimale nauwkeurigheidsklasse III van voldoende lengte (minimaal 20 meter);
- basisgereedschap voor de werkzaamheden van een tachograaf;
- een bandenpomp met bandenluchtdrukmeetapparatuur;
- een doelmatige bandenprofiel dieptemeter met verende stift en met een meetnauwkeurigheid van 0,1 mm;
- die in goede staat van onderhoud verkeert.

*Tachograafspecifieke eisen*

In de mobiele onderzoekseenheid is, in goede staat van onderhoud en voorzien van CE-markering en aanvullende metrologische markering, aanwezig voor de typen tachografen waarop de werkzaamheden zien:

- door de fabrikant of importeur van een tachograaf voorgeschreven dan wel door de Dienst Wegverkeer gelijkwaardig geachte meetapparatuur voor het bepalen van het kenmerkend coëfficiënt;
- een door de fabrikant of importeur van tachografen voorgeschreven dan wel een door de Dienst Wegverkeer gelijkwaardig geachte impulsenteller;
- door de fabrikant of importeur van tachografen voorgeschreven dan wel door de Dienst Wegverkeer gelijkwaardig geachte testapparatuur voor snelheids- en afstandsmetingen alsmede voor de daarop betrekking hebbende registratie;
- een verzegelinrichting;

- overige, door de fabrikant of importeur van de tachografen voorgeschreven dan wel door de Dienst Wegverkeer gelijkwaardig geachte gereedschappen, apparatuur, werkplaatshandboeken, actuele documentatie en, voor de elektronische apparatuur, handleidingen in de Nederlandse taal;
- een afsluitbare kast, dan wel over een gelijkwaardige voorziening, waarin de hierboven genoemde testapparatuur, verzegelinrichting en documentatie wordt opgeborgen.
- Indien werkzaamheden aan een analoge tachograaf worden uitgevoerd:
  - apparatuur voorzien van een loep voor de werkzaamheden en van testregistratiebladen;
  - een onderzoeksjabloon waarop de toegestane tolerantiegebieden staan aangegeven.

**Bijlage II. Gegevens voor in het register van werkzaamheden**

1. Met betrekking tot de erkenninghouder:
  - de naam en het adres van de erkenninghouder,
  - dddddd. de naam en het nummer van de bevoegdheidspas van de tachograaftechnicus die werkzaamheden heeft verricht,
  - eeeeee. werkplaatskaartnummer indien het een digitale tachograaf betreft.
2. Met betrekking tot het motorrijtuig:
  - het kenteken of indien het motorrijtuig nog niet is voorzien van een kenteken, het identificatienummer,
  - ffffff. merk en type,
  - gggggg. de kilometerstand,
  - hhhhhh. de effectieve omtrek van de wielbanden wielen in mm,
  - iiiiii. de ongecorrigeerde kenmerkende coëfficiënt van het motorrijtuig in omw/km of imp/km,
  - jjjjjj. indien het een digitaal tachograaf betreft:
    - i. de bandenmaat,
    - ii. de instelling van de snelheidsbegrenzer.
3. Met betrekking tot de installatie:
  - de ongecorrigeerde kenmerkende coëfficiënt in omw/km of imp/km of in geval van een aanpasbare tachograaf de ingestelde apparaatconstante in imp/km,
  - het merk, type en serienummer van de tachograaf.
4. Met betrekking tot de werkzaamheden:
  - de datum en tijd van de werkzaamheden,
  - kkkkkk. de ondertekening door tachograaftechnicus,
  - llllll. doel van de werkzaamheden,
  - mmmmmm. resultaat manipulatiecontrole.
5. Met betrekking tot een reparatie:
  - de naam en het adres van de erkenninghouder reparateur,
  - nnnnnn. de naam van de tachograaftechnicus die de reparatie heeft uitgevoerd,
  - oooooo. merk, type en serienummer van de tachograaf,
  - pppppp. de aard van de reparatie,
  - qqqqqq. de datum en tijd van de reparatie,
  - rrrrrr. de ondertekening door tachograaftechnicus indien het de reparatie van een tachograaf betreft.
6. En worden toegevoegd:
  - het bij de werkzaamheden voor een analoge tachograaf gebruikte testregistratieblad(en),
  - ssssss. de bij de werkzaamheden voor een digitale tachograaf gemaakte afdrukken en het opgeslagen document met de testresultaten.

# REGELING TACHOGRAAFKAARTEN

(Geldig van 1 januari 2021 tot en met heden.<sup>1</sup>)

Regeling houdende regels met betrekking tot de verstrekking en het gebruik van tachograafkaarten (Regeling tachograafkaarten)

De Minister van Verkeer en Waterstaat en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 12.38, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet, artikel 2.4:1, derde lid, artikel 2.4:12 en artikel 2.4:13, eerste lid, van het Arbeidstijdenbesluit vervoer, en artikel 4b, tweede lid, onderdeel b, van de Wegenverkeerswet 1994;

Besluiten:

## § 1. Reikwijdte

### Artikel 1

[Vervallen per 02-03-2016]

## § 2. Aanvraag en verlening

### Artikel 2

1. Als document, bedoeld in artikel 26, eerste lid, van verordening (EU) nr. 165/2014 wordt beschouwd een geldig rijbewijs voor het besturen van een voertuig als bedoeld in artikel 2.3:1 onder a en b, van het Arbeidstijdenbesluit vervoer.
2. Een bedrijfskaart wordt op aanvraag verleend indien de aanvrager is ingeschreven in het handelsregister, bedoeld in artikel 2 van de Handelsregisterwet 1996, tot een maximum van 62 exemplaren per aanvrager.
3. Een werkplaatskaart wordt op aanvraag verleend indien de aanvrager:
  - een geldige bevoegdheidspas als bedoeld in artikel 1:1, tweede lid, van de Regeling tachografen overlegt;
  - ttttt. onder gezag of in de hoedanigheid van een erkenninghouder als bedoeld in artikel 1:1, tweede lid, van de Regeling tachografen, werkzaamheden verricht, of
  - uuuuu. nog geen houder is van een werkplaatskaart, tenzij het een aanvraag betreft:
    - 1°. overeenkomstig artikel 5, eerste lid;
    - 2°. van een werkplaatskaart ten behoeve van werkzaamheden onder gezag van een andere erkenninghouder dan degene onder wiens gezag de aanvrager reeds een kaart bezit;
    - 3°. van een werkplaatskaart ten behoeve van werkzaamheden in de hoedanigheid van erkenninghouder en de aanvrager in die hoedanigheid niet reeds houder is van een op zijn naam gestelde werkplaatskaart;
    - 4°. om vernieuwing van de werkplaatskaart.
4. Bij de aanvraag van een bestuurderskaart of werkplaatskaart overlegt de aanvrager een niet beschadigde, recente, goed gelijkende pasfoto van de aanvrager die voldoet aan alle acceptatiecriteria, opgenomen in de bij de Paspoortuitvoeringsregeling Nederland 2001 behorende fotomatrix.

### Artikel 3

In afwijking van artikel 2, eerste lid, onder a, kan een bestuurderskaart worden verleend aan de aanvrager die zijn gewone verblijfplaats niet binnen de grenzen van de Europese Unie heeft en die onder gezag van een in Nederland gevestigde werkgever als bestuurder van een vrachtauto of bus werkzaamheden verricht of gaat verrichten, indien aan zijn werkgever voor hem is afgegeven:

- een tewerkstellingsvergunning als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet arbeid vreemdelingen, en
- vvvvv. ingeval van goederenvervoer een bestuurdersattest als bedoeld in de Wet wegvervoer goederen.

---

<sup>1</sup> Bijgewerkt tot en met 26 oktober 2021.

#### Artikel 4

1. De Minister van Infrastructuur en Milieu beslist op aanvraag van een tachograafkaart binnen vier weken nadat de vergoeding voor het in behandeling nemen van de aanvraag is ontvangen.
2. Voor het in behandeling nemen van een aanvraag voor een Smart tachograafkaart wordt een vergoeding in rekening gebracht van € 93,- per Smart tachograafkaart.

#### Artikel 5

1. In geval een bestuurderskaart of werkplaatskaart zoek raakt door verlies of diefstal, of defect of beschadigd is, vraagt de aanvrager binnen zeven kalenderdagen na het tijdstip van vaststelling daarvan een vervangende tachograafkaart aan.
2. In afwijking van artikel 4, eerste lid, beslist de Minister van Infrastructuur en Milieu op de in het eerste lid bedoelde aanvraag van een bestuurderskaart of werkplaatskaart binnen vijf werkdagen nadat de vergoeding voor het in behandeling nemen van de aanvraag is ontvangen.
3. In afwijking van artikel 4, eerste lid, beslist de Minister van Infrastructuur en Milieu op aanvraag van een bestuurderskaart of werkplaatskaart die in de plaats komt van een kaart met een resterende geldigheidsduur van ten minste twee weken, binnen de termijn, genoemd in artikel 25, tweede lid, van verordening (EU) Nr. 165/2014 gerekend vanaf het moment dat de vergoeding voor het in behandeling nemen van de aanvraag is ontvangen voorzover die termijn nog ten minste een week is.

### § 3. Inleverplicht tachograafkaart

#### Artikel 6

1. De aanvrager levert zijn ingetrokken, defecte of beschadigde bestuurderskaart of werkplaatskaart in op de plaats van afgifte van de vervangende tachograafkaart.
2. De aanvrager levert zijn verloren of gestolen geraakte bestuurderskaart of werkplaatskaart in op de plaats van afgifte van de vervangende tachograafkaart, indien deze na melding van verlies of diefstal weer in bezit van de aanvrager is gekomen, voordat de vervangende tachograafkaart is opgehaald.
3. Indien een bestuurderskaart of werkplaatskaart na melding van verlies of diefstal weer in bezit van de aanvrager is gekomen, nadat de vervangende tachograafkaart is opgehaald, dient deze te worden teruggezonden aan de inspecteur-generaal van de Inspectie Leefomgeving en Transport.

### § 4. Intrekking en geldigheid

#### Artikel 7

1. Een tachograafkaart kan worden ingetrokken in de gevallen genoemd in artikel 26, zevende lid, van verordening (EU) nr. 165/2014 of op verzoek van de aanvrager.
2. Een bedrijfskaart of werkplaatskaart kan daarnaast worden ingetrokken:
  - bij zodanig misbruik van de kaart dat een deugdelijke registratie van rij- en rusttijden in gevaar komt;wwwwww. indien de aanvrager niet meer kan voldoen aan de voorwaarden genoemd in artikel 2, tweede en derde lid, onder a en b.

#### Artikel 8

1. Onverminderd artikel 2.4:11, eerste lid, van het Arbeidstijdenbesluit vervoer, verliest een bestuurderskaart of werkplaatskaart zijn geldigheid indien:
  - de kaart als verloren of gestolen is gemeld aan de Minister van Infrastructuur en Milieu;
  - xxxxxx. de kaart vanwege een defect, beschadiging bij de plaats van afgifte is ingeleverd;
  - yyyyyy. drie maanden, na de datum van dagtekening van het bericht waarin de aanvrager wordt geïnformeerd dat zijn kaart gereed ligt, zijn verstreken en de kaart in die periode niet is afgehaald; of
  - zzzzzz. het bestuurdersattest dat of de tewerkstellingsvergunning die ten grondslag ligt aan de verlening van een bestuurderskaart op grond van artikel 3 zijn geldigheid verliest.
2. De onderdelen a en b van het eerste lid zijn van overeenkomstige toepassing op de bedrijfskaart.

### § 5. Afgifte van de kaart

## Artikel 9

1. De wijze van afgifte van een tachograafkaart wordt schriftelijk aan de aanvrager gemeld.
2. Afgifte van een bestuurderskaart geschiedt op vertoon door de aanvrager van een op zijn naam gesteld, geldig rijbewijs als bedoeld in artikel 2, eerste lid, onder b, alsmede de aan hem gezonden schriftelijke melding, bedoeld in het eerste lid.
3. Afgifte van een werkplaatskaart geschiedt op vertoon door de aanvrager van een op zijn naam gesteld, geldig identiteitsbewijs als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht, alsmede de aan hem gezonden schriftelijke melding, bedoeld in het eerste lid.
4. Een bestuurderskaart of werkplaatskaart die is aangevraagd in verband met een defect of beschadiging of vernieuwing van de oude kaart wordt niet eerder afgegeven dan na inlevering van de te vervangen kaart op de plaats van afgifte.
5. Bij afgifte van een bestuurderskaart aan een bestuurder die een geldig rijbewijs heeft zonder pasfoto en aan een bestuurder als bedoeld in artikel 3 toont de aanvrager naast de in het tweede lid genoemde documenten ook een geldig paspoort.

## § 6. Gebruik van de tachograafkaart en andere registratiemiddelen

### Artikel 10

De bestuurder tekent, indien hij niet bij het voertuig is en hij zijn bestuurderskaart vanwege verlies, diefstal, een defect of beschadiging niet kan gebruiken, op de afdruk van de gegevens uit de tachograaf de in artikel 34, vijfde lid, onder II tot en met IV, van verordening (EU) nr. 165/2014 aangegeven tijdgroepen met de hand leesbaar op zonder dat die afdruk wordt bevuild, onmiddellijk nadat hij bij het voertuig aanwezig is.

### Artikel 11

1. De in de tachograaf geregistreerde gegevens worden door de werkgever of de persoon als bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet tenminste elke 90 dagen met behulp van de bedrijfskaart overgebracht naar de vestiging van die werkgever of die persoon.
2. De gegevens op een bestuurderskaart worden door de werkgever of de persoon als bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet tenminste elke 28 dagen overgebracht naar de vestiging van die werkgever of die persoon.
3. Indien de werkgever of de persoon als bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet vanwege verlies, diefstal, defect of beschadiging van de bedrijfskaart of vanwege een defect aan de tachograaf niet aan zijn verplichting op grond van het eerste lid kan voldoen, is hij verplicht een erkenninghouder als bedoeld in artikel 1:1, tweede lid, van de Regeling tachografen schriftelijk te verzoeken de gegevens over te brengen naar een computer of ander opslagmedium.
4. De werkgever en de persoon, bedoeld in artikel 2:7, eerste lid van de Arbeidstijdenwet, bewaren aan hen door de erkenninghouder als bedoeld in artikel 1:1, tweede lid, van de Regeling tachografen verstrekte certificaten van onmogelijkheid van gegevensoverdracht ten minste 52 weken vanaf de datum van afgifte van het certificaat.

## § 7. Overgangs- en slotbepalingen

### Artikel 12

[Wijzigd de Regeling taken Dienst Wegverkeer.]

### Artikel 13

De Tijdelijke regeling verstrekking tachograafkaarten wordt ingetrokken.

### Artikel 14

1. Tachograafkaarten verleend ingevolge de Tijdelijke regeling verstrekking tachograafkaarten, worden gelijk gesteld met tachograafkaarten verleend op grond van deze regeling.
2. Aanvragen van tachograafkaarten ingevolge de Tijdelijke regeling tachograafkaarten ingediend vóór het tijdstip van inwerkingtreding van deze regeling worden aangemerkt als aanvragen ingediend na dat tijdstip.

**Artikel 15**

Deze regeling treedt in werking met ingang van het tijdstip van inwerkingtreding van de wet van 6 juli 2004 tot wijziging van de Arbeidstijdenwet en de Wegenverkeerswet 1994 in verband met de invoering van het digitale controleapparaat (Stb. 2004, 347).

**Artikel 16**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling tachograafkaarten.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.



## REGELING DIENSTROOSTER

(Geldig van 10 juni 2007 tot en met heden.<sup>1</sup>)

Regeling dienstrooster

De Minister van Verkeer en Waterstaat en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 2.4:3, tweede lid, van het Arbeidstijdenbesluit vervoer;

Besluiten:

### Artikel 1

[Vervallen per 10-06-2007]

### Artikel 2

De werkgever zorgt ervoor dat in elke stalling waarbij de werknemers, voorzover betrokken bij het vervoer, bedoeld in artikel 2.4:3, eerste lid, van het Arbeidstijdenbesluit vervoer zijn ingedeeld een afschrift van het dienstrooster dan wel van de vervanging of de wijziging daarvan, vanaf de dag vóór de inwerkingtreding en gedurende de gehele periode van geldigheid, is opgehangen op een zodanige wijze dat daarvan door hen gemakkelijk kennis kan worden genomen.

### Artikel 3

Indien enige taak van een werknemer als bedoeld in artikel 2 niet uit het dienstrooster blijkt, zorgt de werkgever ervoor dat tijdig voor de aanvang van die taak naast het dienstrooster een gewaarmerkte mededeling wordt opgehangen waarin de taak en de naam van de betrokken werknemer vermeld staan.

### Artikel 4

1. De werkgever leeft de voorschriften na, gegeven in artikel 16, tweede en derde lid, van verordening (EG) nr. 561/2006 met dien verstande dat het dienstrooster naast de gegevens, bedoeld in artikel 16, derde lid, onder a, van die verordening, ook de gegevens van de lopende dag bevat.
2. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer het voorschrift naleeft, gegeven in artikel 16, tweede lid, tweede volzin, van verordening (EG) nr. 561/2006.
3. In geval van afwijkingen van de verschillende rijperiodes, andere werkzaamheden, onderbrekingen en beschikbaarheid, zorgt de werkgever ervoor dat de bestuurder deze op het dienstrooster aantekent aan het begin en aan het einde van iedere lijn, iedere pauze en bij wisseling van de bestuurder.

### Artikel 5

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling dienstrooster.

### Artikel 6

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 december 1998.  
Deze regeling zal in de Staatscourant worden geplaatst.

---

<sup>1</sup> Bijgewerkt tot en met 26 oktober 2021.

## **RICHTLIJN 2006/22/EG**

van 15 maart 2006

(Geldend van 15 maart 2007 tot en met heden.<sup>1)</sup>)

**Richtlijn 2006/22/EG van het Europees Parlement en de Raad van 15 maart 2006 inzake minimumvoorwaarden voor de uitvoering van de Verordeningen (EG) nr. 561/2006 en (EU) nr. 165/2014 en van Richtlijn 2002/15/EG betreffende voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer en tot intrekking van Richtlijn 88/599/EEG van de Raad.**

**(Voor de EER relevante tekst)**

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 71, lid 1,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité <sup>(2)</sup>,

Na raadpleging van het Comité van de Regio's,

Handelend volgens de procedure van artikel 251 van het Verdrag <sup>(3)</sup>, en gezien de gemeenschappelijke ontwerp-tekst die op 8 december 2005 door het Bemiddelingscomité is goedgekeurd,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad van 20 december 1985 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer <sup>(4)</sup> en Verordening (EEG) nr. 3821/85 van de Raad van 20 december 1985 betreffende het controleapparaat in het wegvervoer <sup>(5)</sup>, alsmede Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen <sup>(6)</sup> zijn van belang voor de totstandkoming van een gemeenschappelijke markt voor vervoersdiensten over land, de verkeersveiligheid en de arbeidsvoorwaarden.
- (2) In het witboek „Het Europese vervoersbeleid tot het jaar 2010: tijd om te kiezen”, heeft de Commissie aangegeven dat aanscherping van de controles en sancties noodzakelijk is, met name op het gebied van de sociale wetgeving betreffende het wegvervoer, en dat het vooral nodig is het aantal controles op te voeren, de systematische informatie-uitwisseling tussen de lidstaten te stimuleren, de controleactiviteiten te coördineren en de opleiding van handhavingsambtenaren te bevorderen.
- (3) Een juiste toepassing en geharmoniseerde uitlegging van de sociale voorschriften voor het wegvervoer door middel van de vaststelling van minimumeisen voor een uniforme en doeltreffende controle door de lidstaten op de naleving van de desbetreffende bepalingen, is daarom vereist. Deze controles dienen het aantal inbreuken te verminderen en te voorkomen. Voorts moet een mechanisme worden ingevoerd waardoor gewaarborgd wordt dat ondernemingen met een hoog risicocijfer nauwlettender en vaker worden gecontroleerd.
- (4) De risico's die het gevolg zijn van de vermoeidheid van de bestuurder dienen tevens aangepakt te worden door de uitvoering van Richtlijn 2002/15/EG.
- (5) De in deze richtlijn opgenomen maatregelen moeten niet alleen tot meer verkeersveiligheid leiden, maar ook tot harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden in de Gemeenschap bijdragen en gelijke concurrentievoorwaarden bevorderen.

<sup>1</sup> Bijgewerkt tot en met 26 oktober 2021. Dit is de ge

<sup>2</sup> PB C 241 van 28.9.2004, blz. 65.

<sup>3</sup> Advies van het Europees Parlement van 20 april 2004 (PB C 104 E van 30.4.2004, blz. 385), gemeenschappelijk standpunt van de Raad van 9 december 2004 (PB C 63 E van 15.3.2005, blz. 1) en standpunt van het Europees Parlement van 13 april 2005 (PB C 33 E van 9.2.2006, blz. 415). Wetgevingsresolutie van het Europees Parlement van 2 februari 2006 en besluit van de Raad van 2 februari 2006.

<sup>4</sup> PB L 370 van 31.12.1985, blz. 1. Verordening gewijzigd bij Richtlijn 2003/59/EG van het Europees Parlement en de Raad (PB L 226 van 10.9.2003, blz. 4).

<sup>5</sup> PB L 370 van 31.12.1985, blz. 8. Verordening laatstelijk gewijzigd bij Verordening (EG) nr. 432/2004 van de Commissie (PB L 71 van 10.3.2004, blz. 3).

<sup>6</sup> PB L 80 van 23.3.2002, blz. 35.

- (6) Dankzij de vervanging van de analoge tachograaf door een digitale tachograaf zal er geleidelijk een steeds groter gegevensvolume sneller en nauwkeuriger kunnen worden gecontroleerd, waardoor de lidstaten steeds meer en steeds vaker kunnen controleren. Dit betekent dat het percentage controles van gewerkte dagen van bestuurders van voertuigen die onder de sociale wetgeving vallen, geleidelijk moet worden verhoogd tot 4 %.
- (7) Wat betreft controlesystemen, dient de ontwikkeling van de nationale systemen de Europese interoperabiliteit en uitvoerbaarheid tot doel te hebben.
- (8) Alle handhavingseenheden dienen over voldoende standaarduitrusting en passende wettelijke bevoegdheden te beschikken om hun taken doeltreffend en efficiënt te kunnen uitvoeren.
- (9) De lidstaten streven ernaar dat wegcontroles doeltreffend en snel worden uitgevoerd, zodat de controle in zo kort mogelijke tijd en met zo min mogelijk oponthoud voor de bestuurder wordt afgerond, evenwel zonder dat de goede uitvoering van de bij deze richtlijn opgelegde taken in het gedrang komt.
- (10) In iedere lidstaat dient er één enkel orgaan te zijn voor intracommunautaire contacten met de andere bevoegde instanties. Dit orgaan dient ook relevante statistische gegevens te verzamelen. De lidstaten dienen op hun grondgebied ook een samenhangende nationale handhavingsstrategie toe te passen en kunnen één enkel orgaan aanwijzen om de uitvoering ervan te coördineren.
- (11) De samenwerking tussen de handhavingsinstanties van de lidstaten moet verder worden bevorderd door gecoördineerde controles, gezamenlijke opleidingsinitiatieven, elektronische uitwisseling van informatie en de uitwisseling van inlichtingen en ervaringen.
- (12) De best mogelijke handhavingspraktijk voor het wegvervoer teneinde met name een geharmoniseerde benadering ten aanzien van het bewijs van jaarlijkse vakantie of ziekteverlof van bestuurders te verzekeren, moet worden vergemakkelijkt en bevorderd door middel van een forum van handhavingsinstanties van de lidstaten.
- (13) De voor de uitvoering van deze richtlijn vereiste maatregelen worden vastgesteld overeenkomstig Besluit 1999/468/EG van de Raad van 28 juni 1999 tot vaststelling van de voorwaarden voor de uitoefening van de aan de Commissie verleende uitvoeringsbevoegdheden <sup>(1)</sup>.
- (14) Aangezien de doelstelling van deze richtlijn, namelijk het vaststellen van duidelijke gemeenschappelijke regels inzake minimumvoorwaarden voor het controleren van de correcte en uniforme toepassing van de Verordeningen (EEG) nr. 3820/85 en (EEG) nr. 3821/85, alsmede van Verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 15 maart 2006 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, tot wijziging van de Verordeningen (EEG) nr. 3821/85 en (EG) nr. 2135/98 en tot intrekking van Verordening (EEG) nr. 3820/85 <sup>(2)</sup> van de Raad, niet voldoende door de lidstaten kan worden verwezenlijkt en derhalve, vanwege de behoefte aan gecoördineerde transnationale maatregelen, beter door de Gemeenschap kan worden verwezenlijkt, kan de Gemeenschap, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel, gaat deze richtlijn niet verder dan wat nodig is om deze doelstelling te verwezenlijken.
- (15) Richtlijn 88/599/EEG van de Raad <sup>(3)</sup> betreffende standaardprocedures voor de controle op de toepassing van de Verordeningen (EEG) nr. 3820/85 en (EEG) nr. 3821/85 dient derhalve te worden vervangen door deze richtlijn,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

## Artikel 1

### Onderwerp

Deze richtlijn stelt minimumvoorwaarden vast voor de toepassing van de Verordeningen (EG) nr. 561/2006 <sup>(4)</sup> en (EU) nr. 165/2014 <sup>(5)</sup> van het Europees Parlement en de Raad en van Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad <sup>(6)</sup>

<sup>1</sup> PB L 184 van 17.7.1999, blz. 23.

<sup>2</sup> PB L 102 van 11.4.2006, blz. 1.

<sup>3</sup> PB L 325 van 29.11.1988, blz. 55. Richtlijn gewijzigd bij Verordening (EG) nr. 2135/98 (PB L 274 van 9.10.1998, blz. 1).

<sup>4</sup> Verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 15 maart 2006 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, tot wijziging van Verordeningen (EEG) nr. 3821/85 en (EG) nr. 2135/98 van de Raad en tot intrekking van Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad (PB L 102 van 11.4.2006, blz. 1).

<sup>5</sup> Verordening (EU) nr. 165/2014 van het Europees Parlement en van de Raad van 4 februari 2014 betreffende tachografen in het wegvervoer, tot intrekking van Verordening (EEG) nr. 3821/85 van de Raad betreffende het controleapparaat in het wegvervoer en tot wijziging van Verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer (PB L 60 van 28.2.2014, blz. 1).

<sup>6</sup> Richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen (PB L 80 van 23.3.2002, blz. 35).

## Artikel 2

### Controlesystemen

1. De lidstaten organiseren een systeem van adequate en regelmatige controles op de juiste en samenhangende toepassing als bedoeld in artikel 1; dit systeem omvat zowel wegcontroles als controles ter plaatse bij ondernemingen van alle vervoerscategorieën.
2. De controles bestrijken ieder jaar een breed en representatief staal van de mobiele werknemers, bestuurders, ondernemingen en voertuigen die binnen het toepassingsgebied van de Verordeningen (EG) nr. 561/2006 en (EU) nr. 165/2014 vallen en van de mobiele werknemers en bestuurders die binnen het toepassingsgebied van Richtlijn 2002/15/EG vallen. Wegcontroles met betrekking tot de naleving van Richtlijn 2002/15/EG worden beperkt tot aspecten die doeltreffend kunnen worden gecontroleerd met behulp van een tachograaf en daarmee samenhangende controleapparatuur. Een uitgebreide controle inzake de naleving van Richtlijn 2002/15/EG mag alleen ter plaatse bij de onderneming.
3. Iedere lidstaat organiseert de controles zodanig dat ten minste 3 % van de dagen die zijn gewerkt door bestuurders van voertuigen die binnen het toepassingsgebied van Verordeningen (EG) nr. 561/2006 en nr. 165/2014 vallen, wordt gecontroleerd. Tijdens de wegcontrole mag de bestuurder contact opnemen met het hoofdkantoor, de vervoersmanager of een andere persoon of entiteit opdat deze voor het einde van de wegcontrole de aan boord ontbrekende bewijzen kan verstrekken; dit laat de verplichtingen van de bestuurder om een correct gebruik van de tachograaf te waarborgen, onverlet. Na 1 januari 2012 kan de Commissie door middel van een uitvoeringshandeling dit minimumpercentage tot 4 % verhogen, op voorwaarde dat de overeenkomstig artikel 3 verzamelde statistieken aantonen dat gemiddeld meer dan 90 % van alle gecontroleerde voertuigen met een digitale tachograaf is uitgerust. Als de Commissie daartoe besluit, houdt zij tevens rekening met de doeltreffendheid van de bestaande handhavingsmaatregelen, met name met de beschikbaarheid ter plaatse bij de ondernemingen van gegevens van digitale tachografen. Die uitvoeringshandeling wordt vastgesteld overeenkomstig de in artikel 12, lid 2, bedoelde onderzoeksprocedure;  
Ten minste 15 % van het totale aantal gecontroleerde werkdagen wordt gecontroleerd door middel van wegcontroles, en ten minste 30 % door middel van controles ter plaatse bij ondernemingen. Na 1 januari 2008 wordt ten minste 30 % van het totale aantal gecontroleerde werkdagen door middel van wegcontroles gecontroleerd, en ten minste 50 % door middel van controles ter plaatse bij ondernemingen.
- 3 bis. Iedere lidstaat organiseert controles op de naleving van Richtlijn 2002/15/EG op basis van het in artikel 9 van deze richtlijn geregelde risicoclassificatiesysteem. Een onderneming wordt het voorwerp van die controles ingeval een of meer van haar bestuurders voortdurende of ernstige inbreuken op Verordening (EG) nr. 561/2006 of (EU) nr. 165/2014 plegen.
4. De overeenkomstig artikel 17 van Verordening (EG) nr. 561/2006 en artikel 13 van Richtlijn 2002/15/EG aan de Commissie verstrekte informatie omvat het aantal langs de weg gecontroleerde bestuurders, het aantal controles ter plaatse bij ondernemingen, het aantal gecontroleerde werkdagen en het aantal en de aard van de gerapporteerde inbreuken, en vermeldt of het personen- of goederenvervoer betreft.

## Artikel 3

### Statistieken

De lidstaten zorgen ervoor dat de statistische gegevens die zijn verzameld tijdens de overeenkomstig artikel 2, leden 1 en 3, georganiseerde controles, in de volgende categorieën worden ingedeeld:

a) wegcontroles:

- wegcontroles:

- i) soort weg, met name of het een snelweg, een nationale of een secundaire weg is, en het land waar het gecontroleerde voertuig is ingeschreven, teneinde discriminatie tegen te gaan;
- ii) type tachograaf, met name analoog of digitaal;

b) controles ter plaatse bij de onderneming:

- i) soort vervoersactiviteit, met name of het internationaal of binnenlands vervoer is, personen- of goederenvervoer, vervoer voor eigen rekening of voor rekening van derden;
- ii) grootte van het bedrijfswagenpark;
- iii) type tachograaf, met name analoog of digitaal.

Deze statistieken worden tweejaarlijks aan de Commissie voorgelegd en in een verslag openbaar gemaakt.

De Commissie verstrekt zo nodig door middel van uitvoeringshandelingen nadere preciseringen van de definities van de onder a) en b) van de eerste alinea genoemde categorieën. Die uitvoeringshandelingen worden vastgesteld overeenkomstig de in artikel 12, lid 2, bedoelde onderzoeksprocedure.

Voor bestuurders verantwoordelijke ondernemingen bewaren gedurende één jaar de hen door de handhavingsinstanties ter beschikking gestelde notities, het proces-verbaal met de bevindingen en andere relevante gegevens over bij hen ter plaatse dan wel bij hun bestuurders op de weg uitgevoerde controles. Eventueel vereiste nadere preciseringen van de definities van de onder a) en b) genoemde categorieën worden vastgesteld door de Commissie volgens de procedure bedoeld in artikel 12, lid 2.

#### Artikel 4

##### Wegcontroles

1. De wegcontroles worden op verschillende plaatsen en op wisselende tijdstippen georganiseerd, waarbij een voldoende uitgebreid gedeelte van het wegennet wordt bestreken om het vermijden van controleposten moeilijk te maken.
2. De lidstaten zorgen ervoor:
  - dat er voldoende voorzieningen voor controleposten komen op of nabij bestaande en geplande wegen, en, voor zover noodzakelijk, dat de servicestations en andere veilige plaatsen langs de snelwegen als controlepost kunnen fungeren;
  - aaaaaa. dat de controles worden uitgevoerd volgens een systeem van willekeurigheid met inachtneming van een passend geografisch evenwicht
3. In bijlage I, deel A, is vastgelegd welke punten bij wegcontroles worden gecontroleerd. Indien de situatie dit vereist, kunnen de controles op een specifiek punt worden toegespitst.
4. Zonder afbreuk te doen aan artikel 9, lid 2, worden wegcontroles zonder discriminatie uitgevoerd. Handhavingsambtenaren onthouden zich van iedere discriminatie op een van de onderstaande gronden:
  - het land waar het voertuig is ingeschreven;
  - bbbbbbb. het land waar de bestuurder zijn verblijfplaats heeft;
  - ccccccc. het land waar de onderneming gevestigd is;
  - ddddddd. het vertrekpunt en de bestemming van de rit;
  - eeeeeee. type tachograaf, met name analoog of digitaal.
5. De handhavingsambtenaar beschikt over:
  - een lijst met de voornaamste te controleren punten als vermeld in bijlage I, deel A;
  - ffffff. de standaard-controleapparatuur vermeld in bijlage II.
6. Indien er op grond van de bevindingen van een in een lidstaat uitgevoerde wegcontrole op de bestuurder van een in een andere lidstaat ingeschreven voertuig, reden bestaat om aan te nemen dat er inbreuken zijn gepleegd die door het ontbreken van de nodige gegevens niet tijdens de controle kunnen worden vastgesteld, helpen de bevoegde instanties van de betrokken lidstaten elkaar bij het ophelderen van de situatie.

#### Artikel 5

##### Onderling afgestemde wegcontroles

De lidstaten voeren ten minste zesmaal per jaar onderling afgestemde wegcontroles uit van bestuurders en voertuigen die binnen het toepassingsgebied van Verordening (EG) nr. 561/2006 of Verordening (EU) nr. 165/2014 vallen. De lidstaten trachten tevens onderling afgestemde controles ter plaatse bij de onderneming te houden. Deze onderling afgestemde controles worden tegelijkertijd door de handhavingsautoriteiten van twee of meer lidstaten uitgevoerd, elk op hun eigen grondgebied.

#### Artikel 6

##### Controles ter plaatse bij ondernemingen

1. De controles ter plaatse bij ondernemingen worden georganiseerd in het licht van de ervaringen die in het verleden met de verschillende soorten van vervoer en van ondernemingen zijn opgedaan. Deze controles worden ook verricht indien er bij wegcontroles ernstige inbreuken zijn vastgesteld op de Verordeningen (EG) nr. 561/2006 of (EU) nr. 165/2014 of Richtlijn 2002/15/EG.
2. De controles ter plaatse omvatten de in bijlage I, deel A en deel B, vermelde punten.
3. De handhavingsambtenaar beschikt over:
  - een lijst met de voornaamste te controleren punten als
    - ggggggg. vermeld in bijlage I, delen A en B;
    - hhhhhhh. de standaard-controleapparatuur vermeld in bijlage II.

4. De handhavingsambtenaren van de lidstaten houden bij de controle rekening met informatie die door het in artikel 7, lid 1, bedoelde aangewezen orgaan voor contacten van een andere lidstaat wordt verstrekt over de activiteiten van de betrokken onderneming in die andere lidstaat.
5. Voor de toepassing van de leden 1 tot en met 4 zijn de controles die de bevoegde instanties ten eigen kantore verrichten op basis van daartoe door de ondernemingen op verzoek van genoemde instanties verstrekte documenten of gegevens, gelijk te stellen aan ter plaatse bij de ondernemingen verrichte controles.

## Artikel 7

### Intracommunautaire contacten

1. De lidstaten wijzen één orgaan aan dat belast is met de volgende taken:
  - a) het verzorgt, bij krachtens artikel 5 ondernomen acties, de coördinatie met overeenkomstige organen in de andere betrokken lidstaten;
  - b) het verstrekt de Commissie de tweejaarlijkse statistische gegevens overeenkomstig artikel 17 van Verordening (EG) nr. 561/2006;
  - c) het draagt de hoofdverantwoordelijkheid voor de bijstand aan de bevoegde instanties van de andere lidstaten als bedoeld in artikel 4, lid 6;
  - d) het zorgt voor de uitwisseling van informatie met de andere lidstaten op grond van artikel 8 van deze richtlijn met betrekking tot de toepassing van de nationale bepalingen tot omzetting van deze richtlijn en Richtlijn 2002/15/EG.

Het orgaan is vertegenwoordigd in het in artikel 12, lid 1, bedoelde comité.

2. De lidstaten delen de Commissie mee welk orgaan zij hebben aangewezen, en de Commissie informeert de overige lidstaten daarover.
3. De uitwisseling van gegevens, ervaringen en inlichtingen tussen de lidstaten wordt actief bevorderd, hoofdzakelijk — maar niet uitsluitend — via het in artikel 12, lid 1, bedoelde comité, alsmede via de organen die door de Commissie door middel van uitvoeringshandelingen kan aanwijzen. Die uitvoeringshandelingen worden vastgesteld overeenkomstig de in artikel 12, lid 2, bedoelde onderzoeksprocedure.

## Artikel 8

### Uitwisseling van informatie

1. De in het kader van artikel 22, lid 3, van Verordening (EG) nr. 561/2006 bilateraal ter beschikking gestelde informatie wordt ook uitgewisseld tussen de aangewezen organen waarvan overeenkomstig artikel 7 van onderhavige richtlijn aan de Commissie mededeling is gedaan:
  - iiiiiii. a) ten minste om de zes maanden na de inwerkingtreding van deze richtlijn;
  - jjjjjjj. b) in afzonderlijke gevallen op met redenen omkleed verzoek van een lidstaat.
2. Een lidstaat verstrekt de door een andere lidstaat krachtens lid 1, onder b), gevraagde informatie binnen 25 werkdagen na ontvangst van het verzoek. De lidstaten kunnen in onderling overleg een kortere termijn overeenkomen. In dringende gevallen of in gevallen waarin enkel een eenvoudige raadpleging van de registers volstaat, zoals registers of een risicoclassificatiesysteem, wordt de gevraagde informatie binnen drie werkdagen verstrekt.

Indien de lidstaat die het verzoek ontvangt van mening is dat het verzoek onvoldoende is gemotiveerd, stelt hij de verzoekende lidstaat daarvan binnen tien werkdagen na ontvangst van het verzoek in kennis. De verzoekende lidstaat licht het verzoek dan nader toe. Indien de verzoekende lidstaat het verzoek niet nader kan toelichten, kan de lidstaat die het verzoek ontvangt het verzoek afwijzen.

Indien het moeilijk of onmogelijk is om aan een informatieverzoek te voldoen of controles, inspecties of onderzoeken te verrichten, stelt de lidstaat die het verzoek ontvangt de verzoekende lidstaat daarvan binnen 10 werkdagen na ontvangst van het verzoek in kennis, en geeft hij daarbij de redenen op waarmee die moeilijkheid of onmogelijkheid naar behoren wordt gerechtvaardigd. De betrokken lidstaten plegen overleg om een oplossing te vinden.

Indien de verstrekking van informatie aan de lidstaat op het grondgebied waarvan de werknemer is gedetacheerd aanhoudend vertraging oploopt, wordt de Commissie hiervan in kennis gesteld en neemt zij passende maatregelen.

3. De uitwisseling van informatie overeenkomstig dit artikel wordt uitgevoerd via het bij Verordening (EU) nr. 1024/2012 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(7)</sup> ingestelde Informatiesysteem interne markt (IMI). Dit geldt niet voor de informatie die de lidstaten uitwisselen via rechtstreekse raadpleging van de in artikel 16, lid 5, van Verordening (EG) nr. 1071/2009 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(8)</sup> bedoelde nationale elektronische registers.

## Artikel 9

### Risicoclassificatiesysteem

1. De lidstaten voeren een risicoclassificatiesysteem voor ondernemingen in dat is gebaseerd op het relatieve aantal en de relatieve ernst van de door een individuele onderneming begane inbreuken op Verordening (EG) nr. 561/2006 of Verordening (EU) nr. 165/2014 of op nationale bepalingen tot omzetting van Richtlijn 2002/15/EG.

Uiterlijk op 2 juni 2021 stelt de Commissie door middel van uitvoeringshandelingen een gemeenschappelijke formule vast voor het berekenen van de risicoclassificatie van een onderneming. In die gemeenschappelijk formule wordt rekening gehouden met het aantal, de ernst en de frequentie van de inbreuken en met de resultaten van controles waarbij geen inbreuk is vastgesteld, alsmede met het feit of alle voertuigen van een vervoersonderneming al dan niet zijn uitgerust met een slimme tachograaf overeenkomstig hoofdstuk II van Verordening (EU) nr. 165/2014. Die uitvoeringshandelingen worden volgens de in artikel 12, lid 2, van deze richtlijn bedoelde onderzoeksprocedure vastgesteld.

2. Ondernemingen met een hoog risicocijfer worden nauwlettender en vaker gecontroleerd.
3. Een initiële lijst van inbreuken op Verordening (EG) nr. 561/2006 en Verordening (EU) nr. 165/2014 en de weging van de ernst ervan is opgenomen in bijlage III.

Met het oog op de vaststelling of actualisering van de weging van de ernst van inbreuken op Verordening (EG) nr. 561/2006 of Verordening (EU) nr. 165/2014 is de Commissie bevoegd om overeenkomstig artikel 15 bis van deze richtlijn gedelegeerde handelingen vast te stellen tot wijziging van bijlage III, om rekening te houden met ontwikkelingen op het gebied van de regelgeving en met de verkeersveiligheid.

De categorie van de ernstigste inbreuken moet de inbreuken omvatten waarbij de niet-naleving van de toepasselijke bepalingen van Verordeningen (EG) nr. 561/2006 en (EU) nr. 165/2014 een hoog risico op overlijden of zware verwondingen met zich meebrengt.

4. Om gerichte wegcontroles te vergemakkelijken zijn tijdens de controle de gegevens in het nationale risicoclassificatiesysteem toegankelijk voor alle bevoegde controleautoriteiten van de betrokken lidstaat.
5. De lidstaten maken in overeenstemming met artikel 16, lid 2, van Verordening (EG) nr. 1071/2009 de in hun nationale risicoclassificatiesysteem opgeslagen informatie via interoperabele nationale elektronische registers rechtstreeks toegankelijk voor bevoegde autoriteiten van andere lidstaten, als bedoeld in artikel 16 van die verordening.

## Artikel 10

### Verslag

Uiterlijk op 1 mei 2009 dient de Commissie bij het Europees Parlement en de Raad een verslag in met een analyse van de in de wetgeving van de lidstaten voor ernstige inbreuken voorziene sancties.

## Artikel 11

### Beste praktijken

1. De Commissie stelt door middel van uitvoeringshandelingen richtsnoeren voor de beste handhavingspraktijken vast. Die uitvoeringshandelingen worden vastgesteld overeenkomstig de in artikel 12, lid 2, bedoelde onderzoeksprocedure. Deze richtsnoeren worden bekendgemaakt in een twejaarlijks rapport van de Commissie.

---

<sup>7</sup> Verordening (EU) nr. 1024/2012 van het Europees Parlement en de Raad van 25 oktober 2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt en tot intrekking van Beschikking 2008/49/EG van de Commissie ("de IMI-verordening") (PB L 316 van 14.11.2012, blz. 1).

<sup>8</sup> Verordening (EG) nr. 1071/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 21 oktober 2009 tot vaststelling van gemeenschappelijke regels betreffende de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan om het beroep van wegvervoerder uit te oefenen en tot intrekking van Richtlijn 96/26/EG van de Raad (PB L 300 van 14.11.2009, blz. 51).

2. De lidstaten organiseren ten minste eenmaal per jaar gemeenschappelijke opleidingsprogramma's over de beste praktijken en maken ten minste eenmaal per jaar uitwisseling van personeel van het orgaan voor intracommunautaire contacten met dat van de andere lidstaten mogelijk.
3. De Commissie stelt door middel van uitvoeringshandelingen een gemeenschappelijke aanpak vast voor het registreren en controleren van perioden die aan andere werkzaamheden zijn besteed, zoals gedefinieerd in artikel 4, onder e), van Verordening (EG) nr. 561/2006, met inbegrip van de vorm en de specifieke gevallen waarin registratie plaatsvindt, en voor het registreren en controleren van perioden van ten minste één week waarin de chauffeur zich niet in of bij het voertuig bevindt en niet in staat is werkzaamheden uit te voeren met dat voertuig. Die uitvoeringshandelingen worden volgens de in artikel 12, lid 2, van onderhavige richtlijn bedoelde onderzoeksprocedure vastgesteld.
4. De lidstaten zorgen ervoor dat de handhavingsambtenaren goed zijn opgeleid voor de uitvoering van hun taken.

## Artikel 12

### Comitéprocedure

1. De Commissie wordt bijgestaan door het Comité opgericht bij artikel 42, lid 1, van Verordening (EU) nr. 165/2014. Dat Comité is een comité in de zin van Verordening (EU) nr. 182/2011 van het Europees Parlement en de Raad (<sup>9</sup>).
2. Wanneer naar dit lid wordt verwezen, is artikel 5 van Verordening (EU) nr. 182/2011 van toepassing.

Indien door het comité geen advies wordt uitgebracht, neemt de Commissie de ontwerpuitvoeringshandeling niet aan en is artikel 5, lid 4, derde alinea, van Verordening (EU) nr. 182/2011 van toepassing.

## Artikel 13

### Uitvoeringsmaatregelen

De Commissie stelt op verzoek van een lidstaat of op eigen initiatief uitvoeringshandelingen vast, met name ter verwezenlijking van een van de volgende doelstellingen:

- kkkkkkk. a) een gemeenschappelijke aanpak inzake de uitvoering van deze richtlijn bevorderen;
- lllllll. b) de samenhang in aanpak en een geharmoniseerde interpretatie van Verordening (EG) nr. 561/2006 tussen verschillende handhavingsautoriteiten aanmoedigen;
- mmmmmm. c) de dialoog tussen de transportsector en de handhavingsinstanties faciliteren.

Die uitvoeringshandelingen worden vastgesteld overeenkomstig de in artikel 12, lid 2, bedoelde onderzoeksprocedure.

## Artikel 14

### Onderhandelingen met derde landen

Zodra deze richtlijn in werking treedt opent de Unie onderhandelingen met de daarvoor in aanmerking komende derde landen met het oog op de toepassing van regels die gelijkwaardig zijn aan die welke in deze richtlijn zijn vastgelegd.

In afwachting van de afronding van deze onderhandelingen, nemen de lidstaten in hun verslagen aan de Commissie overeenkomstig artikel 17 van Verordening (EG) nr. 561/2006 gegevens op met betrekking tot controles op voertuigen van derde landen.

## Artikel 15

### Bijwerking van de bijlagen

De Commissie is bevoegd om overeenkomstig artikel 15 bis gedelegeerde handelingen vast te stellen tot wijziging van de bijlagen I en II teneinde noodzakelijke aanpassingen aan de ontwikkeling van beste praktijken door te voeren.

## Artikel 15 bis

### Uitoefening van de bevoegdheidsdelegatie

1. De bevoegdheid om gedelegeerde handelingen vast te stellen, wordt aan de Commissie toegekend onder de in dit artikel neergelegde voorwaarden.

---

<sup>9</sup> Verordening (EU) nr. 182/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 16 februari 2011 tot vaststelling van de algemene voorschriften en beginselen die van toepassing zijn op de wijze waarop de lidstaten de uitoefening van de uitvoeringsbevoegdheden door de Commissie controleren (PB L 55 van 28.2.2011, blz. 13).



2. De in artikel 9, lid 3, en artikel 15 bedoelde bevoegdheid om gedelegeerde handelingen vast te stellen, wordt aan de Commissie toegekend voor een termijn van vijf jaar met ingang van 1 augustus 2020. De Commissie stelt uiterlijk negen maanden voor het einde van de termijn van vijf jaar een verslag op over de bevoegdheidsdelegatie. De bevoegdheidsdelegatie wordt stilzwijgend met termijnen van dezelfde duur verlengd, tenzij het Europees Parlement of de Raad zich uiterlijk drie maanden voor het einde van elke termijn tegen deze verlenging verzet.
3. Het Europees Parlement of de Raad kan de in artikel 9, lid 3, en artikel 15 bedoelde bevoegdheidsdelegatie te allen tijde intrekken. Het besluit tot intrekking beëindigt de delegatie van de in dat besluit genoemde bevoegdheid. Het wordt van kracht op de dag na die van de bekendmaking ervan in het Publicatieblad van de Europese Unie of op een daarin genoemde latere datum. Het laat de geldigheid van de reeds van kracht zijnde gedelegeerde handelingen onverlet.
4. Voordat de Commissie een gedelegeerde handeling vaststelt, raadpleegt zij de door elke lidstaat aangewezen deskundigen overeenkomstig de beginselen die zijn neergelegd in het Interinstitutioneel Akkoord van 13 april 2016 over beter wetgeven<sup>(10)</sup>.
5. Zodra de Commissie een gedelegeerde handeling heeft vastgesteld, stelt zij het Europees Parlement en de Raad daarvan gelijktijdig in kennis.
6. Een overeenkomstig artikel 9, lid 3, en artikel 15 vastgestelde gedelegeerde handeling treedt alleen in werking indien het Europees Parlement noch de Raad daartegen binnen een termijn van twee maanden na de kennisgeving van de handeling aan het Europees Parlement en de Raad bezwaar heeft gemaakt, of indien zowel het Europees Parlement als de Raad voor het verstrijken van die termijn de Commissie heeft medegedeeld daartegen geen bezwaar te zullen maken. Die termijn wordt op initiatief van het Europees Parlement of de Raad met twee maanden verlengd.

## Artikel 16

### Omzetting

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 1 april 2007 aan deze richtlijn te voldoen. Zij delen de Commissie de tekst van die bepalingen onverwijld mee, alsmede een transponeringstabel, waarin wordt aangegeven in welke nationale bepalingen de bepalingen van deze richtlijn zijn verwerkt.

Wanneer de lidstaten die bepalingen aannemen, wordt in de bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking daarvan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

2. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mee die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

## Artikel 17

### Intrekking

1. Richtlijn 88/599/EEG wordt ingetrokken.
2. Bestaande verwijzingen naar de ingetrokken richtlijn worden beschouwd als verwijzingen naar deze richtlijn.

## Artikel 18

### Inwerkingtreding

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag volgende op die van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

## Artikel 19

### Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Straatsburg, 15 maart 2006.

---

<sup>10</sup> PB L 123 van 12.5.2016, blz. 1.

## Bijlage I

## DEEL A

**WEGCONTROLES**

Bij wegcontroles worden in het algemeen de volgende punten gecontroleerd:

1. dagelijkse en wekelijkse rijtijden, onderbrekingen en dagelijkse en wekelijkse rusttijden; ook de registratiebladen van de voorgaande dagen die volgens artikel 36, leden 1 en 2, van Verordening (EU) nr. 165/2014 aan boord van het voertuig moeten zijn en/of de gegevens die voor dezelfde periode worden opgeslagen op de bestuurderskaart en/of in het geheugen van het controleapparaat overeenkomstig bijlage II bij deze richtlijn en/of op afdrukken;
2. voor de in artikel 36, leden 1 en 2, van Verordening (EU) nr. 165/2014 bedoelde periode, alle gevallen van overschrijding van de toegestane snelheid door het voertuig, d.w.z. alle perioden van meer dan 1 minuut waarin de snelheid van het voertuig meer dan 90 km/h voor voertuigen van de categorie N3, respectievelijk 105 km/h voor voertuigen van de categorie M3 bedraagt (de categorieën N3 en M3 zijn gedefinieerd in Richtlijn 2007/46/EG van het Europees Parlement en de Raad <sup>(1)</sup>);
3. indien van toepassing, de momentane snelheden die door het controleapparaat gedurende ten hoogste de 24 afgelopen uren waarin het voertuig is gebruikt, geregistreerd zijn;
4. de correcte werking van het controleapparaat (vaststelling van eventueel misbruik van het controleapparaat en/of de bestuurderskaart en/of de registratiebladen) of, indien van toepassing, de aanwezigheid van de in artikel 16, lid 2, van Verordening (EG) nr. 561/2006 bedoelde documenten;
5. de verhoogde maximale wekelijkse arbeidstijd van 60 uur, bedoeld in artikel 4, onder a), van Richtlijn 2002/15/EG; andere wekelijkse arbeidstijden zoals bedoeld in de artikelen 4 en 5 van Richtlijn 2002/15/EG, indien de technologie doeltreffende controles mogelijk maakt.

## DEEL B

**CONTROLES TER PLAATSE BIJ ONDERNEMINGEN**

Bij controles ter plaatse bij ondernemingen worden, naast de punten vermeld in deel A, ook de volgende punten gecontroleerd:

1. de wekelijkse rusttijden en de rijtijden tussen die rusttijden;
2. het in acht nemen van de tweewekelijkse beperking van de rijtijden;
3. registratiebladen, gegevens van het voertuig en de bestuurderskaart en afdrukken;
4. de in de artikelen 4, 5 en 7 van Richtlijn 2002/15/EG vastgestelde voorschriften betreffende de naleving van de maximale gemiddelde wekelijkse arbeidstijden, onderbrekingen en nachtarbeid;
5. de naleving van de verplichtingen voor ondernemingen wat betreft de betaling voor het verblijf van bestuurders en de organisatie van de werkzaamheden van bestuurders overeenkomstig artikel 8, leden 8 en 8 bis, van Verordening (EG) nr. 561/2006.

Bij vaststelling van een inbreuk kunnen de lidstaten, waar passend, nagaan of er sprake is van hoofdelijke aansprakelijkheid van andere aanstichters of medeplichtigen in de transportketen, zoals bevrachters, expediteurs of contractanten, waarbij ook nagegaan kan worden of, in geval van vastgestelde inbreuk, de vervoerscontracten naleving van de Verordeningen (EG) nr. 561/2006 en (EU) nr. 165/2014 mogelijk maken.

---

<sup>1</sup> Richtlijn 2007/46/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 september 2007 tot vaststelling van een kader voor de goedkeuring van motorvoertuigen en aanhangwagens daarvan en van systemen, onderdelen en technische eenheden die voor dergelijke voertuigen zijn bestemd (kaderrichtlijn) (PB L 263 van 9.10.2007, blz. 1).

## **CAO BESLOTEN BUSVERVOER**

Arbeidsvoorwaarden voor het Besloten Busvervoer voor de periode van

1 januari 2020 tot en met 31 december 2021

Arbeidsvoorwaarden voor het Besloten Busvervoer

voor de periode van

1 januari 2020 tot en met 31 december 2021

Tussen:

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

- a. FNV gevestigd te Utrecht;
- b. CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht;

partij ter andere zijde;

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:

## HOOFDSTUK 1: ALGEMEEN

### Artikel 1

#### *Werkingsfeer*

- Deze CAO Besloten Busvervoer 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).
- nnnnnn. Deze CAO is eveneens van toepassing op werkgevers en werknemers van een onderneming die met maximaal 25 FTE per jaar werkzaamheden verricht binnen het Openbaar Vervoer.
- ooooooo. Deze CAO is een minimum cao.

### Artikel 2

#### *Definities*

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

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

- *Werkgever*: Onderneming (iedere natuurlijke- of rechtspersoon), die valt onder de werkingssfeer van deze CAO.
- *Werknemer*: ieder, die in dienst is van een werkgever.
- *ZZP-er*: personen die kunnen worden aangemerkt als zelfstandige marktdeelnemers, ondernemingen in de zin van artikel 101, eerste lid VwEU (Trb.1957,74). Voor ‘schijnzelfstandigen’, als bedoeld in het Arrest van HvJEU van 4 december 2014 (ECLI- nummer EU:C:2014:2411), geldt onverkort de eis van dienstbetrekking.
- *Uitzendkracht*: werknemer die bij een derde in dienst is en door die derde aan de werkgever ter beschikking wordt gesteld.
- *Partimer*: iedere werknemer, waarbij het urenantal, gebaseerd op de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis minimaal 52 uur, maar minder dan 2080 uur, bedraagt.
- *Werkgeversorganisatie*: Busvervoer Nederland.
- *Werknemersorganisaties*: FNV en CNV Vakmensen.
- *Partner*: De huwelijkse partner, de wettelijk geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer bij de notaris een samenlevingsovereenkomst heeft opgesteld of aantoonbaar een gezamenlijke huishouding voert. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien de betrokkenen gedurende zes maanden onafgebroken hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning. Tevens blijken zij zorg te dragen voor elkaar, door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
- *Standplaats*: De in de arbeidsovereenkomst opgenomen locatie waar werknemer gebruikelijk zijn diensttijd aanvangt en beëindigt (binnen een straal van maximaal 10km);
- *Dienstregeling*: voor eenieder kenbaar schema van reismogelijkheden waarin zijn aangeduid de halteplaatsen waartussen en de tijdstippen waarop vervoer wordt verricht.
- *Besloten busvervoer*: personenvervoer per bus, anders dan openbaar vervoer.
- *Groepsvervoer*: vervoer volgens een vast schema/rooster voor een beperkte groep personen.
- *Internationaal lijndienstvervoer*: grensoverschrijdend geregeld vervoer op basis van een internationale lijndienstvergunning met een separate pauze regeling.
- *Touringcar vervoer*: ritten, die tot doel hebben het verstrekken van gelegenheid tot vervoer van personen tussen bepaalde plaatsen, met een toeristisch karakter.
- *Ongeregeld vervoer*: niet volgens een dienstregeling uitgeoefend en niet onder l of m vallend vervoer van personen met bussen.
- *Pendelvervoer*: vervoer van vooraf in groepen samengebrachte reizigers van dezelfde plaats van vertrek naar dezelfde plaats van bestemming door verscheidene heen- en terugreizen.
- *Meerdaagse reis*: vervoer dat zich voor de chauffeur uitstrekt over meer dan 24 uur.
- *Dagtochten*: ongeregeld vervoer dat zich uitstrekt over een periode van maximaal 24 uur.
- *Openbaar vervoer*: voor eenieder openstaand personenvervoer per bus, niet vallend onder k, volgens een dienstregeling. Hieronder wordt tevens verstaan: Versterkingsritten Openbaar Vervoer en vervangend Railvervoer, dit met uitzondering van niet geplande Rail-storingen (calamiteiten).
- *Bus/Touringcar*: motorrijtuig, al dan niet voorzien van een aanhangwagen, ingericht voor het vervoer van meer dan acht personen, de bestuurder daaronder niet begrepen.

- *Kalenderweek*: de periode van zeven aaneengesloten dagen, aanvangende op maandag 00.00 uur en eindigende op zondag 24.00 uur.
- *Rustdag*: een dag waarop de werknemer op het huisadres van de werknemer altijd vrij over zijn tijd kan beschikken.
- *Vrije dag*: vakantiedag, werkgelegenheidsdag, rustdag, compensatie rustdag, feestdag, compensatie feestdag
  1. Een vrije dag omvat:
    - een kalenderdag plus een periode van 6 uur die daar op aan sluit of aan vooraf gaat; of
    - een periode van 22 uur die op één kalenderdag valt en met 8 uur aansluitend wordt verlengd.
  2. Het is niet mogelijk om halve rustdagen, halve werkgelegenheidsdagen, of halve feestdagen toe te kennen aan de chauffeur.
  3. 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.
- *FSO*: Stichting Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer.
- *Diensttijd*: onder diensttijd wordt verstaan de tijd, gelegen tussen het tijdstip waarop de dienst wordt aangevangen en het tijdstip waarop de dienst wordt beëindigd. Conform het bepaalde in verordening EU 561
- *Arbeidstijd*: Alle werkzaamheden uitgevoerd in opdracht van de werkgever. Arbeidstijd valt altijd binnen de diensttijd. Onder het begrip arbeidstijd wordt ook verstaan afwezigheid met behoud van loon.
- *Rusttijd*: elke periode, gedurende welke de werknemer geen bemoeienis heeft met de onderneming. Conform het bepaalde in verordening EU 561
- *Pauze*: een aaneengesloten periode waarmee de arbeid in een dienst wordt onderbroken. Conform het bepaalde in verordening EU 561
- *Overuren niet-rijdende werknemers*: uren waarmee de wekelijkse arbeidstijd van 40 uur per kalenderweek wordt overschreden.
- ppppppp. *Overuren rijdende werknemers*: uren waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 40 uur wordt overschreden.
- *Meeruren*: de uren die de arbeidsuren tussen de contractueel overeengekomen uren en het aantal arbeidsuren geldende voor een fulltime dienstverband overschrijden

## HOOFDSTUK 2: FUNCTIE ELEMENTEN

### Artikel 3

#### *Eis van dienstbetrekking*

Het is de vervoerder verboden besloten busvervoer te verrichten met vrijwilligers, zonder dispensatie van CAO partijen.

### 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 aard, duur en omvang van het dienstverband;
  - De functie met de bijbehorende loon(functie/trede);
  - Van toepassing zijnde Pensioenfonds, te weten Pensioenfonds Vervoer;
  - De berekeningstermijn van het loon;
  - Het toegekend aantal ervaringsjaren;
  - De proeftijd;
  - De standplaats;
  - De werknemer stemt er mee in dat deze gegevens van de arbeidsovereenkomst beschikbaar worden gesteld aan Stichting FSO.
2. Het is de werknemer niet toegestaan zonder schriftelijke toestemming van de werkgever elders een (neven)betrekking te aanvaarden.
3. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de wettelijke bepalingen zoals opgenomen in afdeling 9 Boek 7 titel 10 BW. De dienstbetrekking eindigt in ieder geval van rechtswege op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt

### Artikel 5

#### *Parttime werknemers*

1. De artikelen 15, 15 lid 2, 23 lid 3, 24 lid 1, 32 en 35 lid 1 zijn - voor de onderdelen waarin de te betalen uren en/of de te hanteren beloning wordt geregeld - naar rato van toepassing op de parttime werknemer.
2. Ieder jaar dat een parttime dienstverband voortduurt in aanmerking genomen wordt als volledig ervaringsjaar.
3. Parttimers met een WW of een WIA/wga-uitkering kunnen bij het aangaan van hun dienstverband aangeven alle uren uitbetaald te willen krijgen en niet onder de spaarurenregeling/jaarurenregeling te vallen.
4. Een parttime dienstverband heeft een minimale arbeidsomvang van 52 uren, en minder dan 2080 uur op jaarbasis.
5. Voor werknemers met een dienstverband van gemiddeld 5 uur of minder per week (= 260 uur op jaarbasis) is het onder voorwaarden toegestaan om een beloning inclusief de aanspraken op vakantie- en werkgelegenheidsdagen en vakantietoeslag (all-in loon, zie bijlage 2) overeen te komen. De navolgende voorwaarden dienen in acht te worden genomen:
  - de werknemer mag door het all-in loon geen nadeel ondervinden;
  - op de loonspecificatie moet een duidelijk onderscheid gemaakt worden tussen het regulier loon, het vakantiegeld, de aanspraak op vakantie- en werkgelegenheidsdagen en pensioenafdracht;
  - het recht op vakantie mag nooit afgekocht worden. Dit houdt in dat hoewel het loon over de vakantie al is uitbetaald de werknemer op enig moment alsnog de vakantie in tijd moet kunnen opnemen;
  - de werknemer mag in de praktijk niet belemmerd worden om vakantiedagen op te nemen; en
  - de spaar- of jaarurenregeling is niet van toepassing. De gewerkte uren dienen elke betalingsperiode te worden uitbetaald.

### Artikel 6

#### *Seizoenswerknemers*

1. Dit artikel heeft als doel om voor een specifieke categorie werknemers een uitzondering op de ketenregeling als bedoeld in artikel 7:668a lid 1, onderdelen a en b BW te realiseren. Artikel 7:668a lid 13 BW biedt de mogelijkheid om bij collectieve arbeidsovereenkomst de tussenpozen, bedoeld in lid 1, onderdelen a en b, van artikel 7:668a BW, te verkorten tot ten hoogste drie maanden, voor bij die overeenkomst aangewezen functies, die gedurende een

periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

2. Voor de functies van seizoenschauffeur, seizoenswagenwasser en seizoensmonteur (zie bijlage 4) worden de tussenpozen, bedoeld in artikel 7:668a lid 1 BW, onderdelen a en b, verkort tot een periode van 3 maanden. Voor de genoemde functies geldt dat zij als gevolg van het sterke seizoensmatige aanbod van werk slechts gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar. In de toelichting op deze collectieve overeenkomst is een nadere onderbouwing opgenomen.

## Artikel 7

### *Uitzendkrachten*

1. Voor uitzendkrachten geldt de bij de functie behorende loonschaal naar rato van het aantal gewerkte uren. De premie die door de inlenende werkgever voor de uitzendkracht moet worden afgedragen aan het FSO-fonds is geregeld in de FSO CAO.
2. Naast het in lid 1 bedoelde functieloon bestaat aanspraak op de toelage(n) en toeslag(en) overeenkomstig de bepalingen in deze CAO met uitzondering van artikel 23 en 24.
3. a. De inlenende werkgever dient zich er van te verzekeren dat de uitzendwerkgever op ingeleende uitzendkrachten de in de leden 1 en 2 van dit artikel genoemde arbeidsvoorwaarden toepast.
  - b. De inlenende werkgever dient daarnaast middels een schriftelijke overeenkomst met het uitzendbureau te bedingen dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkrachten de leden 1 en 2 van dit artikel genoemde arbeidsvoorwaarden toepast en dat deze uitvoering van de arbeidsvoorwaarden desgevraagd wordt aangetoond aan de Stichting FSO.
4. Bij aanbod van werk is de werkgever verplicht het werk eerst aan te bieden aan werknemers met een fulltime of parttime dienstverband voor onbepaalde tijd, vervolgens aan de fulltimers en parttimers met een dienstverband voor bepaalde tijd. Pas in laatste instantie mag het werk worden aangeboden aan uitzendkrachten.

## Artikel 8

### *Schoolvervoer*

1. De werknemer die uitsluitend schoolvervoer verricht mogen de arbeidsuren en de daarop gebaseerde beloning worden gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden te rekenen vanaf de start van het schooljaar tot het einde van het schooljaar van enig jaar. Per betalingsperiode dient hiermee een evenredig gedeelte van dat jaargemiddelde uitbetaald wordt.
2. Het is toegestaan om een beloning inclusief de aanspraken op vakantie- en werkgelegenheidsdagen overeen te komen.
3. Voor het overige geldt de jaarurenregeling van artikel 24.

## Artikel 9

### *Dienstdoen in Openbaar Vervoer op de vrije dag*

1. Intrekking van een vrije dag vindt slechts plaats - behoudens in situaties die niet aan de werkgever kunnen worden verweten of door hem waren te voorzien - in overleg met betrokkene.
2. Indien een werknemer, belast met de uitvoering van openbaar vervoer, wegens dienstbelang arbeid moet verrichten op een roostervrije dag, voorkomende in een dienstrooster als bedoeld in artikel 2.4:3 ATB Vervoer (Stb. 1998, 125), dan wordt hem - met inachtneming van het in lid 3 bepaalde - daarvoor in de plaats terstond een andere roostervrije dag aangewezen, welke binnen 21 kalenderdagen na de oorspronkelijke moet worden genoten en ontvangt hij een toeslag wegens verschuiving van 35% van het dagloon.
3. Kan uit hoofde van dienstbelang geen vervangende vrije dag worden aangewezen, dan dient het werken op een roostervrije dag vergoed te worden met een toeslag van 100% van het uurloon voor elk op die dag gewerkt uur, zonder dat de gewerkte uren voor de overuren- berekening, bedoeld in artikel 36, 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 10

### *Gebroken diensten*

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

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

Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg andersluidende afspraken maken.

## Artikel 11

### *Onregelmatigheidstoelage arbeidsuren Openbaar Vervoer*

1. € 4,66 per uur (per 1-1-2021 € 4,80) voor arbeidsuren van maandag tot en met vrijdag, liggende tussen 19:00 en 07:30 uur.
2. € 4,32 per uur (per 1-1-2021 € 4,45) voor arbeidsuren op zaterdagen.
3. € 6,00 per uur (per 1-1-2021 € 6,18) 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 12

### *Werkgelegenheidsdagen Openbaar Vervoer*

1. Naast de werkgelegenheidsdagen, vermeld in artikel 27, zullen aan de werknemer die uitsluitend openbaar vervoer verricht 13 extra werkgelegenheidsdagen worden toegekend. Werknemers waarbij slechts een deel van de werkzaamheden uit openbaar vervoer bestaat, krijgen deze extra aanspraak naar rato toegekend (zie hiervoor ook lid 3 van dit artikel). Deze dagen dienen door de werkgever tijdig (uiterlijk 4 dagen van te voren) te worden aangewezen.
2. Ingeroosterde werkgelegenheidsdagen komen bij ziekte op die dagen te vervallen.
3. In overleg met de werknemer kan de werkgever de OV werkgelegenheidsdagen vervangen door een toeslag van 5% per uur in tijd of in geld toekennen.
4. Werkgelegenheidsdagen verworven door het rijden van openbaar vervoerritten kunnen met toestemming van de werknemer omgezet worden in uren. Deze uren dienen dan aangewend te worden ter verhoging van het in de arbeidsovereenkomst vermelde aantal uren te werken per week.

## Artikel 13

### *Verplichtingen van de werkgever*

#### 1. Pensioen

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

#### 2. 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.

#### 3. Wisselplaats

Een wisselplaats is een plaats waar meerdere passagiers en bussen bij elkaar komen en na herindeling, hun weg vervolgen. De werkgever dient erop toe te zien dat de accommodatie op een wisselplaats aan de volgende voorwaarden voldoet:

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

#### 4. 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.

#### 5. Bestuurderskaart

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



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

#### **Artikel 14**

##### *Medische keuringen en geneeskundige verklaring*

1. De werknemer stelt zich beschikbaar voor elke medische keuring conform de Wet Personenvervoer (2000, Stb. 314) en de medische keuring ten behoeve van het rijbewijs. De werkgever is gerechtigd daartoe een arts aan te wijzen. De werknemer volgt alle maatregelen op, die op grond van het medisch advies worden aanbevolen.
2. Kosten van de keuringen en van op grond daarvan te treffen maatregelen zijn voor rekening van de werkgever, voor zover daarin niet op andere wijze wettelijk wordt voorzien.

**HOOFDSTUK 3: ARBEIDSTIJD****Artikel 15***Werkweek*

1. Voor werknemers geldt een vijfdaagse werkweek, met een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week. Per kalenderweek ontstaat derhalve aanspraak op 2 rustdagen.
2. a. Compensatie rustdagen kunnen op twee manieren worden opgebouwd:
  1. Aan de werknemer die op een algemeen erkende feestdag arbeid verricht dan wel de wekelijkse vrije dag geniet, wordt een compensatie rustdag toegekend. Deze toekenning geldt niet voor feestdagen vallende op zaterdag of zondag.  
Algemeen erkende feestdagen zijn:
    - Nieuwjaarsdag;
    - 1e en 2e Paasdag;
    - Koningsdag;
    - Hemelvaartsdag;
    - 1e en 2e Pinksterdag;
    - 1e en 2e Kerstdag;
    - 5 mei elk lustrum (5 jaar).
  2. Indien in enige betalingsperiode van 4 weken of een maand minder rustdagen worden genoten dan bedoeld onder lid 1 van dit artikel, wordt per te weinig genoten rustdag 8 uur (Fulltimer) arbeidstijd op de totaal gewerkte uren in mindering gebracht en omgezet in een compensatie rustdag.
    - b. De in de loop van het voorgaande jaar opgebouwde compensatie rustdagen worden vóór 30 april, dan wel vóór de afrekendatum die in het kader van de spaar- of jaarurenregeling is afgesproken teruggegeven. Dit gebeurt in de vorm van een betaalde vervangende compensatie rustdag.
    - c. Een compensatie rustdag dient in hele en desgewenst in halve dagen altijd op standplaats te worden teruggegeven.
    - d. Eenmaal opgebouwde compensatie rustdagen worden pas toegekend als de rustdagen behorende bij de betreffende betalingsperiode zijn genoten.
    - e. Voor zover de in de loop van het voorgaande jaar opgebouwde compensatierustdagen niet vóór de hierboven sub b aangegeven datum in tijd zijn gecompenseerd, dienen zij op deze datum à 135% te worden uitbetaald.

Een uitzondering op de verplichte uitbetaling geldt daarnaast voor de compensatie rustdagen die zijn opgebouwd in de maand voorafgaande aan de afrekendatum. Deze mogen desgewenst nog in het volgende kwartaal in tijd worden gecompenseerd.

3. a. Compensatie rustdagen dienen uiterlijk 4 dagen van te voren te worden aangewezen, door de werkgever.  
b. Het intrekken van een toegekende compensatie rustdag binnen 24 uur voorafgaande aan het moment waarop de compensatierustdag wordt genoten is alleen mogelijk als de werknemer daarmee instemt. De werknemer heeft in dat geval recht op een bruto toeslag van € 12,65 per intrekking (per 1-1-2021 € 13,03).
4. Compensatie rustdagen dienen met voorrang op spaaruren en werkgelegenheidsdagen vóór de in lid 2b. genoemde datum te worden teruggegeven.

**Artikel 16***Urenberekening rijdende werknemers*

1. Groepsvervoer, openbaar vervoer en internationaal lijndienstvervoer
  - De arbeidstijd van rijdende werknemers bedraagt 6/6 van de diensttijd.
  - qqqqqq. Bij de uitvoering van groepsvervoer en openbaar vervoer geldt dat éénmaal per diensttijd een onderbreking van maximaal 1 uur niet geacht wordt arbeidstijd te zijn.
  - rrrrrr. De pauze van maximaal 1 uur tussen een 6/6 en een 5/6 rit, tussen een 5/6 en een 6/6 rit en tussen 5/6 ritten dient als arbeidstijd te worden aangemerkt.
  - ssssss. Voor internationale lijndiensten geldt dat de diensttijd wordt verloond onder aftrek van de pauzetijden conform de staffelregeling voor de pauzetijden. Zie de onderstaande tabel.

Diensttijd	In mindering te brengen pauze
Diensttijd tot 4,5 uur	0 minuten
Diensttijd van 4,5 uur tot 7,5 uur	30 minuten
Diensttijd van 7,5 uur tot 10,5 uur	60 minuten
Diensttijd van 10,5 uur tot 13,5 uur	90 minuten
Diensttijd van 13,5 uur tot 16,5 uur	120 minuten
Diensttijd van tenminste 16,5 uur	150 minuten

## 2. Overige vormen van vervoer

- Bij meerdaagse reizen wordt de arbeidstijd geacht te zijn: op de eerste en laatste kalenderdag 5/6 van de diensttijd met een minimum van acht uur netto arbeidstijd per dag. Voor elke tussenliggende dag wordt voor de loonberekening acht uur netto arbeidstijd in aanmerking genomen.

Voorafgaande en/of aansluitende andere (rij)werkzaamheden - voor zover de chauffeur niet tussentijds terugkeert op standplaats – behoren bij de uren berekening van de meerdaagse reis.

tttttt. Indien de chauffeur tijdens een meerdaagse reis in opdracht van de werkgever een rit rijdt ten behoeve van een ander reisgezelschap dan dienen de uren - voor zover het minimum van acht uur netto per kalenderdag wordt overschreden - afzonderlijk vergoed te worden.

uuuuuu. Indien een chauffeur na 20:00 uur vertrekt voor een dienst van maximaal 33 uur, minimaal aaneengesloten 9 uur rust in een hotelkamer, en voor 05:00 uur op standplaats terug keert, dan wordt dit gezien als 2 diensten met een minimum van 8 uur arbeidstijd per dienst.

vvvvvv. Bij pendelvervoer, meerdaagse reizen en internationale lijndiensten wordt onder diensttijd eveneens verstaan de tijd gemoeid met het vervoer van en naar de plek waar de rit aanvangt respectievelijk eindigt.

Voor elke 24 uur tussen het einde van de heenreis en het begin van de terugreis moet 8 uur netto arbeidstijd in aanmerking worden genomen.

wwwwww. De arbeidstijd bij dagtochten wordt als volgt berekend:  $5/6 \times$  totale diensttijd met een maximum van 16 uur netto.

xxxxxxx. De totale diensttijd onder f wordt anders berekend in de hieronder genoemde situatie:

Indien de werkzaamheden buiten standplaats worden onderbroken door een nachtrust van ten minste 9 uur en deze omvat de periode van 00:00 uur tot 04:00 uur dan mag deze nachtrust op de voor de loonberekening in aanmerking te nemen uren in mindering worden gebracht. Hierbij geldt de uitdrukkelijke voorwaarde dat de nachtrust in een eenpersoonshotelkamer met douche en toilet wordt doorgebracht. Werkgever en werknemer kunnen gezamenlijk een dispensatieverzoek over de eenpersoonskamer indienen (artikel 51).

yyyyyyy. Bij Pendelvervoer waarbij de chauffeur binnen 24 uur terugkeert op standplaats geldt dat na de heenreis een rustperiode van meer dan 9 uur genoten wordt. Daarna begint de terugreis met een andere groep. In dit geval is de te betalen arbeidstijd 6/6 van de totale diensttijd minus 8 uur, dit met een minimum van 10 uur netto. De werkgever zorgt op de plaats van onderbreking voor een eenpersoonshotelkamer met douche en toilet.

zzzzzzz. Indien de aaneengesloten diensttijd korter is dan twee uur, is de arbeidstijd 6/6 van de diensttijd.

## Artikel 17

### *Rusttijd bij pendelvervoer of internationale lijndienst*

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

- dient de tussenliggende rusttijd op de plaats van bestemming minimaal 11 uur te bedragen;
- moet de voorafgaande dagelijkse rusttijd minimaal 12 uur bedragen;
- moet na afloop een rust van 24 uur aaneengesloten worden genoten.

## Artikel 18

### *Arbeidstijdadministratie*

1. De werkgever dient een deugdelijke administratie te voeren van de dagelijkse door de werknemer vervulde arbeidstijd. Deze administratie dient tenminste te bevatten de elementen genoemd in het arbeidstijdadministratieformulier (bijlage 5a en 5b).
2. De arbeidstijdadministratie en loonadministratie dienen beide betrekking te hebben op een zelfde tijdvak.

## Artikel 19

### *Werktijdenregeling*

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

## Artikel 20

### *Arbeid- en rusttijdenregeling*

Voor afwijkingen van de ATW/ATB vervoer geldt dat met de OR en de regionale Vakbondsbestuurder een andere regeling kan worden overeengekomen.

## Artikel 21

### *Intrekken vrije dagen*

Het intrekken van een toegekende vrije dag (rustdag, feestdag, vakantiedag of werkgelegenheidsdag) is alleen mogelijk als de werknemer daarmee instemt. De werknemer heeft in dat geval recht op een bruto toeslag van €12,65 (per 1-1-2021 € 13,03).

## Artikel 22

### *Meeruren en overuren*

#### 1. Overuren:

- Niet-rijdende werknemers:

Overuren dienen per week te worden vastgesteld en vervolgens per betalingsperiode van een kalendermaand of 4 weken te worden afgerekend. Met uitzondering van de directiesecretaresse(is), functies op P&O-gebied en functies in de boekhouding kan in overleg een spaar- of jaarurenregeling als bedoeld in artikel 23 of 24 worden overeengekomen.

- Rijdende werknemers:

Overuren dienen per betalingsperiode van een kalendermaand of 4 weken berekend te worden, met inachtneming van rustdagen en eventuele compensatierustdagen, als bedoeld in artikel 15 en de spaarurenregeling van artikel 23 of de jaarurenregeling van artikel 24.

#### 2. Meeruren parttimers:

- Voor een werknemer met een parttime dienstverband geldt dat de uren welke de arbeidsuren overschrijden tussen zijn contractueel overeengekomen uren en het aantal arbeidsuren geldende voor een fulltime dienstverband geen overuren zijn in de zin van artikel 36.

aaaaaaa. Over de uren welke gewerkt worden liggende tussen de contractueel overeengekomen uren en de uren van een fulltime dienstverband worden vakantiedagen, werkgelegenheidsdagen en vakantietoeslag opgebouwd conform artikel 5. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat deze saldi eenmaal per jaar worden uitbetaald. Tevens worden deze uren meegenomen in de afdracht van het pensioen.

#### 3. Afronding meeruren en overuren:

Bij de toekenning van de in artikel 36 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 23

### *Spaarurenregeling*

1. a. De spaarurenregeling geldt voor rijdende werknemers in de sector. Voor niet-rijdende werknemers, met uitzondering van de directiesecretaresse(is), functies op P&O-gebied en functies in de boekhouding, kan in overleg een spaarurenregeling worden overeengekomen. De spaarurenregeling geldt tenzij er een jaarurenregeling is overeengekomen. Deze regeling geldt voor een periode van maximaal 1 jaar.
- b. Werknemers die voldoen aan de voorwaarden van artikel 5 lid 5 van deze cao vallen niet onder de spaarurenregeling.
2. a. In deze regeling worden uren die worden gewerkt boven het contractuele aantal uren, maandelijks (of per 4 wekenperiode) eerst opgebouwd en in een latere maand (of 4 wekenperiode) weer opgenomen. De opgebouwde spaaruren worden in overleg tussen werkgever en werknemer in vrije tijd op standplaats opgenomen in hele of halve dagen (tenzij tussen werkgever en werknemer iets anders wordt overeengekomen).

- b. Er kunnen niet meer spaaruren worden opgenomen dan er zijn opgebouwd. Er kan derhalve na afloop van enige betalingsperiode geen sprake zijn van een negatief saldo.
3. De eerste 100 bovencontractuele uren zijn (verplichte) spaaruren.
4. De uren boven de 100-uurgrens worden maandelijks (of per 4 wekenperiode) uitbetaald, tenzij werkgever en werknemer, jaarlijks schriftelijk afspreken dat deze uren ofwel als spaaruren worden aangemerkt, ofwel dat een combinatie van spaaruren en uitbetalen geldt.
5. Indien in enige maand meer dan 173,33 uur (of 160 uur per 4 wekenperiode) is gewerkt, is sprake van overuren, waarvoor een 35% toeslag geldt. Deze toeslag wordt maximaal één keer vergoed.
6. De 35% toeslag wordt de eerst volgende betalingsperiode uitbetaald, tenzij schriftelijk een vergoeding in tijd door toevoeging aan het spaarurentegoed is afgesproken.
7. Indien op de einddatum van het spaarurenjaar niet alle spaaruren zijn opgenomen, dienen deze uren te worden uitbetaald à 100%. De toeslag van 35% is reeds geregeld in lid 5.
8. De ingangsdatum en looptijd van de regeling kunnen verschillen per werknemer. Uiterlijk in de maand na de laatste kalenderdag van de regeling dienen alle niet opgenomen uren en toeslagen te worden afgerekend.
9. Voor een modeladministratieformulier: zie bijlage 5b.

## Artikel 24

### *Jaarurenregeling*

Als direct gevolg van de pieken en dalen van het werkaanbod binnen de sector bestaat de mogelijkheid om het loon over een jaar als gemiddelde per maand (of per 4 wekenperiode) aan werknemer te vergoeden. Dit conform de navolgende voorwaarden:

1. De jaarurenregeling beslaat maximaal 239 dagen en maximaal 2080 uur
2. De jaaruren regeling kan voor maximaal 1 jaar worden overeengekomen met werknemers met een arbeidscontract van minimaal 7 maanden, welke niet vallen onder de navolgende functies: de directiesecretaresse, functies op P&O-gebied en functies in de boekhouding.
3. Zolang de jaarurenregeling niet schriftelijk is vastgelegd, geldt de spaarurenregeling.
4. Indien er aan het eind van de jaarurenperiode minder uren zijn gewerkt dan contractueel overeengekomen, zijn deze voor rekening van de werkgever.
5. Indien in enige maand meer dan 173,33 uur (of 160 uur per 4 wekenperiode) is gewerkt, is sprake van overuren, waarvoor een 35% toeslag geldt. Deze toeslag wordt maximaal één keer vergoed.

De ingangsdatum en looptijd van de regeling kunnen verschillen per werknemer. Uiterlijk in de maand na de laatste kalenderdag van de regeling dienen alle niet opgenomen uren en toeslagen te worden afgerekend.

Voor een modeladministratieformulier: zie bijlage 5a.

## Artikel 25

### *Vrije dagen*

Voor alle vrije dagen zoals bedoeld in artikel 15 lid 2 sub a, artikel 26 en artikel 27 geldt het volgende:

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

## Artikel 26

### *Vakantie*

1. Ten aanzien van de vakantie geldt - met inachtneming van de leden 2 t/m 8 van dit artikel - de wettelijke regeling met betrekking tot vakantie en met behoud van loon.
2. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
3. De normale vakantie per vakantiejaar bedraagt:
 

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

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

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

4. De vakantiedagen vermeld onder lid 3 worden bij indiensttreding en einde dienstverband lopende het vakantiejaar naar rato berekend en 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. Medewerker heeft recht op 15 werkdagen aaneengesloten vakantie. Deze dagen dienen zoveel mogelijk verleend te worden in de periode van 1 mei tot 30 september. De aaneengesloten vakantie vangt, voor zover de werknemer hierom verzoekt, aan op zaterdag en eindigt op zondag.
7. Vakantiedagen kunnen, in lijn met de wet, enkel op schriftelijk verzoek van de werknemer worden toegekend en daarna in mindering worden gebracht op het vakantiedagensaldo.
8. a. Bij de vaststelling van de vakantiedagen moet de werkgever rekening houden met de rustdagen waarop de werknemer recht heeft gedurende de periode waarop hij vrij neemt. Deze rustdagen mogen niet als vakantiedagen worden aangemerkt.  
b. De werkgever hoeft bij de vaststelling van de vakantie geen rekening te houden met de opgebouwde compensatierustdagen uit de eerder gewerkte periode in de zelfde maand.
9. Gedurende de bovengenoemde periodes is de werknemer op standplaats vrij om over zijn tijd te beschikken. Bij elke aansluitende vrije dag wordt bovengenoemde periode verlengd met 24 uur. Voor de loonberekening van een vrije dag, behalve een rustdag, moet 8 uur in aanmerking worden genomen.  
Wenst de werknemer een halve vrije dag op te nemen, dan moet dit samenvallen met een halve kalenderdag; deze eerste halve dag van een kalenderdag eindigt uiterlijk om 13.00 uur. Een halve vrije dag kan alleen genoten worden indien er op die dag minder dan 5 uur arbeid is verricht.

## Artikel 27

### *Werkgelegenheidsdagen*

1. Naast de vakantiedagen vermeld in artikel 26 zullen aan de werknemer vijf werkgelegenheidsdagen worden toegekend. De toekenning van deze dagen dient door de werkgever minimaal 4 dagen voorafgaande aan de betreffende dag kenbaar te worden gemaakt.
2. Ingeroosterde werkgelegenheidsdagen komen bij ziekte op die dagen te vervallen.

## Artikel 28

### *Afwezigheid met behoud van loon*

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

- bij overlijden van een partner of een inwonend tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind van de werknemer, te rekenen van de dag van overlijden af, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 4 dagen;
- bij het huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
- 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;
- 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;
- bij geboorteverlof voor partner: Wettelijke regeling Wet Invoering Extra Geboorteverlof;
- 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;
- bij 25- of 40-jarige echtvereniging van de werknemer: 1 dag;
- bij 25-, 40-, 50- of 60-jarige echtvereniging van de ouders of schoonouders: 1 dag;
- bij het 25-, 40- of 50-jarige dienstjubileum: 1 dag;
- 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;
- bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting: de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 12 uren;
- bij ondertrouw van de werknemer: een halve dag;
- 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;

- 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;
- bij verhuizing, anders dan in geval van overplaatsing, aan hen die een eigen huishouding voeren: 2 dagen per kalenderjaar.
- voor zover het binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, wordt afwezigheid met behoud van loon eveneens toegestaan voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een vakvereniging en wel in de volgende mate;  
Het hoofdbestuur van de desbetreffende vakvereniging kan per verlofjaar ten hoogste 2 dagen zogenaamd organisatieverlof per 10 vakverenigingsleden - naar boven afgerond op tientallen - op wie deze overeenkomst van toepassing is, aanvragen ten behoeve van die leden, die het met genoemde werkzaamheden wenst te belasten. De berekening geschiedt op landelijk niveau. Indien bedrijfseconomisch belangen zich hiertegen verzetten kan de werkgever het verlof weigeren. CAO-partijen vergoeden dit verlof conform een jaarlijks door CAO-partijen overeen te komen bedrag. De declaraties voor dit verlof dienen uiterlijk binnen twee maanden na afloop van het kalender jaar bij het secretariaat van CAO-partijen te zijn ingediend. Organizationalverlofdag is altijd 8 uur en dient dusdanig op de urenstaat te worden verwerkt. De werkgever kan de aan werknemer betaalde uren declareren.

## Artikel 29

### *Afwezigheid zonder behoud van loon*

1. Afwezigheid zonder behoud van loon wordt toegestaan voor uitoefening van het lidmaatschap van een openbaar bestuurslichaam, of het vervullen van een functie als vrijwilliger die in dienst staat van de openbare gemeenschap, zoals bijvoorbeeld de vrijwillige brandweer en voor herhalingsoefeningen van dienstplichtigen.
2. Afwezigheid zonder behoud van loon wordt voor zover de dienst het toelaat toegestaan voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een vakvereniging, die partij is bij deze overeenkomst, tot ten hoogste 20 dagen per kalenderjaar.

## Artikel 30

### *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 90% van zijn structurele loon gedurende zijn eerste ziektejaar en gedurende het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer 80% van zijn structurele loon. Onder structureel loon wordt verstaan de volgende loonbestanddelen:
  - Functieloon;
  - Toeslag(en) als gemiddelde berekenen over drie maanden voorafgaande aan de eerste ziektedag.
 Voor de parttimer geldt bij arbeidsongeschiktheid dat het structurele loon wordt berekend over het gemiddelde aantal gewerkte uren gedurende de periode van 52 weken voorafgaand aan de datum van ziekmelding.
  - b. Voor medewerkers welke voor 1 januari 2020 reeds ziek waren geldt lid 1 sub a niet, zij blijven vallen onder artikel 56 lid 1 van de CAO 2019
  - c. Ten aanzien van werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt geldt in geval van arbeidsongeschiktheid een loondoorbetalingsverplichting gedurende een periode van 52 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag.
  - d. Tijdens de arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw over 100% van het basis- loon berekend.
2. De werknemer is verplicht zich te houden aan de door de werkgever gestelde regelingen ter zake van ziek- en betermelding.
3. De werkgever heeft de bevoegdheid om per ziekmelding een wachtdag toe te passen. Indien de arbeidsongeschiktheid langer dan zeven dagen aaneengesloten heeft geduurd, zal een eventueel toegepaste wachtdag alsnog worden vergoed.
4. Het in lid 1 van dit artikel bepaalde is niet van kracht indien en voor zover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derde(n) een vordering tot schadevergoeding wegens inkomensderving kan doen gelden. De werkgever heeft een zelfstandig vorderingsrecht op grond van art 6:107 a lid 2 BW op aansprakelijke veroorzaker van de gekwetste werknemer, die daardoor arbeidsongeschikt is geworden.
5. Indien spaaruren als gevolg van ziekte niet kunnen worden opgenomen voor 30 april van het daaropvolgende kalenderjaar en de werknemer is langer dan drie maanden aaneengesloten ziek, kunnen deze uren binnen zes maanden na datum herstel alsnog worden opgenomen. Na deze datum worden de uren uitbetaald.

## Artikel 31

### *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:

- de kosten van geneeskundige verzorging waaraan hij behoefte heeft;
  - bbbbbb. de kosten van vervoer, voor zover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan;
  - cccccc. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding totdat zijn gezondheidstoestand het hem veroorlooft naar Nederland terug te keren;
  - dddddd. 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:
- overeenkomstige uitkeringen op grond van enige nationale wetgeving of internationale overeenkomst;
  - een uitkering van een voor de werknemer geldende verzekeringsovereenkomst.
3. Indien de werknemer die in de omstandigheden verkeert als omschreven in de aanhef van lid 1, zich in levensgevaar bevindt, kan hij ten behoeve van zijn bloedverwanten in de eerste graad alsmede zijn partner of samenwonende aanspraak maken op vergoeding van:
- de noodzakelijke kosten van vervoer van hun woonplaats naar zijn verblijfplaats en terug;
  - de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat het levensgevaar geweken is.



## HOOFDSTUK 4: FINANCIËLE COMPONENTEN

### Artikel 32

*Berekening weekloon, vierwekenloon en maandloon (volgens bijlage 2)*

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

### Artikel 33

*Loonsverhogingen*

De feitelijke lonen, de loonschalen en de toeslagen worden per 1 januari 2020 met 3,5% verhoogd en per 1 januari 2021 met 3,0%.

### Artikel 34

*De loonspecificatie*

Bij iedere uitbetaling van de maand/vier wekenlonen wordt aan de werknemer een loon- en een urenspecificatie verstrekt, waarop, in elk geval de navolgende bestanddelen moeten voorkomen:

- loon;
- overuren;
- onregelmatigheidstoeslag;
- onderbrekingstoeslag;
- gewerkte dagen;
- ziekte dagen;
- gewerkte uren;
- saldo spaaruren;
- saldo jaaruren;
- het tegoed aan vakantiedagen;
- het tegoed aan werkgelegenhedsdagen;
- het tegoed aan compensatie rustdagen;
- het tegoed aan compensatie feestdagen;
- onkostenvergoedingen (artikel 39 en 40);
- mededeling vast of flexibel contract (artikel 7:626 BW).
- Alsmede de aftrek wegens:
  - pensioenpremie;
  - loonheffing;
  - premies Sociale Verzekering;
  - WIA premie;
  - bijdrage Fonds Scholing en Ordening.

### Artikel 35

*Beloning en betaling*

1. De loontabellen zijn opgenomen als bijlage 2 van deze overeenkomst. Bij indiensttreding wordt de werknemer minimaal ingeschaald in de bij zijn functie behorende loonschaal op de trede die overeenkomt met het aantal ervaringsjaren dat de werknemer in dezelfde of soortgelijke functie heeft opgebouwd binnen de bedrijfstak besloten busvervoer.
2. De werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst met ingang van 1-1-2017 wordt omgezet naar een parttime overeenkomst behouden het aantal ervaringsjaren waarop zij in 2016 recht hadden. Vervolgens bouwen zij, conform lid 3 van dit artikel, hun ervaringsjaren verder op.
3. Met ingang van 1 januari 2020 zijn de eerste 3 treden van de loontabel van 2019 voor rijdend personeel komen te vervallen. Ten gevolge daarvan dient het rijdend personeel opnieuw te worden ingedeeld. De basis is een lineaire overschaling rekening houdend met de afgesproken loonsverhoging per 1 januari 2020. Eenzelfde werkwijze dient te worden toegepast op herintredend rijdend personeel. Voor een voorbeeld zie bij de overschalingstabel in bijlage 2.
4. 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.
5. Aan de loonberekening wordt alleen de arbeidstijd ten grondslag gelegd.
6. Voor de categorie niet-rijdende, administratieve en technische werknemers geldt daarbij aanvullend het volgende:

- Een werknemer ontvangt in geval hij tijdelijk, doch ten minste voor de duur van 2 maanden, een hoger gewaardeerde functie waarneemt, met terugwerkende kracht (vanaf het moment waarop de waarneming is aangevangen), een toeslag per betalingsperiode. Deze toeslag is gelijk aan het verschil tussen de trede van de loonschaal waarin de werknemer is ingeschaald en de eerstvolgende trede uit de loonschaal van de vervangen functie waar de beloning meer bedraagt dan de actuele trede van de betrokken werknemer.

eeeeeee. Voor werknemers beneden de leeftijd van 21 jaar gelden de volgende percentages van het wettelijk minimumloon:

15 jaar	45%	18 jaar	70%
16 jaar	52,5%	19 jaar	80%
17 jaar	60%	20 jaar	90%

ffffff. Zodra de werknemer de leeftijd van 21 jaren bereikt, wordt hij in de functieloonschaal voor volwassenen op de laagste loontrede ingeschaald met behoud van datum indiensttreding.

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

### Artikel 36

#### *Vergoeding overuren*

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

1. voor niet-rijdende werknemers:
  - voor overwerk op werkdagen 30%;
  - gggggggg. voor overwerk op zaterdagen 50%;
  - hhhhhhhh. voor overwerk op zondagen en algemeen erkende feestdagen 100%.
2. voor rijdende werknemers: Op alle dagen 35%.

Uitgezonderd op lid 1 en 2 zijn de overuren die ontstaan door eigen schuld of toedoen van de werknemer.

### Artikel 37

#### *Onderbrekingstoeslag*

1. rijdende werknemer heeft recht op een onderbrekingstoeslag bij alle typen vervoer. De onderbrekingstoeslag bedraagt €14,29 (per 1-1-2021 € 14,72).
2. Onder een onderbreking (van de diensttijd) wordt verstaan de tijd waarover een chauffeur op standplaats vrij kan beschikken en dus géén werkzaamheden verricht.
3. a. Er wordt per dienst één onderbrekingstoeslag toegekend, indien de diensttijd langer dan 1 uur wordt onderbroken en de totale diensttijd niet meer dan 12 uur bedraagt.  
b. Voor zover de totale diensttijd meer dan 12 uur bedraagt en er meer dan één onderbreking als hiervoor bedoeld plaatsvindt, worden per dienst maximaal twee onderbrekings- toeslagen toegekend.  
c. De onderbrekingstoeslag is niet verschuldigd indien er sprake is van aansluitende werkzaamheden, bij een bedrijf dat deel uit maakt van eenzelfde holding.
4. De onderbrekingstoeslag mag worden verminderd tot € 9,05 (per 1-1-2021 € 9,32) 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.
5. De in de leden 1 en 4 genoemde toeslag wordt niet toegekend, indien de onderbreking 8 uur of langer duurt.

### Artikel 38

#### *Onregelmatigheidstoeslag*

1. Technische en niet-rijdende werknemers:
  - Voor arbeidsuren van maandag tot en met vrijdag tussen 20:00 en 06:00 uur wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend ten bedrage van € 1,63 per uur (per 1-1-2021 € 1,67).
  - iiiiiii. Voor arbeidsuren op zaterdag, zon- en feestdagen liggend tussen 00:00 uur en 24:00 uur wordt een onregelmatigheidstoeslag toegekend ten bedrage van € 2,41 per uur (per 1-1- 2021 € 2,48).

- jjjjjjj. De planner of de monteur ontvangen een consignatietoelage van minimaal € 5,38 per dag (per 1-1-2021 € 5,54), tenzij al op andere wijze hierin is voorzien.
2. Rijdende werknemers belast met uitvoering van (meer- en eendaags) touringcar vervoer, ongeregeld vervoer en pendelvervoer hebben recht op een onregelmatigheidstoelage van:
- Voor werkzaamheden op de zaterdag € 3,60 per uur (per 1-1-2021 € 3,71).
- kkkkkkkk. Voor werkzaamheden op zon- en feestdagen € 5,41 per uur (per 1-1-2021 € 5,58).
- llllllll. Voor werkzaamheden tijdens de nachtelijke uren op doordeweekse dagen (00:00 – 06:00 uur) van € 3,60 per uur (per 1-1-2021 € 3,71).
3. Rijdende werknemers belast met de uitvoering van groepsvervoer hebben recht op een onregelmatigheidstoelage van:
- Voor arbeidsuren van maandag tot en met vrijdag, liggende tussen 20:00 en 06:00 uur € 3,00 per uur (per 1-1-2021 € 3,09).
- mmmmmmmm. Voor arbeidsuren op zaterdag, zon- en feestdagen, liggende tussen 00:00 en 24:00 uur € 4,51 per uur (per 1-1-2021 € 4,65).

### Artikel 39

#### Recht op Maaltijdvergoedingen

##### 1. Algemeen

- Declaraties worden alleen vergoed als een fiscaal acceptabele (kassa-)bon wordt ingeleverd.

Op een fiscaal acceptabele bon staat tenminste vermeld:

- 1) naam van de leverancier (gedrukt, geprint of via een bedrijfsstempel);
- 2) datum;
- 3) omschrijving van het geconsumeerde;
- 4) bedrag;

Chauffeurs zijn zelf verantwoordelijk voor de juistheid van de bonnen;

- Alcoholische consumpties worden niet vergoed.
- Er wordt geen maaltijd vergoed als er op een andere wijze in de maaltijd is voorzien.
- Maaltijden dienen altijd te voldoen aan de richtlijnen van 'de schijf van vijf'.
- De toelichting op dit artikel in Bijlage 1 vormt een integraal onderdeel van dit artikel.

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

- De eerste maaltijd wordt niet vergoed indien deze valt binnen de eerste 4 uur na aanvang van en dienst.

nnnnnnnn. Indien de diensttijd geheel valt tussen 07:30 uur en 19:00 uur wordt er geen maaltijdvergoeding verstrekt.

oooooo. Bij een diensttijd van 11 uur of meer, voor zover niet geheel gelegen tussen de onder b genoemde tijdstippen, bedraagt de maaltijdvergoeding maximaal € 18,50. Bij een diensttijd van 14 uur of meer bedraagt de maaltijdvergoeding maximaal € 29,50.

pppppppp. Indien er sprake is van een aaneengesloten onderbreking van de diensttijd van minimaal 120 minuten op standplaats zijn de hier voorgenoemde vergoedingen niet verschuldigd.

##### 3. Maaltijden meerdaagse reizen

Voor meerdaagse reizen geldt aanvullend op lid 1 en 2:

- Per maaltijd wordt het bedrag van de ingeleverde bon of bonnen vergoed, tot onderstaande maximumbedragen:

Land	Diner	Lunch	Ontbijt
<u>België/Luxemburg</u>	€ 18,50	€ 11,00	€ 8,00
<u>Duitsland</u>	€ 18,50	€ 11,00	€ 8,00
<u>Oostenrijk</u>	€ 18,50	€ 11,00	€ 8,00
<u>Frankrijk</u>	€ 24,00	€ 15,00	€ 8,00
<u>Groot Brittannië</u>	€ 24,00	€ 15,00	€ 8,00
<u>Italië</u>	€ 20,00	€ 14,00	€ 8,00
<u>Zwitserland</u>	€ 20,00	€ 14,00	€ 8,00
<u>Scandinavië</u>	€ 20,00	€ 14,00	€ 8,00
<u>Spanje</u>	€ 18,50	€ 11,00	€ 8,00
<u>Griekenland</u>	€ 18,50	€ 11,00	€ 8,00
<u>Kroatië/Slovenië</u>	€ 15,50	€ 10,00	€ 8,00
<u>Polen/Rusland</u>	€ 15,50	€ 10,00	€ 8,00
<u>Tsjechië/Slowakije</u>	€ 15,50	€ 10,00	€ 8,00

Indien nodig worden deze bedragen jaarlijks aangepast.

- Voor landen die niet zijn genoemd gelden de volgende maximum bedragen:
  1. Diner € 18,50 per dag;
  2. Lunch € 11,00 per dag;
  3. Ontbijt € 8,00 per dag.

#### Artikel 40

##### *Vergoedingen meerdaagse reizen*

- Bij meerdaagse reizen heeft de chauffeur die zonder reisleader vervoer van personen verricht per dag recht op:
  1. een netto vergoeding van € 7,75;
  2. een bruto vergoeding van € 5,25.
- Bij meerdaagse reizen uitgevoerd met reisleader, heeft de chauffeur voor de overige zakelijke kosten recht op een netto vergoeding van € 5,73 per dag.

##### Belangrijke toevoegingen:

1. Indien van een chauffeur verlangd wordt WEL als chauffeur/reisleader te fungeren omdat er bijvoorbeeld een niet-deskundige passagier of leraar als reisleiding is benoemd, dan dient de chauffeur de hiervoor bedoelde reisleaderstoelage te ontvangen.
2. Als de situatie als onder 1 genoemd zich onverwacht voordoet dient de chauffeur zijn leidinggevende te bellen om zo zijn toeslag veilig te stellen of de opdrachtgever gelegenheid te geven dit op te lossen.

##### Tot de werkzaamheden van de chauffeur behoort:

- Alles wat met de touringcar te maken heeft, van zorgen dat er voldoende brandstof in zit tot het schoonhouden van interieur en exterieur tijdens de reis;
  - Voorbereiden (eventueel in overleg met de reisleader) van de route (routekennis);
  - Hotels en bezienswaardigheden weten te bereiken;
  - Mededelen van vertrektijden indien nodig;
  - Het helpen van de passagiers bij in- en uitstappen;
  - Het zorg dragen voor de bagage van de passagiers.
  - Bij meerdaagse reizen waarbij de touringcar met twee chauffeurs is bemand, heeft iedere chauffeur voor de overige zakelijke kosten recht op een netto vergoeding van € 7,16 per dag.
  - In geval van pendelvervoer en internationale lijndiensten heeft de chauffeur voor de overige zakelijke kosten recht op een netto vergoeding van € 5,73 per dienst.
  - Bij driedaagse stedenreizen worden de overige zakelijke kosten op de tweede dag gesteld op een netto vergoeding van € 7,75 plus een bruto vergoeding van € 16,50. En geldt voor dag één en drie de bij lid a en b genoemde vergoedingen.
  - Geen aanspraak op de vergoeding bestaat, indien de touroperator, organisator of opdrachtgever van de werkgever ten minste de bedragen, genoemd in artikel 40, lid a tot en met e aantoonbaar verstrekt aan de werknemer. Bij een lager bedrag dient de werkgever dit tot in het in artikel 40, lid a tot en met e genoemde bedrag aan te vullen.
  - Indien op de eerste en/of laatste dag van een meerdaagse reis uitsluitend sprake is van (rij)werkzaamheden zonder dat er personen worden vervoerd, dan is voor die kalenderdag geen vergoeding overige beroepskosten, als bedoeld in artikel 40 lid a, b, c of e verschuldigd.
3. De vergoedingen, zoals genoemd in dit artikel, zijn in Bijlage 1 onderbouwd naar kostensoort.

#### Artikel 41

##### *Vergoeding bij opleiding*

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

**Artikel 42***Reiskostenvergoeding*

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

**Artikel 43***Vakantietoeslag*

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer behoudens het bepaalde in lid 3, recht op een vakantietoeslag van 8% over het jaarloon.
2. Het vakantiegeld dient te worden uitbetaald uiterlijk op 31 mei van het kalenderjaar. De loonbedragen per 1 april van elk jaar gelden als berekeningsgrondslag.
3. De werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd, heeft recht op 1/12 van de in lid 1 genoemde vakantietoeslag voor de aaneengesloten periodes van één maand gedurende welke deze overeenkomst op hem van toepassing is. Deze vakantietoeslag dient uiterlijk te worden uitbetaald bij het einde van het dienstverband.
4. Onder het jaarloon in dit artikel wordt verstaan 12x het maandloon, dan wel 13x het vierwekenloon en diplomatoeslagen.
5. Op uitdrukkelijk schriftelijk verzoek van de werknemer mag de vakantietoeslag in twee termijnen worden betaald, te weten: in mei en december van het betreffende kalenderjaar. De loonbedragen per april van het jaar gelden als berekeningsgrondslag.

**HOOFDSTUK 5: OVERIG**

**Artikel 44**

*Functie-indeling niet-rijdende, technische en administratieve werknemers*

<b>Functiegroep</b>	<b>Functie</b>
I	Functies die qua werkzaamheden van een lager niveau zijn dan Functiegroep II.
II	Wagenwasser A / Schoonmaker
III	Plaatwerker A SPUITER Monteur mechanisch A Monteur Electro A Wagenwasser B Busbegeleider A Medewerker Service Desk A
IV	Magazijnmedewerker Spuiter B Monteur mechanisch B Monteur Electro B Busbegeleider B Medewerker Service Desk B Administratief medewerker A
V	Commercieel medewerker A Plaatwerker B Spuiter C Monteur mechanisch C Monteur Electro C Personeelsfunctionaris A Administratief medewerker B
VI	Commercieel medewerker B Plaatwerker C Monteur mechanisch D Monteur Electro D Personeelsfunctionaris B Planner A Administratief medewerker C
VII	Commercieel medewerker C Personeelsfunctionaris C Planner B
VIII	Commercieel medewerker D Planner C Personeelsfunctionaris D Hoofd administratie Chef Garage

Voor alle functieomschrijvingen wordt verwezen naar bijlage 3.

**Artikel 45**

*Vrijstelling op basis van sociaal/ maatschappelijke dan wel medische indicatie*

1. Verzoek om vrijstelling

De werknemer die zich beroept op een medische dan wel sociaal maatschappelijke indicatie zal worden vrijgesteld van pendelvervoer en/of van werkzaamheden in het nachtvenster tussen 02:00 uur en 06:00 uur. Deze indicatie zal worden vastgesteld door een gecertificeerde arts.

2. Compensatie onregelmatigheidstoelage

Indien het gebruik van de onder lid 1 vermelde regeling 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 deze regeling, heeft de werknemer recht op compensatie onregelmatigheidstoelage.

3. Berekening compensatie onregelmatigheidstoelage

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

4. Parttimer en compensatie onregelmatigheidstoelage

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

#### **Artikel 46**

##### *Vakbond*

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

#### **Artikel 47**

##### *Ongewenst gedrag*

De werknemer heeft recht op een werkomgeving waarin ongewenst gedrag wordt uitgebannen. CAO-partijen voor het besloten busvervoer hebben een reglement ongewenst gedrag op gesteld. Deze is als bijlage 6 van deze CAO opgenomen. Werkgevers worden geacht ongewenst bedrag actief te bestrijden.

#### **Artikel 48**

##### *Stichting Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer (FSO)*

1. Naleving CAO

##### I

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

##### II

1. Partijen bij deze CAO dragen hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3, vierde lid, van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten met inachtneming van het gestelde onder III over aan het FSO voor zover het betreft de vorderingen ter zake van de schade die zij zelf lijden.
2. Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens het FSO gedurende tenminste 14 dagen nalatig blijft de vanwege het FSO verzochte gegevens met betrekking tot de wijze waarop hij de CAO Besloten Busvervoer en/of de CAO Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer naleeft te verstrekken, dan wel onjuiste gegevens verstrekt, is hij verplicht door dat enkele feit aan het FSO een forfaitaire schadevergoeding te betalen. Het FSO kan besluiten geheel of gedeeltelijk af te zien van het innen van deze schadevergoeding indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.

3. Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens het FSO gedurende ten minste 14 dagen volhardt in het niet naleven van de CAO Besloten busvervoer en/of de CAO Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer op de in de ingebrekestelling vermelde punten, is hij - onverminderd het gestelde onder 2 - verplicht aan het FSO een door deze Stichting te bepalen schadevergoeding te betalen. Bij het bepalen van de schadevergoeding wordt in ieder geval rekening gehouden met de aard, de omvang en de duur van de niet-naleving, alsmede met de loonsom van de onderneming van de betrokken werkgever. Daarnaast kan rekening gehouden worden met de mate waarin die werkgever alsnog achterstallige verplichtingen jegens zijn werknemers nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de CAO Besloten Busvervoer en/of de CAO Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer.
4. Het FSO handelt bij de toepassing van de leden 2 en 3 - de vaststelling van de schadevergoeding daaronder begrepen - overeenkomstig het in sub IV van dit artikel gestelde.
5. De door het FSO verkregen bedragen uit hoofde van de toepassing van de leden 2 en 3, worden toegevoegd aan de geldmiddelen van het FSO.

### III

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

### IV

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

$$S = A \times W \times \text{€ } 1,00$$
 waarin  
 A = de laatste voor de betrokken werkgever vastgestelde jaarlijkse premieafdracht FSO (werkgevers- en werknemersdeel), of bij gebreke daarvan 1,15% van de jaarlijkse loonsom in de onderneming, of bij gebreke daarvan een door het FSO forfaitair vast te stellen bedrag, gebaseerd op een schatting van de laatstelijk voor de betrokken werkgever vooronderstelde premieafdracht FSO-fonds, met dien verstande dat A ten minste € 113,45 zal bedragen.  
 W = is het aantal weken dat de werkgever in gebreke blijft.
2. De schadevergoeding als bedoeld in sub II lid 3 wordt berekend op de wijze als hierboven onder lid 1 vermeld. Tot aanpassing van de schadevergoeding kan door het FSO worden besloten aan de hand van de factoren bedoeld in sub II lid 3, dit ter beoordeling van het FSO.
3. De schade vergoeding dient ter dekking van de kosten die het FSO maakt en de te dezer zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van het FSO, tot dekking van de kosten die het FSO moet maken als gevolg van haar toezichthoudende taak ten aanzien van de wijze waarop de CAO Besloten Busvervoer en/of de CAO Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer wordt nageleefd.
4. Het FSO behoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.

### V

1. Bij alle schadevergoedingsacties van het FSO worden de gronden en de duur van de gestelde maatregelen schriftelijk kenbaar gemaakt.
2. Controle op de naleving van de CAO en het voeren van een deugdelijke administratie  
 Om controle op de naleving van de CAO door de Stichting FSO mogelijk te maken, is de werkgever verplicht een deugdelijke administratie te voeren. Een deugdelijke administratie bevat in ieder geval:
  - de loonspecificaties genoemd in artikel 34;
  - betalingsbewijzen van uitbetaalde lonen;
  - de arbeidstijdenadministratie zoals beschreven in artikel 18;



- de verlof- en werkgelegenheidsdagen administratie zoals beschreven in artikel 26, lid 7 en artikel 27;
- ritopdrachten en tachograafgegevens.

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

### 3. Klachtenregeling

Er is een klachtenregeling van de Stichting FSO. Deze regeling is opgenomen in bijlage 8 van deze CAO.

## Artikel 49

### *Fusie en reorganisatie*

Onverminderd de verplichtingen, voortvloeiende uit het SER-besluit “fusiegedragsregels” is de overnemende werkgever verplicht om bij fusies, surseances van betaling, faillissementsaanvragen, bedrijfssluitingen, reorganisaties, concentraties, overnames en dergelijke, zo spoedig mogelijk de werkgevers- en werknemersorganisaties alsmede FSO daarvan in kennis te stellen, indien één van de betrokken bedrijven ten minste 20 werknemers in dienst heeft.

## Artikel 50

### *Opzegging CAO-overeenkomst*

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

## Artikel 51

### *Dispensatie*

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

- de situatie (tijdelijk) zo afwijkend is van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is dat in redelijkheid niet van een werkgever kan worden gevergd dat de CAO (bepalingen) onverkort word(t)(en) toegepast of
- qqqqqqqq. de werkgever (of groep van werkgevers) die partij is bij een andere rechtsgeldige CAO en meent dat toepassing van (bepalingen van) de CAO Besloten Busvervoer vanwege zwaarwegende argumenten redelijkerwijs niet van de werkgever (of groep van werkgevers) gevergd kan worden. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken van de werkgever (of groep van werkgevers) op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die onder de CAO vallen.

De CAO waarvoor dispensatie wordt gevraagd, dient ten minste gelijkwaardig te zijn aan de CAO Besloten Busvervoer. De voorwaarden verbonden aan een dispensatieverzoek zijn opgenomen in bijlage 10 van deze CAO.

## Artikel 52

### *Uitsluiting en werkstaking*

1. Verplichting werkgeversorganisatie Op Busvervoer Nederland rust de verplichting om zoveel mogelijk te bevorderen dat haar leden de CAO-bepalingen naleven. In het bijzonder rust op haar de verplichting om tijdens de looptijd van de CAO geen uitsluitingsclausules toe te passen waarvan het doel is wijzigingen aan te brengen in de bepalingen van de CAO.
2. Verplichting werknemersorganisaties Op FNV en CNV Vakmensen rust de verplichting om zoveel mogelijk te bevorderen dat hun leden de CAO-bepalingen naleven. In het bijzonder rust op hen de verplichting om zich te onthouden van steun aan een werkstaking waarvan het doel is wijzigingen aan te brengen in de bepalingen van de CAO.

## Artikel 53

### *Toelichting op de CAO*

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

**Artikel 54**

*Aanspraken uit voorgaande CAO's*

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

**Artikel 55**

*Geschillen*

1. Geschillen over de uitleg en toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen door partijen daarbij en door werkgevers en werknemers op wier dienstbetrekking deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, worden voorgelegd aan de Geschillencommissie CAO Besloten Busvervoer.
2. Op de behandeling van een geschil als bedoeld in lid 1 is het Reglement Geschillencommissie CAO Besloten Busvervoer (opgenomen als bijlage 9 bij deze CAO) van toepassing.
3. Als CAO-partijen onderling met elkaar verschillen over uitleg en toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen zij ook besluiten deze ter arbitrage voor te leggen uitsluitend aan de voorzitter van de Geschillencommissie in plaats van voorlegging aan de (gehele) Geschillencommissie CAO Besloten Busvervoer. Een zaak die door partijen uitsluitend aan de voorzitter van de Geschillencommissie ter arbitrage wordt voorgelegd zal vervolgens niet meer worden voorgelegd aan de (gehele) Geschillencommissie CAO Besloten Busvervoer.

**Artikel 56**

*Duur van de overeenkomst*

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2020 en eindigt op 31 december 2021.

Aldus overeengekomen en getekend,

Partij ter ene zijde:	Partijen ter andere zijde:	
Busvervoer Nederland	FNV	CNV Vakmensen
Th. Vegter	M. v.d. Gaag	P. Fortuin
Voorzitter	Bestuurder	Voorzitter
C. Cahn		C.P.H. Böeseken
Secretaris		Bestuurder

**BIJLAGE 1 Toelichting****TOELICHTING OP ENKELE ARTIKELEN UIT DE CAO VOOR HET BESLOTEN BUSVERVOER****Artikel 1***Werkings sfeer*

1a. Onder Busvervoer wordt al het vervoer met een bus verstaan, ook het vervoer verricht door niet vergunninghouders en niet vergunningplichtig vervoer, zoals rouw- en trouwvervoer.

1b. In dit lid is bepaald dat bij een inzet in het openbaar vervoer van tenminste 25 fulltime eenheden (fte) per jaar, de CAO Openbaar Vervoer van toepassing is. Het vaststellen gaat als volgt:

1. Stel over het voorgaande kalenderjaar het totaal aantal gewerkte uren in het openbaar vervoer vast. Dit betreft uitsluitend de uren die toe te rekenen zijn aan het openbaar vervoer dat is uitgevoerd op een eigen concessie en/of het openbaar vervoer dat is verkregen via onderaanbesteding, waarvan de uitvoering geschiedt als ware het een eigen concessie volgens een eigen complete dienstregeling en waarbij de duur van de onderaanbesteding overeenkomt met de concessie termijn.

2. Vergelijk het onder punt 1 vastgestelde aantal uren met de norm van 45.500 uur (1.820 uur x 25 fte).

3. Is de aangegeven norm van punt 2 gehaald of overschreden dan dient de CAO Openbaar Vervoer per 1 januari van het lopende kalenderjaar te worden toegepast.

**Artikel 6***Seizoenswerknemers***Inleiding**

Een belangrijk deel van de activiteiten in de sector besloten busvervoer is sterk seizoensmatig van karakter. In de periode november tot en met circa half maart is er in het algemeen sprake van een gering aanbod van werk (laagseizoen). Een substantieel deel van de bussen staat in het laagseizoen nagenoeg stil. In de periode vanaf circa half maart tot en met eind oktober is daarentegen sprake van een extra groot werkaanbod (hoogseizoen). In het hoogseizoen worden met name aanzienlijk meer dagtochten, schoolreizen, meerdaagse reizen en (zomer)pendels gereden dan in het laagseizoen.

**Seizoenswerkzaamheden**

Voor de extra werkzaamheden die in het hoogseizoen worden uitgevoerd worden veelal seizoensmedewerkers op basis van een contract voor bepaalde tijd aangesteld. Naast de chauffeurs wordt ook niet rijdend personeel als seizoensmedewerker op basis van een tijdelijk contract aangesteld. Dit gaat dan met name om de functies van wagenwasser en monteur. De werkzaamheden die door medewerkers in deze functies worden verricht nemen in het hoogseizoen dusdanig toe dat hiervoor extra tijdelijk personeel moet worden aangesteld. In het laagseizoen is er door de grote afname van de vraag naar besloten busvervoer onvoldoende werk - een substantieel deel van de bussen staat immers stil - om de betrokken medewerkers het hele jaar rond in dienst te houden. Met behulp van de jaar- en spaarurenregeling uit de CAO Besloten Busvervoer, waarbij meer- en overuren uit de drukke hoogseizoenperiode aan de seizoensmedewerker in tijd worden teruggeven in de minder drukke periode, is het echter vaak mogelijk om een seizoencontract voor een periode tot 9 maanden aan te gaan. De mogelijkheden in deze zijn per bedrijf verschillend en afhankelijk van de werkzaamheden die uitgevoerd kunnen worden voorafgaand (bijv. wintersportreizen) of aansluitend (bijv. kerstmarkten) op de hoogseizoenperiode.

De activiteiten van de chauffeur, die specifiek is aangenomen voor het hoogseizoen, bestaan in hoofdzaak uit de uitvoering van rijwerkzaamheden ten behoeve van dagtochten, meerdaagse reizen, schoolreizen en (zomer)pendels. De hierboven beschreven omstandigheden doen zich jaar-in-jaar-uit opnieuw voor. In dit opzicht is er sprake van steeds terugkerend tijdelijk werk. In bijlage 3a is een meer uitgebreide functieomschrijving opgenomen voor de seizoenschauffeur.

De werkzaamheden van de wagenwasser en monteur, die voor de hoogseizoenperiode in dienst treden, bestaan respectievelijk uit het in- en uitwendig reinigen en het onderhouden en repareren van de voertuigen. Dit gebeurt veelal in de avond- en nachtelijke uren tussen de opeenvolgende dagtochten, meerdaagse reizen en pendelritten door zodat de voertuigen maximaal ingezet kunnen worden in deze drukke seizoenperiode. Het betreft werkzaamheden die efficiënt moeten worden uitgevoerd en waar veel specifieke kennis van het voertuig voor nodig is. Ondernemers in de sector geven er daarom de voorkeur aan om deze werkzaamheden door 'eigen' deskundige, ingewerkte en jaarlijks in het seizoen terugkerende werknemers te laten uitvoeren. De hierboven beschreven omstandigheden doen zich jaar-in-jaar-uit opnieuw voor. In dit opzicht is er sprake van steeds terugkerend tijdelijk werk. In bijlage 3a is een meer uitgebreide functieomschrijving opgenomen voor de seizoenswagenwasser en de seizoensmonteur.

## Wet Arbeidsmarkt in Balans

Voor bedrijven die gebruik maken van seizoenswerknemers, die jaarlijks terugkeren en waarbij geen sprake is van een onderbreking van minimaal meer dan 6 maanden, levert artikel 7:668a lid 1 BW problemen op. In de sector besloten busvervoer is dit vaak het geval. Bedrijven worden verplicht om een vast arbeidscontract aan te bieden voor werk dat niet het gehele jaar beschikbaar is. Gezien de lengte van het seizoen is een tussenperiode van meer dan 6 maanden te lang om na een tweede seizoen opnieuw een arbeidsovereenkomst aan te gaan zonder dat er een vast dienstverband ontstaat. Werkgevers komen in de financiële problemen als zij de seizoenswerknemers zouden moeten doorbetalen. Werknemers zijn langer dan nodig werkloos (bovendien met een lage uitkering!). Verder worden langdurig bestaande relaties tussen werknemer en werkgever verbroken.

Vanwege deze ongewenste gevolgen voor zowel werknemers als werkgevers is door CAO-partijen een aanvullende cao-afpraak gemaakt om voor de medewerkers, meer in het bijzonder de seizoenschauffeurs, seizoenswagenwassers en seizoensmonteurs, die ingezet worden voor de aan het hoogseizoen gebonden werkzaamheden, gebruik te kunnen maken van de in artikel 7:668a lid 13 BW geboden mogelijkheid om een uitzondering op de ketenregeling (artikel 7:668a lid 1 BW) te realiseren. De uitzondering van de ketenregeling geldt uitsluitend voor de bij deze collectieve arbeidsovereenkomst aangewezen functies, die gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar. Als gevolg van de door cao-partijen gemaakte afspraak zal in geval van de eerder beschreven seizoensfuncties gelden dat de keten naar ommekomst van een periode van meer dan drie maanden onderbroken zal zijn, in plaats van de gebruikelijke periode van meer dan zes maanden.

## Artikel 18

### *Algemeen erkende nationale feestdagen*

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

Opgebouwde compensatiefeestdagen kunnen desgewenst worden samengevoegd met compensatierustdagen (zie artikel 15).

## Artikel 24

### *Jaarurenregeling*

De berekening van de 239 dagen is voor een gemiddeld jaar als volgt:

365 kalenderdagen min 105 weekenddagen,  
 min 5 werkgelegenheidsdagen,  
 min 20 wettelijke vakantiedagen,  
 min 5 doordeweekse feestdagen,  
 plus 9 dagen = 239 dagen.

## Artikel 40

### *Vergoedingen*

De zakelijke kosten zijn overeengekomen met de Belastingdienst.

### **Overige zakelijke kosten:**

De overige zakelijke kosten worden vergoed ter tegemoetkoming in de beroepskosten die door de chauffeur op een meerdaagse reis, met of zonder reisleader, dan wel een pendel, internationale lijndienst of stedenreis moeten worden gemaakt. In de vaste kostenvergoeding zoals omschreven in artikel 40, zijn de onderstaande kostenposten opgenomen.

### **Toelichting op de kostenposten**

#### **Kosten voor: apart eten, consumptie en kleine versnaperingen:**

De kosten die de chauffeur tijdens de reis maakt voor koffie, thee, fruit, versnaperingen en dergelijke, kunnen als zakelijke kosten worden aangemerkt. Daarnaast zijn de kosten van maaltijden opgenomen die apart van het busgezelschap op de plaats van bestemming worden genoten. Per reis is één lunch en één warme maaltijd als zodanig aangemerkt. Deze kunnen derhalve niet gedeclareerd worden. Indien alsnog een maaltijd gedeclareerd wordt, zoals in artikel 40 is bepaald, dient dus

aannemelijk gemaakt te worden dat het een derde maaltijd per reis betreft. Dit aannemelijk maken, kan aan de hand van bonnen, het reisschema of reisprogramma.

#### **Kaarten:**

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

#### **Bewassing en stomen:**

Kosten, die de chauffeur onderweg maakt, om de werkkleding (is kleding met een logo van ten minste 70 cm<sup>2</sup> per kledingstuk) te wassen of te stomen, kunnen als zakelijke kosten worden aangemerkt.

#### **Representatiekosten:**

Onder deze post zijn alle kosten berekend die een werknemer maakt in verband met het (zakelijk) contact met relaties en collega's, bijvoorbeeld:

- De kosten in verband met het bezoeken van reünies en dergelijke bijeenkomsten;
- De kosten van attenties (bos bloemen, fles wijn, bonbons, cadeau, platen- of geschenkbon etc.);
- Reiskosten (bijvoorbeeld de kosten van de met de eigen auto gereden kilometers (aantal kilometers maal € 0,19), taxikosten of kosten openbaar vervoer);
- Het zenden en aanschaffen van kaartjes en dergelijke ter gelegenheid van bijzondere gebeurtenissen;
- De kosten (inclusief fooien) van het aanbieden van drankjes, versnaperingen en dergelijke in café, restaurant of aanverwante gelegenheid (bijvoorbeeld om problemen tussen reizigers onderling, of tussen reizigers en het bedienend personeel, of de chauffeur te sussen).

#### **Aanschaf CD/DVD voor in de bus:**

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

Schade aan en vanwege diefstal van persoonlijke spullen:

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

#### **Intermediaire kosten:**

Intermediaire kosten zijn kosten die namens de werkgever moeten worden betaald. Dit zijn kosten zoals kosten ten gevolge van reparaties aan de bus, tolgelden, parkeergelden, kosten van hotels en maaltijden voor de groep (bijvoorbeeld door pech niet tijdig op de plaats van bestemming aankomen), en dergelijke kosten vooral veroorzaakt door calamiteiten. Voor al deze kosten gelden de voorwaarden zoals omschreven in artikel 39, lid 1.

#### **Artikel 26**

##### *Vakantie*

Met levensfasebewust personeelsbeleid wordt er naar gestreefd medewerkers op de korte en de lange termijn gemotiveerd en gezond te laten werken; de optimale en duurzame inzetbaarheid staat hierin centraal.

In deze CAO wordt om die reden rekening gehouden met de levensfase van medewerkers. Van wegen de fysieke belasting, samenhangende met de aard van de werkzaamheden, zoals onregelmatigheid en nachtarbeid, worden aan jongere werknemers onder de 21 jaar en aan de oudere werknemers boven de 49 jaar extra aanspraken toegekend.

#### **Artikel 48**

##### *Stichting FSO*

In artikel 48 van de CAO is de instelling, de werkwijze en de bevoegdheid van Stichting FSO geregeld. De Stichting FSO is opgericht door werkgevers- en werknemersorganisaties en gevestigd in Culemborg (tel.: 0345-478471, (www.stichtingfso.nl) De Stichting FSO heeft als voornaamste taken het bevorderen van de naleving van de CAO, opleidingen en arbeidsomstandigheden.

**De CAO kent de volgende kernbepalingen:**

1. de tijdige betaling van het juiste functieloon;
2. de inschaling c.q. toepassing van de tredeverhoging;
3. de betaling van de overurentoeslag, c.q. de juiste toepassing van jaaruren- en spaarurenregeling;
4. de juiste toekenning van het geldende aantal vakantiedagen, werkgelegenheidsdagen, vervangende vrije dagen;
5. doorbetaling van het loon tijdens arbeidsongeschiktheid;
6. de uitbetaling van vakantietoeslag;
7. de uitbetaling van toeslagen;
8. de juiste toepassing van de bepaling met betrekking tot accommodatie en de juiste toepassing van de bepaling met betrekking tot de rusttijd;
9. de arbeidsovereenkomst van de werknemer voldoet aan de voorwaarden als gesteld in artikel 4 van de CAO. De werkgever meldt de werknemers aan bij Stichting FSO via de website van de Stichting FSO: [www.stichtingfso.nl](http://www.stichtingfso.nl);
10. De werkgever zorgt voor een correcte aansluiting bij het Pensioenfonds Vervoer, of kan aantonen dat hij is gedispenseerd;
11. Het voeren van een deugdelijke en inzichtelijke administratie ter controle van de punten 1 t/m 10, het juist verstrekken van inlichtingen betreffende de naleving van de CAO voor het besloten busvervoer en de FSO CAO.

**BIJLAGE 2 Loontabellen**

Met ingang van 1 januari 2020 zijn de eerste 3 treden van de loontabel van 2019 voor rijdend personeel komen te vervallen. Ten gevolge daarvan dient het rijdend personeel opnieuw te worden ingedeeld. De basis is een lineaire overschaling conform onderstaande tabel:

<b>Ervaringsjaren/ Oude trede</b>	<b>Trede</b>
tot 1-1-2020	na 1-1-2020
0-3 jaar	0
4 jaar	1
5 jaar	2
6 jaar	3
7 jaar	4
8 jaar	5
9 jaar	6
10 jaar	7
11 jaar	8
12 jaar	9
13 jaar	10
14 jaar	11
15 jaar	12

**Voorbeelden:**

- Een rijdend personeelslid dat in 2019 was ingeschaald op 0, 1, 2 of 3 ervaringsjaren gaat per 1 januari 2020 over naar trede 0.
- Een rijdend personeelslid dat in 2019 was ingeschaald op 8 ervaringsjaren gaat per 1 januari 2020 over naar trede 5.
- Een rijdend personeelslid dat herintreedt en 8 ervaringsjaren heeft wordt na 1 januari 2020 ingeschaald op trede 5.

Opmerking: de jaarlijkse tredeverhogingen dienen uiteraard te worden toegekend, dus ook als deze op 1 januari 2020 vallen.

Loontabel rijdend personeel per 1-1-2020

<b>trede</b>	<b>maandloon</b>	<b>uurloon</b>	<b>overuurloon</b>	<b>4 wekenloon</b>	<b>weekloon</b>
0	€ 2.431,80	€ 14,03	€ 18,94	€ 2.244,80	€ 561,20
1	€ 2.516,44	€ 14,52	€ 19,60	€ 2.323,20	€ 580,80
2	€ 2.599,67	€ 15,00	€ 20,25	€ 2.400,00	€ 600,00
3	€ 2.619,27	€ 15,11	€ 20,40	€ 2.417,60	€ 604,40
4	€ 2.638,88	€ 15,22	€ 20,55	€ 2.435,20	€ 608,80
5	€ 2.658,14	€ 15,34	€ 20,71	€ 2.454,40	€ 613,60
6	€ 2.677,41	€ 15,45	€ 20,86	€ 2.472,00	€ 618,00
7	€ 2.718,69	€ 15,69	€ 21,18	€ 2.510,40	€ 627,60
8	€ 2.759,95	€ 15,92	€ 21,49	€ 2.547,20	€ 636,80
9	€ 2.801,24	€ 16,16	€ 21,82	€ 2.585,60	€ 646,40
10	€ 2.842,53	€ 16,40	€ 22,14	€ 2.624,00	€ 656,00
11	€ 2.885,18	€ 16,65	€ 22,48	€ 2.664,00	€ 666,00
12	€ 2.928,44	€ 16,90	€ 22,82	€ 2.704,00	€ 676,00

## Loontabel rijdend personeel per 1-1-2021

<b>trede</b>	<b>maandloon</b>	<b>uurloon</b>	<b>overuurloon</b>	<b>4 wekenloon</b>	<b>weekloon</b>
0	€ 2.504,75	€ 14,45	€ 19,51	€ 2.312,00	€ 578,00
1	€ 2.591,93	€ 14,95	€ 20,18	€ 2.392,00	€ 598,00
2	€ 2.677,66	€ 15,45	€ 20,86	€ 2.472,00	€ 618,00
3	€ 2.697,85	€ 15,56	€ 21,01	€ 2.489,60	€ 622,40
4	€ 2.718,05	€ 15,68	€ 21,17	€ 2.508,80	€ 627,20
5	€ 2.737,88	€ 15,80	€ 21,33	€ 2.528,00	€ 632,00
6	€ 2.757,73	€ 15,91	€ 21,48	€ 2.545,60	€ 636,40
7	€ 2.800,25	€ 16,16	€ 21,82	€ 2.585,60	€ 646,40
8	€ 2.842,75	€ 16,40	€ 22,14	€ 2.624,00	€ 656,00
9	€ 2.885,28	€ 16,65	€ 22,48	€ 2.664,00	€ 666,00
10	€ 2.927,81	€ 16,89	€ 22,80	€ 2.702,40	€ 675,60
11	€ 2.971,74	€ 17,14	€ 23,14	€ 2.742,40	€ 685,60
12	€ 3.016,29	€ 17,40	€ 23,49	€ 2.784,00	€ 696,00



Loontabel niet rijdend personeel per 1-1-2020

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0	€ 1.788,62	€ 1.883,54	€ 1.986,05	€ 2.086,49	€ 2.191,76	€ 2.296,28	€ 2.400,17	€ 2.715,93
	€ 10,32	€ 10,87	€ 11,46	€ 12,04	€ 12,65	€ 13,25	€ 13,85	€ 15,67
1	€ 1.840,21	€ 1.946,14	€ 2.048,63	€ 2.151,84	€ 2.253,63	€ 2.358,90	€ 2.484,10	€ 2.799,84
	€ 10,62	€ 11,23	€ 11,82	€ 12,41	€ 13,00	€ 13,61	€ 14,33	€ 16,15
2	€ 1.903,50	€ 2.006,68	€ 2.109,87	€ 2.213,74	€ 2.315,55	€ 2.422,86	€ 2.569,41	€ 2.885,18
	€ 10,98	€ 11,58	€ 12,17	€ 12,77	€ 13,36	€ 13,98	€ 14,82	€ 16,65
3	€ 1.964,72	€ 2.066,51	€ 2.171,12	€ 2.275,66	€ 2.380,22	€ 2.484,10	€ 2.651,26	€ 2.969,07
	€ 11,34	€ 11,92	€ 12,53	€ 13,13	€ 13,73	€ 14,33	€ 15,30	€ 17,13
4	€ 2.026,63	€ 2.131,87	€ 2.231,65	€ 2.336,87	€ 2.442,82	€ 2.547,39	€ 2.736,58	€ 3.055,10
	€ 11,69	€ 12,30	€ 12,88	€ 13,48	€ 14,09	€ 14,70	€ 15,79	€ 17,63
5		€ 2.191,76	€ 2.296,28	€ 2.400,17	€ 2.504,05	€ 2.610,68	€ 2.821,87	€ 3.138,99
		€ 12,65	€ 13,25	€ 13,85	€ 14,45	€ 15,06	€ 16,28	€ 18,11

Loontabel rijdend personeel per 1-1-2021

0	€ 1.842,28	€ 1.940,05	€ 2.045,63	€ 2.149,08	€ 2.257,51	€ 2.365,17	€ 2.472,18	€ 2.797,41
	€ 10,63	€ 11,19	€ 11,80	€ 12,40	€ 13,02	€ 13,65	€ 14,26	€ 16,14
1	€ 1.895,42	€ 2.004,52	€ 2.110,09	€ 2.216,40	€ 2.321,24	€ 2.429,67	€ 2.558,62	€ 2.883,84
	€ 10,94	€ 11,56	€ 12,17	€ 12,79	€ 13,39	€ 14,02	€ 14,70	€ 16,64
2	€ 1.960,61	€ 2.066,88	€ 2.173,17	€ 2.280,15	€ 2.385,02	€ 2.495,55	€ 2.646,49	€ 2.971,74
	€ 11,31	€ 11,92	€ 12,54	€ 13,15	€ 13,76	€ 14,40	€ 15,27	€ 17,14
3	€ 2.023,66	€ 2.126,51	€ 2.230,25	€ 2.343,93	€ 2.451,63	€ 2.558,62	€ 2.730,80	€ 3.058,14
	€ 11,68	€ 12,28	€ 12,90	€ 13,52	€ 14,14	€ 14,76	€ 15,75	€ 17,64
4	€ 2.087,43	€ 2.195,83	€ 2.298,60	€ 2.406,98	€ 2.516,10	€ 2.623,81	€ 2.818,68	€ 3.146,75
	€ 12,04	€ 12,67	€ 13,26	€ 13,89	€ 14,52	€ 15,14	€ 16,26	€ 18,15
5		€ 2.257,51	€ 2.365,17	€ 2.472,18	€ 2.579,17	€ 2.689,00	€ 2.906,53	€ 3.233,16
		€ 13,02	€ 13,65	€ 14,26	€ 14,88	€ 15,51	€ 16,77	€ 18,65

Loontabel rijdend personeel all-in beloning parttime dienstverband t/m 5 uur per week per 1-1-2020																
		≤ 20 jaar			21 t/m 49 jaar			50 t/m 54 jaar			55 t/m 59 jaar			≥ 60 jaar		
trede	uurloon	vd	vt	all-in	vd	vt	all-in	vd	vt	all-in	vd	vt	all-in	vd	vt	all-in
0	€ 14,03	€ 1,75	€ 1,26	€ 17,04	€ 1,68	€ 1,26	€ 16,97	€ 1,75	€ 1,26	€ 17,04	€ 1,88	€ 1,27	€ 17,19	€ 1,95	€ 1,28	€ 17,26
1	€ 14,52				€ 1,74	€ 1,30	€ 17,56	€ 1,81	€ 1,31	€ 17,63	€ 1,95	€ 1,32	€ 17,79	€ 2,02	€ 1,32	€ 17,86
2	€ 15,00				€ 1,79	€ 1,34	€ 18,14	€ 1,87	€ 1,35	€ 18,22	€ 2,01	€ 1,36	€ 18,37	€ 2,09	€ 1,37	€ 18,45
3	€ 15,11				€ 1,81	€ 1,35	€ 18,27	€ 1,88	€ 1,36	€ 18,35	€ 2,03	€ 1,37	€ 18,51	€ 2,10	€ 1,38	€ 18,59
4	€ 15,22				€ 1,82	€ 1,36	€ 18,40	€ 1,89	€ 1,37	€ 18,48	€ 2,04	€ 1,38	€ 18,64	€ 2,12	€ 1,39	€ 18,72
5	€ 15,34				€ 1,84	€ 1,37	€ 18,55	€ 1,91	€ 1,38	€ 18,63	€ 2,06	€ 1,39	€ 18,79	€ 2,13	€ 1,40	€ 18,87
6	€ 15,45				€ 1,85	€ 1,38	€ 18,68	€ 1,92	€ 1,39	€ 18,76	€ 2,07	€ 1,40	€ 18,93	€ 2,15	€ 1,41	€ 19,01
7	€ 15,69				€ 1,88	€ 1,41	€ 18,97	€ 1,95	€ 1,41	€ 19,05	€ 2,11	€ 1,42	€ 19,22	€ 2,18	€ 1,43	€ 19,30
8	€ 15,92				€ 1,90	€ 1,43	€ 19,25	€ 1,98	€ 1,43	€ 19,33	€ 2,14	€ 1,44	€ 19,50	€ 2,21	€ 1,45	€ 19,59
9	€ 16,16				€ 1,93	€ 1,45	€ 19,54	€ 2,01	€ 1,45	€ 19,63	€ 2,17	€ 1,47	€ 19,79	€ 2,25	€ 1,47	€ 19,88
10	€ 16,40				€ 1,96	€ 1,47	€ 19,83	€ 2,04	€ 1,48	€ 19,92	€ 2,20	€ 1,49	€ 20,09	€ 2,28	€ 1,49	€ 20,18
11	€ 16,65				€ 1,99	€ 1,49	€ 20,13	€ 2,07	€ 1,50	€ 20,22	€ 2,23	€ 1,51	€ 20,40	€ 2,32	€ 1,52	€ 20,48
12	€ 16,90				€ 2,02	€ 1,51	€ 20,44	€ 2,10	€ 1,52	€ 20,52	€ 2,27	€ 1,53	€ 20,70	€ 2,35	€ 1,54	€ 20,79

Loontabel rijdend personeel all-in beloning parttime dienstverband t/m 5 uur per week per 1-1-2021																
		≤ 20 jaar			21 t/m 49 jaar			50 t/m 54 jaar			55 t/m 59 jaar			≥ 60 jaar		
trede	uurloon	vd	vt	all-in	vd	vt	all-in	vd	vt	all-in	vd	vt	all-in	vd	vt	all-in
0	€ 14,45	€ 1,81	€ 1,30	€ 17,56	€ 1,74	€ 1,29	€ 17,48	€ 1,81	€ 1,30	€ 17,56	€ 1,95	€ 1,31	€ 17,71	€ 2,02	€ 1,32	€ 17,79
1	€ 14,95				€ 1,80	€ 1,34	€ 18,09	€ 1,87	€ 1,35	€ 18,16	€ 2,02	€ 1,36	€ 18,32	€ 2,09	€ 1,36	€ 18,40
2	€ 15,45				€ 1,86	€ 1,38	€ 18,69	€ 1,93	€ 1,39	€ 18,77	€ 2,08	€ 1,40	€ 18,93	€ 2,16	€ 1,41	€ 19,02
3	€ 15,56				€ 1,87	€ 1,39	€ 18,82	€ 1,95	€ 1,40	€ 18,91	€ 2,10	€ 1,41	€ 19,07	€ 2,17	€ 1,42	€ 19,15
4	€ 15,68				€ 1,88	€ 1,41	€ 18,97	€ 1,96	€ 1,41	€ 19,05	€ 2,11	€ 1,42	€ 19,22	€ 2,19	€ 1,43	€ 19,30
5	€ 15,80				€ 1,90	€ 1,43	€ 19,11	€ 1,98	€ 1,43	€ 19,20	€ 2,13	€ 1,43	€ 19,36	€ 2,21	€ 1,44	€ 19,45
6	€ 15,91				€ 1,91	€ 1,43	€ 19,25	€ 1,99	€ 1,43	€ 19,33	€ 2,14	€ 1,44	€ 19,50	€ 2,22	€ 1,45	€ 19,58
7	€ 16,16				€ 1,94	€ 1,46	€ 19,55	€ 2,02	€ 1,46	€ 19,63	€ 2,18	€ 1,47	€ 19,81	€ 2,26	€ 1,47	€ 19,89
8	€ 16,40				€ 1,97	€ 1,47	€ 19,84	€ 2,05	€ 1,48	€ 19,93	€ 2,21	€ 1,49	€ 20,10	€ 2,29	€ 1,50	€ 20,19
9	€ 16,65				€ 2,00	€ 1,49	€ 20,14	€ 2,08	€ 1,50	€ 20,23	€ 2,24	€ 1,51	€ 20,41	€ 2,33	€ 1,52	€ 20,49
10	€ 16,89				€ 2,03	€ 1,51	€ 20,43	€ 2,11	€ 1,52	€ 20,52	€ 2,28	€ 1,53	€ 20,70	€ 2,36	€ 1,54	€ 20,79
11	€ 17,14				€ 2,06	€ 1,54	€ 20,74	€ 2,14	€ 1,54	€ 20,83	€ 2,31	€ 1,56	€ 21,01	€ 2,40	€ 1,56	€ 21,10
12	€ 17,40				€ 2,09	€ 1,56	€ 21,05	€ 2,18	€ 1,57	€ 21,14	€ 2,35	€ 1,58	€ 21,32	€ 2,43	€ 1,59	€ 21,42

vd = verlofdagen vt = vakantietoeslag

**Berekeningssystematiek verlofaanspraak behorende bij de all-in loontabel voor rijdend personeel:**

$$\frac{(V+W)}{\text{(werkbare dagen -V-W)}}$$

Uitgangspunt	2020	werkbare dagen	262	
Uitgangspunt	2021	werkbare dagen	261	
<b>leeftijd</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>% 2020</b>	<b>% 2021</b>
≤ 20 jaar	24	5	12,45%	12,50%
21 t/m 49 jaar	23	5	11,97%	12,02%
50 t/m 54 jaar	24	5	12,45%	12,50%
55 t/m 59 jaar	26	5	13,42%	13,48%
≥ 60 jaar	27	5	13,91%	13,97%

### BIJLAGE 3 Procedure functie indeling/Functieomschrijvingen

Functieomschrijvingen voor niet-rijdende, technische en administratieve werknemers. Dit is een uitwerking van artikel 44.

#### Handleiding indelen van functies

- Algemeen;
- Indelingsprocedure;
- Aanloopfuncties;
- Problemen, vragen.

#### Algemeen

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

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

#### Indelingsprocedure

Opmerkingen vooraf:

- Onder een functie dient te worden volstaan: “het geheel aan werkzaamheden /verantwoordelijkheden welke door één persoon worden verricht”.
  - Functiebenamingen zijn op zich niet maatgevend voor het niveau van functies. Bepalend voor het niveau is de inhoud van een functie en niet de daaraan gegeven titel.
  - Bij het inschalen van functies in de CAO-salarisschalen gaat het om de inhoud van de functie. De wijze waarop de functievervuller de functie uitvoert speelt geen rol bij het inschalen van de functie (functiewaardering is dus geen beoordelingssysteem).
  - In geval er binnen een onderneming sprake is van een combinatie van functies (of delen daarvan) dient de totaliteit ervan te worden vergeleken met één of meer geschikte voorbeeldfuncties. In dien dit niet mogelijk is kan men het beste de vuistregel hanteren, dat het zwaarste onderdeel/de zwaarste onderdelen binnen een functie bepalend is/zijn voor het niveau. Let daarbij op of het zwaarste functieonderdeel volledig wordt uitgeoefend.
  - Veelal zullen de in te schalen functies niet letterlijk overeenkomen met een van de voorbeelden, soms zelfs met meer dan één voorbeeldfunctie en soms wellicht met geen enkele.
  - De te volgen procedure is als volgt:
1. Inventariseer de in de onderneming voorkomende en in te schalen functies. Schaal zoveel mogelijk functies tegelijkertijd in.
  2. Vat zo beknopt mogelijk de taken samen die in elke functie zijn te onderscheiden. Ga hierbij met name uit van verantwoordelijkheden en bevoegdheden per taak.
  3. Tracht door kritisch lezen zoveel mogelijk met de in te schalen functies overeenkomende functiebeelden te vinden.
  4. Maak een scheiding tussen gemakkelijk in te schalen functies (d.w.z. functies die in hun totaliteit goed vergelijkbaar zijn met een voorbeeldfunctie) en moeilijk in te schalen functies (d.w.z. functies die in hun totaliteit met meer dan één of juist met geen één voorbeeldfunctie goed te vergelijken zijn dan wel slechts op onderdelen te vergelijken zijn met een voorbeeldfunctie)
  5. Deel eerst de gemakkelijk in te schalen functies in. Deel vervolgens de moeilijk in te schalen functies in; probeer bij deze functies de “kerntaak” te vinden, d.w.z. die taak waarom de functie is ingesteld. Ga er van uit dat deze taak maatgevend en niveaubepalend is.
  6. Vergelijk de in te schalen functies (in totaliteit dan wel op kenmerkende onderdelen) met de bijgezochte voorbeeldfuncties.
  7. Bepaal of de in te schalen functie qua niveau gelijk is aan, of lager of hoger dan de voorbeeldfunctie waarmee is vergeleken.
  8. Stel (voorlopig) de salarisgroep vast van de in te schalen functie. Vergelijk nogmaals met functies die qua niveau in de nabijheid liggen. Schaal de functie definitief in.

9. Leg de overwegingen (motivering) vast die tot een inschaling hebben geleid, zoals met welke voorbeeldfunctie(s) is vergeleken en wat de “plussen” en de “minnen” zijn van de ingeschaalde functie ten opzichte van de voorbeeldfunctie(s) waarmee is vergeleken.

10. Deel de medewerker mee in welke salarisgroep zijn/haar functie is ingedeeld en met welke voorbeeldfunctie is vergeleken.

### **Aanloopfuncties**

Het kan voorkomen dat een medewerker (nog) niet alle werkzaamheden uitoefent die in de functieomschrijving zijn aangegeven (bijv. wanneer een medewerker net in dienst is getreden) terwijl het wel de bedoeling is dat hij/zij deze functie volledig gaat uitoefenen. In dit geval kan de werkgever besluiten de medewerker (voorlopig) één salarisgroep lager in te delen dan de salarisgroep waarin de functie is ingedeeld die de medewerker uiteindelijk zal gaan uitoefenen.

In dit geval is het raadzaam dat de werkgever en werknemer een termijn afspreken (bijv. een half jaar).

Na het verstrijken van deze termijn wordt nagegaan of de medewerker inmiddels de functie volledig uitoefent. Bij volledige uitoefening van de functie kan de medewerker worden ingedeeld in de salarisgroep die overeenkomt met het niveau van de functie.

### **Beroepsprocedure**

#### 1. Algemeen

Het staat de medewerker vrij bezwaar aan te tekenen tegen het resultaat van de indeling van de door hem/haar uitgeoefende functie, bij zijn werkgever. Komen partijen er in gezamenlijkheid niet uit kan de navolgende beroepsprocedure doorlopen worden.

#### 2. Beroepsprocedure

2.1 De werknemer meldt het starten van de beroepsprocedure aan de werkgever.

2.2 De werknemer maakt zijn/haar bezwaar tegen de indeling van de door hem/haar uitgeoefende functie schriftelijk kenbaar bij de bestuurder van de vakorganisatie en verzoekt hem de beroepsprocedure in werking te stellen.

2.3 De bestuurder van de vakorganisatie stelt de deskundige van de AWWN in kennis van het beroep.

2.4 De deskundigen van de vakorganisatie en de AWWN toetsen gezamenlijk de verstrekte functie-informatie op duidelijkheid en vragen zo nodig nadere schriftelijke toelichting op de functie-informatie op bij de werkgever.

2.5 De deskundigen van de vakorganisatie en de AWWN stellen zo nodig gezamenlijk ter plaatse een onderzoek in en horen de functievervuller die in beroep is gegaan, diens directe chef en de werkgever.

2.6 De deskundigen van de vakorganisatie en de AWWN brengen binnen 10 weken een bindend advies uit aan de werkgever omtrent de inschaling van de door de werknemer uitgeoefende functie.

2.7 Invoering van een nieuwe inschaling van de door de werknemer uitgeoefende functie geschiedt met terugwerkende kracht tot het moment dat de werknemer het starten van de beroepsprocedure bij de werkgever heeft gemeld.

**Functieomschrijving: Wagenwasser**

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

**Functieomschrijving: Plaatwerker**

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



**Functieomschrijving: Spuiter**

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



**Funcieomschrijving: Monteur mechanisch**

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

Bezwarende werkomstandigheden	<ul style="list-style-type: none"> <li>Krachtsuitoefening, inspannende houdingen, vuil werk, lawaai, stof, kans op letsel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Krachtsuitoefening, inspannende houdingen, vuil werk, lawaai, stof, kans op letsel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Krachtsuitoefening, inspannende houdingen, vuil werk, lawaai, stof, kans op letsel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Krachtsuitoefening, inspannende houdingen, vuil werk, lawaai, stof, kans op letsel</li> </ul>
-------------------------------	--	--	--	--

**Functieomschrijving: Elektromonteur**

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

**Funcieomschrijving: Busbegeleider**

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

**Functieomschrijving: Service Desk Medewerker**

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

**Functieomschrijving: Magazijnmedewerker**

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

**Functieomschrijving: Administratief Medewerker**

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



**Funcieomschrijving: Commercieel Medewerker**

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

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Controleren van facturen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Controleren van facturen. Opstellen van opstaproutes i.s.m. planning</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mede-voeren van "after-sales" gesprekken.</li> <li>• Zorgen voor adequate klachtenafhandeling.</li> </ul>
--	---	--	--	--

**Funcieomschrijving: Personeelsfunctionaris**

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



	telefoonverkeer, agenda bijhouden. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mede-voorbereiden/organiseren van evenementen/bijeenkomsten van het personeel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mede-voorbereiden/organiseren van evenementen/bijeenkomsten van het personeel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorbereiden/organiseren van evenementen/bijeenkomsten van het personeel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorbereiden en zorgen voor opvolging en realisatie van het Arbeidsbeleid.</li> <li>• Voorbereiden/organiseren van evenementen/bijeenkomsten van het personeel.</li> <li>• Verzorgen van het personeelsbulletin.</li> </ul>
--	--	---	--	--

**Functieomschrijving: Planner**

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

**Functieomschrijving: Chef Garage**

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

**BIJLAGE 4 Functieomschrijvingen seizoenwerknemers (seizoenschauffeur, seizoenswagenwasser en seizoensmonteur)****Algemeen**

Voor de hieronder opgenomen functies geldt dat zij als gevolg van het sterke seizoensmatige aanbod van werk slechts gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

**Seizoenschauffeur**

De activiteiten van de chauffeur, die specifiek is aangenomen voor het hoogseizoen met een overeenkomst voor de duur van maximaal 9 maanden, bestaan in hoofdzaak uit de uitvoering van rijwerkzaamheden ten behoeve van:

- dagtochten; dit betreft touringcar vervoer (deze ritten hebben een toeristisch karakter) en ongeregeld vervoer dat zich uitstrekt over een periode van maximaal 24 uur. Voorbeelden: bedrijfsuitstapjes - deze worden gekenmerkt door een piek in het hoogseizoen - en bezoek van - veelal in het laagseizoen gesloten - pretparken.
- meerdaagse reizen; dit betreft vervoer met een veelal toeristisch karakter dat zich voor de chauffeur uitstrekt over meer dan 24 uur.
- schoolreizen; dit betreft zowel dagtochten als meerdaagse reizen, maar dan specifiek voor het vervoer van schoolkinderen.
- (zomer)pendels; dit betreft vervoer van vooraf in groepen samengebrachte reizigers van dezelfde plaats van vertrek naar dezelfde plaats van bestemming door verscheidene heen- en terugreizen.

De arbeidsovereenkomst van de seizoenschauffeur heeft een duur van maximaal 9 maanden. De seizoensovereenkomst kan mede een korte periode voorafgaande en/of aansluitend aan de hoogseizoenperiode omvatten.

**Seizoenswagenwasser (specifiek aangenomen voor het hoogseizoen met een overeenkomst voor de duur van maximaal 9 maanden)**

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

**Seizoenmonteur** (specifiek aangenomen voor het hoogseizoen met een overeenkomst voor de duur van maximaal 9 maanden)

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

Bezwarende werkomstandigheden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Krachtsuitoefening, inspannende houdingen, vuil werk, lawaai, stof, kans op letsel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Krachtsuitoefening, inspannende houdingen, vuil werk, lawaai, stof, kans op letsel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Krachtsuitoefening, inspannende houdingen, vuil werk, lawaai, stof, kans op letsel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Krachtsuitoefening, inspannende houdingen, vuil werk, lawaai, stof, kans op letsel</li> </ul>
-------------------------------	--	--	--	--

**BIJLAGE 5 Dagurenstaat**

Naam:					Periode:						
datum	werkzaamheden 1	aanvang	einde	pauze	totaal uren	werkzaamheden 2	aanvang	einde	pauze	totaal uren	bijzonderheden
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											

### BIJLAGE 5a Model Administratieformulier jaarurenregeling

Naam: \_\_\_\_\_ Salarisnr: \_\_\_\_\_ Ingangsdatum jaarurenregeling: \_\_\_\_\_

Maand	Diensttijd		Toeslagen		Onkosten			H	Totaal
	A	B	C	D	E	F	G		
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									
31									
<b>Totaal</b>			€	€	€	€	km		
	x 5/6	x 6/6							
<b>Netto</b>									

totaal netto uren (A+B) \_\_\_\_\_ u  
 af: tekort rustdagen (in uren) \_\_\_\_\_ u  
 saldo gewerkte uren \_\_\_\_\_ u  
 af: aantal te werken uren \_\_\_\_\_ u  
 saldo overuren \_\_\_\_\_ u  
 overurentoeslag x 35% \_\_\_\_\_ u  
 35% toeslaguren \_\_\_\_\_ u

A: diensttijd x 5/6	H: niet gewerkt wegens:	in kolom B
B: diensttijd x 6/6	A= afwezigheid met behoud loon	.. u
C: onregelmatigheidstoeslag	B= bijzonder verlof	.. u
D: onderbrekingstoeslag	C= compensatie rust of feestdag	4/8 u
E: bruto onkostenvergoeding	F= feestdag	8 u
F: netto onkostenvergoeding	R= rustdag	0 u
G: aantal km voor reiskosten	V= vakantiedag	4/8 u
	W= werkgelegenheidsdag	8 u
	Z= ziekdag	8 u*
	* of uren dienstrooster	

Let op: op deze maandurenstaat worden de uren van de dagurenstaat overgenomen

1) <u>gewerkte dagen</u>	_____ d
bij: deze periode (1)	_____ d
nieuw saldo	_____ d
2) <u>ziekedagen</u>	_____ d
bij: deze periode (2)	_____ d
nieuw saldo	_____ d
3) <u>maximaal aantal te werken dagen</u>	_____ d
saldo vorige periode	_____ d
bij: deze periode (1 + 2)	_____ d
nieuw saldo	_____ d
4) <u>vakantiedagen</u>	_____ d
bij: opgebouwd deze periode	_____ d
saldo	_____ d
af: genoten deze periode	_____ d
nieuw tegoed	_____ d
5) <u>werkgelegenheidsdagen</u>	_____ d
bij: opgebouwd deze periode	_____ d
saldo	_____ d
af: genoten deze periode	_____ d
nieuw tegoed	_____ d
6) <u>compensatie feest- en rustdagen</u>	_____ d
bij: niet genoten rustdagen	_____ d
bij: niet genoten feestdagen	_____ d
saldo	_____ d
af: gecompenseerd deze periode	_____ d
nieuw tegoed	_____ d
7) <u>jaarurenafpraak</u>	_____ u
saldo vorige periode	_____ u
bij: saldo gewerkte uren	_____ u
bij: 35% toeslaguren (keuze)	_____ u
saldo	_____ u
af: uitbetaalde overuren à 100%	_____ u
nieuw saldo jaaruren	_____ u
<u>35% toeslaguren</u>	_____ u
bij: deze periode (keuze)	_____ u
saldo	_____ u
af: uitbetalen	_____ u
eindsaldo deze periode	_____ u

**BIJLAGE 5b Model Administratieformulier spaarurenregeling**

Naam: \_\_\_\_\_ Salarisnr: \_\_\_\_\_

Maand	Diensttijd		Toeslagen		Onkosten			H
	A	B	C	D	E	F	G	
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								
22								
23								
24								
25								
26								
27								
28								
29								
30								
31								
Totaal			€	€	€	€	km	
Netto	x 5/6	x 6/6						

- A: diensttijd x 5/6
- B: diensttijd x 6/6
- C: onregelmatigheidstoeslag
- D: onderbrekingstoeslag
- E: bruto onkostenvergoeding
- F: netto onkostenvergoeding
- G: aantal km voor reiskosten
- H: niet gewerkt wegens: in kolom B
  - A= afwezigheid met behoud loon .. u
  - B= bijzonder verlof .. u
  - C= compensatie rust of feestdag 4/8 u
  - R= rustdag 0 u
  - T= spaarurendag 4/8 u
  - V= vakantiedag 4/8 u
  - W= werkgelegenheidsdag 8 u
  - Z= ziektedag 8\* u
  - \* of uren dienstrooster

**Tegoeden**

- 1) vakantiedagen d
  - bij: opgebouwd deze periode d
  - saldo d
  - af: genoten deze periode d
  - nieuw tegoed d
- 2) werkgelegenheidsdagen d
  - bij: opgebouwd deze periode d
  - saldo d
  - af: genoten deze periode d
  - nieuw tegoed d
- 3) compensatie feest/rustdagen d
  - bij: niet genoten deze periode d
  - bij: tekort deze periode (dagen) d
  - saldo d
  - af: gecompenseerd d
  - nieuw tegoed d

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

- 4) verplichte spaaruren (max. 100 u)
- 5) 35% toeslagen & vrijwillige spaaruren (> 100 u)

**Opmerkingen:**

	u	u	u	u	u	
saldo vorige periode						
bij: deze periode						
saldo						
af: toegekend deze periode						
saldo						
<b>af: uitbetalen</b>						<b>totaal</b>
eindsaldo deze periode						<b>uitbetalen</b>
		+		=		u

Let op: op deze maanderenstaat worden de uren van de dagurenstaat overgenomen



## Toelichting op het Model Administratieformulieren

Het formulier dient per chauffeur, per maand (of per 4 weken) ingevuld te worden.

In de eerste kolom van het schema, onder maand, vult men het nummer van de maand in waarop de registratie betrekking heeft. 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 met een "f" de feestdagen die eventueel in de maand voorkomen aan.

- Kolom A** In kolom A dienen de bruto uren (de werkelijk gewerkte uren) ingevuld te worden die zijn besteed aan de soorten vervoer die onder de 5/6 regeling vallen. 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.
- Kolom B** In kolom B dienen de uren ingevuld te worden die zijn besteed aan werkzaamheden die onder de 6/6 regeling vallen. Onder aan de kolom komt het totaal aantal netto uren te staan.
- Kolom C** In kolom C dienen de van toepassing zijnde onregelmatigheidstoelagen te worden ingevuld.
- Kolom D** In kolom D moet de eventueel van toepassing zijnde onderbrekingstoelage worden ingevuld.
- Kolom E** In kolom E dient de geldende bruto onkostenvergoedingen aangegeven te worden.
- Kolom F** In kolom F dienen de geldende netto onkostenvergoedingen aangegeven te worden.
- Kolom G** In kolom G dient het aantal kilometers genoteerd te worden dat in aanmerking komt voor een vergoeding van de kosten van woon/werkverkeer.
- Kolom H** Als er niet of slechts een deel van de dag gewerkt is, dient in kolom H aangegeven te worden wat de reden daarvan is.

Er zijn verschillende lettercodes mogelijk:

A	=	Afwezigheid met behoud van loon
B	=	Bijzonder verlof
C	=	Compensatie feest- of rustdag.
F	=	Feestdag.
R	=	Rustdag.
T	=	Spaaruurdag
V	=	Vakantiedag.
W	=	Werkgelegenheidsdag.
Z	=	Ziekte dag.

Wordt een halve dag vrijaf gegeven, dan dient in de laatste kolom een ½ C, ½ T of een ½ V ingevuld te worden, afhankelijk van het soort dag dat het betreft.

## BIJLAGE 6 Reglement Ongewenst Gedrag

### Inleiding

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

### Artikel 1

Dit reglement is van toepassing op alle ondernemingen en werknemers vallende onder de werkingssfeer van deze cao (inclusief sollicitanten).

### Artikel 2

#### Definities:

- Ongewenst gedrag: al het gedrag waarbij de persoonlijke integriteit 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.

rrrrrrrr. Sollicitant: ieder die solliciteert naar een functie bij een werkgever;

ssssssss. Vertrouwenspersoon: de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag als zodanig aangewezen door het bestuur van Stichting FSO;

tttttttt. Melding: het wenden ter zake van ongewenst gedrag tot de vertrouwenspersoon;

uuuuuuuu. Klacht: een bij de klachtencommissie schriftelijk ingediende gemotiveerde klacht, tegen één of meer andere personen betreffende ongewenst gedrag;

vvvvvvvv. Melder: degene die zich ter zake van door hem of haar ervaren ongewenst gedrag heeft gewend tot de vertrouwenspersoon;

wwwwwww. Klager: degene die een klacht indient of heeft ingediend bij de klachtencommissie;

xxxxxxx. Beklaagde: persoon tegen wie de klacht is gericht;

### Artikel 3

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

### Artikel 4

1. Het bestuur van Stichting FSO is bevoegd tot benoeming en ontslag van de vertrouwenspersoon.
2. De vertrouwenspersoon kan ten allen tijde zijn functie neerleggen. Zij deelt dit schriftelijk mee aan het bestuur van Stichting FSO en aan de klachtencommissie.
3. De vertrouwenspersoon legt jaarlijks achteraf over de verrichtte werkzaamheden verantwoording af aan het bestuur van Stichting FSO en stuurt het verslag tevens toe aan de klachtencommissie.

### Artikel 5

1. Een vertrouwenspersoon heeft de volgende taken:

- Het fungeren als aanspreekpunt voor personen die met ongewenst gedrag worden geconfronteerd;

yyyyyyyy. Het opvangen van en het verlenen van nazorg aan die personen;

zzzzzzzz. Het informeren van die personen over de mogelijkheden om een klacht in te dienen;

aaaaaaaa. Het op verzoek begeleiden van personen die overwegen een klacht in te dienen bij de klachtencommissie;

bbbbbbbbb. Het op verzoek van melder ondernemen van stappen gericht op het zoeken naar een oplossing;

- cccccccc. Het in overleg met melder benaderen van een bemiddelaar om te proberen via informele weg een oplossing te zoeken;
- ddddddddd. Het hulp bieden aan de klager bij het indienen van klachten en of bij het doen van aangifte bij de politie;
- eeeeeeeee. Het in alle gevallen zorgvuldigheid betrachten met het oog op de belangen van de direct betrokkenen en van alle andere eventueel bij het ongewenst gedrag betrokken personen;
- fffffffff. Alleen met schriftelijke toestemming van degenen die zich tot hem wenden, actie ondernemen in concrete gevallen van het beweerde ongewenste gedrag;
- ggggggggg. Het nemen van andere stappen die nodig zijn ter bestrijding van ongewenst gedrag;
- hhhhhhhhh. Het signaleren van probleemgebieden of tendensen die kunnen leiden tot problemen;
- iiiiiiiiii. Het leveren van een bijdrage aan het algemene beleid ter bestrijding van ongewenst gedrag.
- jjjjjjjjj. Het bijhouden van een registratie van de meldingen en de behandeling ervan, ten behoeve van het archief. De gegevens worden binnen de wettelijke termijnen vernietigd;
- kkkkkkkkk. Het verzorgen van een jaarverslag;
- lllllllll. Het jaarlijks voeren van een evaluatiegesprek met de klachtencommissie.
2. De vertrouwenspersoon heeft de bevoegdheid om op eigen initiatief in- en externe deskundigen te raadplegen, voor zover dit voor de opvang van belang is.
  3. De vertrouwenspersoon kan zich desgewenst tegenover een klager beroepen op verschoning.
  4. Het bestuur van Stichting FSO kan nadere instructies omtrent de taken of werkwijze van een vertrouwenspersoon geven.

#### Artikel 6

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

#### Artikel 7

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

#### Artikel 8

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

#### Artikel 9

1. Een klacht wordt schriftelijk door klager ingediend bij de ambtelijk secretaris van de klachtencommissie en bevat:
  - de omschrijving van de klacht;
  - mmmmmmmmm. de naam van de beklagde(n);
  - nnnnnnnnn. de beschrijving van de door de klager ondernomen stappen (incl bijlagen);
  - ooooooooo. een dagtekening en ondertekening door de klager.
2. Anonieme klachten worden niet in behandeling genomen.

#### Artikel 10

1. Bij klacht(en) stelt de ambtelijk secretaris de voorzitter met twee (plaatsvervangende) leden in kennis van de klacht.

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.

#### **Artikel 11**

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

#### **Artikel 12**

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

#### **Artikel 13**

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

#### **Artikel 14**

1. Geen van de betrokkenen bij een klacht in de zin van dit reglement mogen benadeeld worden in hun positie binnen de sector besloten busvervoer.
2. Tot beëindiging van het dienstverband met een betrokkenen bij een klacht in de zin van dit reglement mogen wordt niet eerder overgegaan dan nadat is vastgesteld dat het voorgenomen ontslag op generlei wijze in verband staat met de klacht.

#### **Artikel 15**

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

**Artikel 16**

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

## **BIJLAGE 7 FSO CAO COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST FONDS SCHOLING EN ORDENING VOOR HET BESLOTEN BUSVERVOER**

### **Artikel 1**

#### *Werkingsfeer*

1. Deze overeenkomst is van toepassing op: De werkgevers en de werknemers van elke in Nederland gevestigde onderneming, die busvervoer verricht in de zin van de Wet Personenvervoer (Staatsblad 2000, 314).
2. Deze overeenkomst is echter niet van toepassing op werkgevers en werknemers in de zin van het voorgaande lid voor zover op die werkgevers de collectieve arbeidsovereenkomst Openbaar Vervoer van toepassing is, hetzij krachtens die CAO of de algemeen verbindendverklaring van bepalingen daarvan hetzij krachtens nawerking van die CAO, doch slechts indien in de betrokken arbeidsvoorwaarden het salaris en de salarisberekening met inbegrip van de vakantietoeslag voor de chauffeurs die besloten busvervoer verrichten, zodanig is geregeld dat het niveau ervan overeenkomt met de desbetreffende regelingen in de CAO Besloten Busvervoer.

### **Artikel 2**

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

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

### **Artikel 3**

#### *Verplichtingen werkgever*

1. De werkgever is aan de Stichting Fonds Scholing en Ordening voor het Besloten Busvervoer een jaarlijkse bijdrage van 10,66% van het loon als bedoeld in artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen, derhalve zonder toepassing van een franchise, verschuldigd.
2. Vaststelling van de bijdragen geschiedt op basis van de bepalingen van de relevante wetgeving zoals deze gelden ten tijde van het tot stand komen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Worden die bepalingen gewijzigd, dan wordt op verzoek van de meeste gerede partij bij deze collectieve arbeidsovereenkomst bezien of er aanleiding is deze bepalingen te wijzigen en zo ja in welke zin.
3. Een en ander geldt ook, voor zover op het loon geen premie wordt ingehouden. Is het loon in zijn geheel niet premieplichtig, bij voorbeeld omdat werknemers ouder dan 65 jaar zijn, dan wordt te hunnen aanzien de fictie gehanteerd dat hun loon wel premieplichtig is.
4. De in lid 1 neergelegde verplichting betreft mede bij de werkgever door tussenkomst van een derde zoals een uitzendbureau, tewerkgestelde arbeidskrachten en ter beschikking gestelde personen. In dat geval bedraagt de premie 0,66% van de door de werkgever voor die ingeleende arbeidskracht betaalde vergoeding.

### **Artikel 4**

#### *Vaststelling en betaling bijdrage*

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

De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente als bedoeld in de artikelen 119 en 120 van boek 6 van het Burgerlijk Wetboek, dat geldt op de datum waarop de rente door het fonds wordt gevorderd. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden vastgesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 50,00.

4. De Stichting is bevoegd om, in afwachting van de vaststelling van het premieplichtig loon over een kalenderjaar, periodieke voorschotten in rekening te brengen. De periodieke voorschotten berusten in dat geval op een schatting van wat de werkgever naar verwachting over de betrokken periode aan de Stichting verschuldigd is. Aan de Stichting

betaalde voorschotten worden bij de vaststelling van de over een kalenderjaar verschuldigde bijdrage verrekend. Is sprake van een saldo ten gunste van de werkgever, dan voldoet de Stichting dat saldo zo spoedig mogelijk.

## Artikel 5

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

De werkgever houdt bij elke loonbetaling 0,22% van het premieplichtige loon, zoals bedoeld in artikel 3 van deze overeenkomst, in op het loon van de werknemer.

## Artikel 6

### *Besteding ontvangen gelden*

1. De op grond van artikel 3 ter beschikking komende gelden worden aangewend ter (mede) financiering, dan wel subsidiëring van:

- de kosten ter zake van:
  1. het in stand houden van het FSO fonds;
  2. het bijeenkomen van sociale partners van de sector besloten busvervoer waarin dispensatieverzoeken en vragen over de inhoud van de CAO voor het besloten busvervoer worden besproken en beantwoord;
  3. gezamenlijke voorlichting ter zake van arbeidsvoorwaarden, te weten:
    - het nemen van maatregelen ter bevordering van de kennis van de arbeidsvoorwaarden onder de gebruikers van de arbeidsvoorwaarden;
    - het telefonisch en schriftelijk informatie verstrekken over de inhoud van de CAO voor het Besloten Busvervoer aan de hele bedrijfstak;
    - het verzorgen van algemene publiciteit aangaande de arbeidsvoorwaarden in het besloten busvervoer;
  4. het beantwoorden van vragen inzake de interpretatie van de CAO voor het Besloten Busvervoer;
  5. het (doen) verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van bij het Cao-overleg gemaakte afspraken, met het doel de belangen te dienen van alle werkgevers en werknemers in het besloten busvervoer;
  6. het ontwikkelen en beheren van een functiewaarderingsstelsel en het (doen) verrichten van onderzoek en publicatie op het gebied van functiewaardering.

- de kosten ter zake van:

De activiteiten op het gebied van opleidingen en arbeidsomstandigheden van werknemers, te weten:

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

ppppppppp. de kosten ter zake van:

De werkzaamheden die tot doel hebben de naleving van de CAO besloten busvervoer en de CAO Fonds Scholing en Ordening (beide CAO's worden in dit artikel aangeduid als: CAO) te bevorderen, te weten:

1. het houden van toezicht op de naleving van de CAO in samenhang met andere wettelijke bepalingen en in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties;
2. het geven van voorlichting en uitleg van de kernbepalingen van de CAO;
3. het doen van onderzoek, gericht op verbeterde toepasbaarheid van de CAO;
4. het verzamelen van feitelijke gegevens over de lonen op bedrijfstakniveaus;
5. het voor een ieder beschikbaar stellen van:

- voorlichting en uitleg van de bepalingen van de CAO als bedoeld in lid 2 ;

qqqqqqqq. de op grond van de leden 3 en 4 verkregen onderzoeksresultaten en gegevens.

Het FSO zal de onder a. en b. genoemde informatie op het internet publiceren door middel van een eigen website.

6. het registreren van dienstverbanden van rijdend personeel van vervoerders in het besloten busvervoer;
7. het geven van advies aan de Arbeidsinspectie met betrekking tot de door werkgevers ingediende verzoeken aangaande tijdelijke arbeidstijdverkortingen;
8. het doen van onderzoek, hetzij rechtstreeks, hetzij door middel van enquêtes, gericht op de naleving van de CAO in individuele bedrijven;
9. het optreden in en buiten rechte, zo nodig ter verkrijging van maatregelen tegen hen die de bepalingen der CAO niet getrouw naleven;
10. het behandelen van klachten, conform het door haar ingestelde klachtenreglement.

d. de kosten ter zake van:

de werkzaamheden die tot doel hebben het imago van de arbeid in het besloten busvervoer te verbeteren, te weten;

1. het woord voeren, adviseren en begeleiden met betrekking tot de afhandeling van calamiteiten waarbij touringcarchauffeurs zijn betrokken;
2. het ontwikkelen en verstrekken van instrumenten, als handleidingen, voorlichting(smateriaal) en hulpmiddelen, ter preventie van calamiteiten en ter verbetering van de veiligheid van werknemers tijdens de beroepsuitoefening;
3. het doen van publicaties gericht op verbetering van de veiligheid en kwaliteit van de beroepen van rijdend, niet-rijdend en technisch personeel;
4. het promoten van het beroep van touringcarchauffeur;

e. de ten laste van de werkgevers- en werknemersorganisaties komende kosten, ter zake van:

1. vorming, scholing, opleiding en onderwijs. Het betreft de volgende activiteiten van de werknemers- en werkgeversorganisaties:
    - het verzorgen van voorlichting met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden en relevante sociale wetgeving aan werkgevers en werknemers in de bedrijfstak besloten busvervoer;
    - het bevorderen en implementeren van bedrijfstakopleidingen gericht op de employability van werknemers ter verbetering van de arbeidsmarktpositie;
    - het bevorderen en implementeren van opleidingen voor bedrijven met betrekking tot medezeggenschap en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau ter verbetering van de bedrijfsvoering;
    - het bevorderen en implementeren van vakopleidingen met betrekking tot de internationale en nationale rijtijdenwetgeving ter verbetering van de naleving;
    - het (doen) verrichten en publiceren van onderzoek naar de arbeidsmarkt en arbeidsmarktontwikkelingen.
  2. het beoordelen van arbeidsreglementen;
  3. de ontwikkeling en instandhouding van activiteiten op het gebied van het bevorderen van de naleving van wet- en regelgeving en relevante ontwikkelingen met betrekking tot arbeidsrecht, sociale zekerheid en pensioenen.
2. Alle voorgaande leden van dit artikel hebben nadrukkelijk betrekking op alle werknemers waarvoor geldt dat er premie in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgedragen.

## Artikel 7

### *Geschillen*

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

## Artikel 8

### *Dispensatie*

1. Partijen bij deze CAO kunnen een werkgever die daarom verzoekt dispensatie verlenen van één of meerdere bepalingen uit deze CAO of de gehele CAO als:
  - de situatie (tijdelijk) zo afwijkend is van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is dat in redelijkheid niet van een werkgever kan worden gevergd dat de CAO (bepalingen) onverkort word(t)(en) toegepast of



rrrrrrrr. de werkgever (of groep van werkgevers) die partij is bij een andere rechtsgeldige CAO en meent dat toepassing van (bepalingen van) de CAO FSO vanwege zwaarwegende argumenten redelijkerwijs niet van de werkgever (of groep van werkgevers) gevergd kan worden. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken van de werkgever (of groep van werkgevers) op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die onder de CAO vallen.

2. De voorwaarden verbonden aan een dispensatieverzoek zijn opgenomen in de bijlage 2 ‘Reglement dispensatieverzoek’ van deze CAO.

**Artikel 9**

*Duur van de overeenkomst*

Deze overeenkomst is aangegaan voor de duur van 2 jaar, ingaande 1 januari 2020 en eindigend 31 december 2021.

**Artikel 10**

*Opzegging overeenkomst*

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

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

Partij ter ene zijde:	Partij ter andere zijde:
Busvervoer Nederland	FNV            CNV Vakmensen
Th. Vegter (voorzitter)	M. v.d. Gaag P. Fortuin (bestuurder) (voorzitter)
C. Cahn (secretaris)	P. Böeseken (bestuurder)

**BIJLAGE 8 Klachtenreglement besloten busvervoer**

1. 1. Voor de definitie van de in dit reglement gehanteerde begrippen ‘werkgever’, ‘werknemer’, ‘werkgeversorganisatie’, ‘werknemersorganisatie’, ‘besloten busvervoer’, ‘onderneming’ en ‘FSO’ wordt verwezen naar artikel 1 en 2 van de CAO voor het Besloten Busvervoer.
2. Iedere werkgever, iedere werknemer, iedere werkgeversorganisatie en iedere werknemersorganisatie heeft de mogelijkheid bij Stichting FSO een klacht in te dienen.
3. Uitsluitend klachten die betrekking hebben op het niet naleven van de kernbepalingen van de CAO voor het Besloten Busvervoer worden in behandeling genomen. De CAO kent de volgende kernbepalingen:
  1. de tijdige betaling van het juiste functieloon;
  2. de inschaling c.q. toepassing van de tredeverhoging;
  3. de betaling van de overurentoeslag, c.q. de juiste toepassing van jaaruren- en spaarurenregeling;
  4. de juiste toekenning van het geldende aantal vakantiedagen, werkgelegenheidsdagen, vervangende vrije dagen.
  5. doorbetaling van het loon tijdens arbeidsongeschiktheid;
  6. de uitbetaling van vakantietoelage;
  7. de uitbetaling van toeslagen;
  8. de juiste toepassing van de bepaling met betrekking tot accommodatie en de juiste toepassing van de bepaling met betrekking tot de rusttijd;
  9. de arbeidsovereenkomst van de werknemer voldoet aan de voorwaarden als gesteld in artikel 4 van de CAO. De werkgever meldt de werknemers aan bij de Stichting FSO via de website van de Stichting FSO: [www.stichtingfso.nl](http://www.stichtingfso.nl).
  10. de werkgever zorgt voor een correcte aansluiting bij het Pensioenfonds Vervoer, of kan aantonen dat hij is gedispenseerd.
  11. het voeren van een deugdelijke en inzichtelijke administratie ter controle van de punten 1 t/m 10, het juist verstrekken van inlichtingen betreffende de naleving van de CAO voor het besloten busvervoer en de FSO CAO.
4. Een klacht met betrekking tot het niet naleven van een of meer kernbepaling(en) van de CAO dient betrekking te hebben op een recente periode; indien de klacht uitsluitend betrekking heeft op een periode gelegen meer dan 12 maanden vóór het indienen van de klacht, wordt deze niet in behandeling genomen.
5. Indien de klacht uitsluitend betrekking heeft op het individuele belang van degene door wie wordt geklaagd, wordt een dergelijke klacht niet in behandeling genomen.
6. Anonieme klachten worden niet in behandeling genomen.
7. Voor het indienen van een klacht dient verplicht gebruik gemaakt te worden van een klachtenformulier\*. Dit formulier kan schriftelijk of telefonisch worden opgevraagd bij de Stichting FSO of gedownload worden van de website van de Stichting FSO. Stukken ter onderbouwing van de klacht kunnen desgewenst als bijlage aan het formulier worden toegevoegd.
8. Ontvangen persoonsgegevens worden door de Stichting FSO strikt vertrouwelijk behandeld; de anonimiteit daarvan wordt gewaarborgd.
9. De ontvangst van een klacht wordt binnen 15 werkdagen na ontvangst schriftelijk bevestigd. Bij het in behandeling nemen van een klacht wordt de klacht opgenomen in een register en krijgt deze een registratienummer. Indien een klacht niet in behandeling wordt genomen ontvangt de klager een gemotiveerde afwijzing en/of een verwijzing naar een andere instantie.
10. Indien een klacht door de Stichting FSO in behandeling wordt genomen zal in de ontvangstbevestiging worden aangegeven welke actie de Stichting FSO naar aanleiding van de ontvangen klacht gaat ondernemen. Afhankelijk van de ernst en omvang van de vermeende niet naleving, een en ander ter beoordeling van de Stichting FSO, ontvangt de klager een van de volgende mededelingen:
  - de klacht is ontvangen en zal worden meegenomen bij een regulier bedrijfsonderzoek van de Stichting FSO;
  - ssssssss. de klacht is ontvangen en er zal een specifiek onderzoek worden ingesteld.
11. Indien de Stichting FSO besluit tot het instellen van een regulier bedrijfsonderzoek, als bedoeld in artikel 10 sub a, wordt de klacht in het kader van het reguliere onderzoek onderzocht. Indien een overtreding van een (of meer) kernbepaling(en) wordt geconstateerd, zal de Stichting FSO maatregelen treffen die leiden tot het naleven van de betreffende kernbepaling(en) (verwezen wordt naar het opleggen van de forfaitaire schadevergoeding, zoals bedoeld in artikel 48 van deze CAO). Stichting FSO kan in dit kader correctiemaatregelen met terugwerkende kracht opleggen. De Stichting FSO zal de klager informeren over de gevolgd procedure.
12. Indien de Stichting FSO besluit tot het instellen van een specifiek onderzoek, als bedoeld in artikel 10 sub b, wordt de onderneming waarover geklaagd is schriftelijk medegedeeld dat er een klacht ontvangen is. Daarbij zal tevens worden aangegeven van welke kernbepaling(en) overtreding in het geding is. De onderneming zal in eerste instantie verzocht worden om schriftelijk te reageren. Afhankelijk van de reactie van de onderneming stelt de Stichting FSO een nader onderzoek in. Indien overtreding van een (of meer) kernbepaling(en) wordt geconstateerd zal de Stichting

FSO maatregelen treffen die leiden tot het naleven van de betreffende kernbepaling(en) (verwezen wordt naar het opleggen van de forfaitaire schadevergoeding, zoals bedoeld in artikel 48 van deze CAO). De Stichting FSO kan in dit kader correctiemaatregelen met terugwerkende kracht opleggen. De Stichting FSO zal de klager informeren over de door de Stichting FSO vastgestelde constatering(en) en de naar aanleiding daarvan door de Stichting FSO genomen correctiemaatregelen.

13. De door de klager en de onderneming waarover wordt geklaagd gemaakte kosten ter zake de behandeling van de klacht zijn voor eigen rekening.
14. In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet beslist de Stichting FSO.

**Klachtenformulier** (\* verplicht invullen)Gegevens klager:

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

Ik heb een klacht over:

Bedrijf:	*
Adres:	*
Postcode en woonplaats	*

Onderwerp van de klacht:

*
---

Eventuele bijlagen:

Bijlage 1	
Bijlage 2	
Bijlage 3	
Bijlage 4	

**Let op! In te vullen door administratie van Stichting FSO**

Datum ontvangst klacht:	
Toegekend registratienummer:	
Datum ontvangstbevestiging:	
Voorgestelde actie:	
Resultaat onderzoek:	
Datum afhandeling:	

**BIJLAGE 9 Geschillenregeling**

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

**Naleving**

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

**Reglement Geschillencommissie CAO Besloten Busvervoer**

1. De Geschillencommissie bestaat uit één voorzitter, één plaatsvervangend voorzitter, vier leden en vier plaatsvervangende leden.
2. CAO-partijen gezamenlijk benoemen de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter. Zij moeten voldoen aan de eisen tot benoeming als lid van de rechtelijke macht.
3. De CAO-partij aan werkgeverszijde benoemt twee leden en hun plaatsvervangers. CAO-partijen aan werknemerszijde benoemen tezamen twee leden en hun plaatsvervangers.
4. Doet zich een vacature voor, dan wordt door de tot benoeming in die vacature bevoegde partij(en) zo spoedig mogelijk in die vacature voorzien.
5. De Geschillencommissie kan zich desgewenst door een secretaris doen bijstaan. De benoeming van de secretaris behoeft de goedkeuring van CAO-partijen.
6. De kosten verbonden aan de werkzaamheden van de Geschillencommissie, inclusief die van het secretariaat, zijn voor rekening, voor de ene helft van de CAO-partij aan de werkgeverszijde en voor de andere helft van de CAO-partijen aan werknemerszijde tezamen.
7. Een verzoek tot het uitbrengen van bindend advies wordt door de meest gereede partij aan de Geschillencommissie gedaan bij met redenen omkleed verzoekschrift waarin de punten waarop bindend advies wordt gevraagd, duidelijk worden omschreven en de gronden voor het verzoek naar behoren en onder overlegging van de voor de beoordeling van belang zijnde stukken worden verwoord. Het verzoekschrift wordt per post toegezonden aan de Geschillencommissie CAO Besloten Busvervoer. Voldoet het verzoekschrift niet aan de gestelde eisen, dan wordt de verzoekende partij door de Geschillencommissie in de gelegenheid gesteld om dat gebrek binnen een aan te geven termijn te herstellen. Gebeurt dat niet of in onvoldoende mate, dan kan de Geschillencommissie het verzoek niet-ontvankelijk verklaren.
8. De Geschillencommissie stelt degenen die in het verzoekschrift als wederpartij zijn aangeduid, in de gelegenheid schriftelijk op het verzoekschrift te reageren. Bij haar verweerschrift dient de betrokken partij de naar haar oordeel relevante en nog ontbrekende bescheiden over te leggen. Bij het toezenden van het verzoekschrift wordt aan de wederpartij (en) een termijn voor het indienen van het verweerschrift gesteld. Die termijn bedraagt normaliter vier weken en kan worden verlengd indien daar tijdig en op redelijke gronden, zulks ter beoordeling van de Geschillencommissie, om wordt verzocht.
9. De Geschillencommissie kan de uitoefening van zijn in de voorgaande leden bedoelde bevoegdheden aan haar voorzitter en/of haar secretaris delegeren.
10. De Geschillencommissie beslist op basis van het verzoekschrift en het verweerschrift of al dan niet een verdere schriftelijke behandeling van de zaak gewenst voorkomt, en zo ja: in welke vorm. De Geschillencommissie bericht partijen daarover zo spoedig mogelijk.
11. Na afronding van de schriftelijke fase van het debat wordt door de Geschillencommissie een dag bepaald voor de mondelinge behandeling van het geschil. Zulk een behandeling vindt niet plaats indien blijkt dat noch de Geschillencommissie zelf noch één der partijen daaraan behoefte heeft. Bij het bepalen van een dag voor de mondelinge behandeling wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de verhinderdata van partijen. De mondelinge behandeling vindt plaats te 's-Gravenhage dan wel in een andere, na overleg met partijen, door de Geschillencommissie te bepalen plaats in Nederland.
12. De Geschillencommissie streeft er naar binnen zes weken na de mondelinge behandeling uitspraak te doen dan wel, indien zodanig behandeling uitblijft, binnen zes weken na de daartoe strekkende beslissing. De Geschillencommissie kan, indien de zaak daarvoor vatbaar is, bij wege van bindend advies einduitspraak doen, maar zij kan ook één of meer maatregelen van instructie bevelen. Na afronding van die instructie geldt het in de eerste zin van deze bepaling gestelde opnieuw. De Geschillencommissie beslist bij gewone meerderheid van stemmen.
13. Bij haar einduitspraak beslist de Geschillencommissie gemotiveerd over de zaak ten gronde. Daarnaast beslist de Geschillencommissie in die uitspraak over de kosten van de behandeling van de zaak, met inbegrip van die van de

eventueel aan partijen verleende rechtsbijstand. De Geschillencommissie zendt aan elk der procespartijen een exemplaar van haar eindspraak toe. Cao-partijen die geen procespartij zijn, ontvangen een afschrift van de uitspraak.

14. In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de Geschillencommissie naar bevind van zaken.

**BIJLAGE 10 Reglement dispensatieverzoek**

Procedure behandeling dispensatieverzoek door CAO-partijen:

- Het verzoek wordt door of namens betreffende werkgever of werknemer (hierna te noemen: de indiener) schriftelijk ingediend bij het secretariaat van CAO-partijen voor het Besloten Busvervoer (p/a Stichting FSO, Postbus 154, 4100 AD Culemborg).

tttttttt. Het verzoek omvat tenminste:

1. de naam en het adres van de verzoeker;
2. de ondertekening door de verzoeker;
3. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek en/of de bepaling(en) en het artikelnummer waarop het verzoek zich richt;
4. de motivering van het verzoek;
5. de dagtekening.

uuuuuuuu. De secretaris van CAO-partijen stuurt de indiener een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens wanneer het verzoek door CAO-partijen behandeld zal worden.

vvvvvvvvv. In beginsel worden verzoeken door CAO-partijen behandeld in het eerstvolgende reguliere CAO-partijen overleg. Indien het verzoek naar het oordeel van de secretaris van CAO-partijen een spoedeisend karakter heeft, kan deze besluiten CAO-partijen te vragen het verzoek eerder (eventueel via een schriftelijke ronde) te behandelen.

wwwwwwwww. De indiener verschaft desgevraagd binnen een daartoe aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden, die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn. Een verzoek wordt in behandeling genomen nadat de verstrekte informatie voldoende is voor de beoordeling van het verzoek.

xxxxxxx. Het verzoek tot dispensatie dient vooraf te worden aangevraagd. Dat wil zeggen voorafgaand aan de situatie waarvoor dispensatie gevraagd wordt en niet achteraf.

yyyyyyyyy. Verzoeken tot dispensatie worden alleen in behandeling genomen na instemming van de Ondernemingsraad (OR) (bij afwezigheid van een OR, de personeelsvertegenwoordiging of het gehele personeel).

zzzzzzzzz. De zaak waar dispensatie voor wordt aangevraagd mag niet strijdig zijn met het recht.

aaaaaaaaa. Gedurende de behandeling van het dispensatieverzoek is het niet toegestaan de situatie waarvoor dispensatie wordt aangevraagd ten uitvoer te brengen.

bbbbbbbbb. CAO-partijen kunnen besluiten tot het houden van een hoorzitting. Indiener kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de secretaris van CAO-partijen ten minste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Alle kosten van de indiener zijn voor zijn/haar eigen rekening.

cccccccc. CAO-partijen kunnen besluiten indien gewenst deskundigen op te roepen om te raadplegen en te horen. CAO-partijen kunnen m.b.t het dispensatieverzoek eveneens de controle afdeling van Stichting FSO raadplegen.

dddddddd. Indien CAO-partijen van mening zijn dat het geen verzoek betreft zoals genoemd in artikel 51 van deze CAO, wordt het verzoek afgewezen.

eeeeeeeee. Dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Indien een nieuwe CAO van toepassing wordt, dient de verzoeker opnieuw een dispensatieverzoek in te dienen.

fffffff. Het besluit tot het toekennen van dispensatie heeft geen terugwerkende kracht.

ggggggggg. CAO-partijen kunnen desgewenst nadere voorwaarden verbinden aan een dispensatieverlening.

hhhhhhhhh. CAO-partijen doen binnen 12 weken, nadat het verzoek aan de secretaris van CAO-partijen is voorgelegd, uitspraak. Als een nader schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kunnen CAO-partijen besluiten de beslissingstermijn met 2 x 2 weken te verlengen.

iiiiiiiiii. Uiterlijk 2 weken na behandeling van het verzoek door CAO-partijen informeert de secretaris van CAO-partijen de indiener over het besluit. Dit geschiedt schriftelijk en het besluit bevat de motieven die tot de uitspraak hebben geleid.

jjjjjjjjj. Indien de indiener zich niet kan verenigen met het besluit van CAO-partijen dan kan hij binnen 2 weken na het besluit van CAO-partijen het verzoek voorleggen aan de Geschillencommissie CAO Besloten Busvervoer.

**Procedure behandeling bezwaren****Taak Geschillencommissie**

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

**Samenstelling en werkwijze Geschillencommissie**

Voor de samenstelling van de Geschillencommissie, haar werkwijze en het aanhangig maken van een geschil wordt verwezen naar artikel 55 en bijlage 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst



## **CAO OPENBAAR VERVOER**

**Voorlichtingsbrochure CAO Arbeidsvoorwaarden voor het Openbaar Vervoer**

1 juli 2020 tot en met 30 juni 2021

## HOOFDSTUK I: DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen:

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

en

FNV te Utrecht en

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

hierna gezamenlijk te noemen partij ter andere zijde is de navolgende CAO Openbaar Vervoer gesloten.

**Artikel 1 (werkingsfeer)**

1. De bepalingen van deze CAO hebben een minimum karakter tenzij in de bepaling anders is vermeld. Deze CAO, alsmede de bijlagen zijn van toepassing op:  
Iedere in Nederland gevestigde onderneming die openbaar vervoer verricht als bedoeld in de Wet Personenvervoer (Wet van 6 juli 2000, Stb. 2000, 314).
2. Openbaar vervoer is voor een ieder openstaand personenvervoer volgens een dienstregeling met een auto, bus, trein, metro, tram of een via een geleidesysteem voortbewogen voertuig.
  - b) Een dienstregeling is een voor een ieder kenbaar schema van reismogelijkheden waarin zijn aangeduid de halteplaatsen waartussen en de tijdstippen waarop openbaar vervoer wordt verricht, zo nodig onder de vermelding dat de halteplaatsen of tijdstippen door de reiziger kunnen worden beïnvloed.
3. Deze CAO, alsmede de bijlagen zijn niet van toepassing op:
  - a)
    - GVB Holding NV
    - RET NV, met uitzondering van RET Bus BV
    - HTM personenvervoer NV
    - HTMbuzz BV, gedurende de looptijd van de huidige concessie
    - Voormalige medewerkers Stadsvervoer Dordrecht BV
    - Voormalige medewerkers NV Arriva Groningen, thans in dienst bij Qbuzz Groningen-Utrecht BV
    - rechtspersonen waarop de CAO Multimodaal Vervoer van toepassing is
    - rechtspersonen van NV Nederlandse Spoorwegen die zich uitsluitend bezighouden met vervoer van personen per trein
  - b) de ondernemingen waarop de CAO voor het Besloten Busvervoer van toepassing is en die openbaar vervoer verrichten waarvoor minder dan 25 fulltime eenheden worden ingezet voor zover deze ondernemingen:
    - dit openbaar vervoer verrichten op eigen concessie of
    - dit openbaar vervoer hebben verkregen via onderaanbesteding en de uitvoering geschiedt als ware het een eigen concessie volgens een eigen complete dienstregeling waarbij de duur van de onderaanbesteding overeenkomt met de concessietermijn.
  - c) de onderneming, die per onderneming per jaar gedurende ten hoogste 30.000 uur openbaar vervoer verricht en waarop de CAO Taxivervoer van toepassing is.

**Artikel 1A (kwaliteitseisen uitzend- en taxibedrijven)**

1. Bij de inhuur van uitzendkrachten zal de werkgever gebruik maken van gecertificeerde bedrijven, die ingeschreven staan in het Register Normering Arbeid en lid zijn van ABU of NBBU. Dit register is te vinden op [www.normeringarbeid.nl](http://www.normeringarbeid.nl).
2. Bij uitbesteding van werk aan taxibedrijven, dient het taxibedrijf over tenminste de kwalificatie "voldoende" (ingande per 1 juli 2015 "goed") van het Sociaal Fonds Taxi te beschikken.
3. Bij uitbesteding van werk aan besloten busbedrijven, dient per 31 december 2015 het besloten busbedrijf over de kwalificatie "greenfield" van Stichting Organisatie en Ontwikkeling te beschikken.

**Artikel 2 (looptijd)**

1. Deze CAO is gesloten voor de periode van 1 juli 2020 tot en met 30 juni 2021, met dien verstande dat artikelen of leden waarbij een andere ingangsdatum vermeld wordt, van kracht worden op de daar aangegeven datum.
2. Indien één van de partijen uiterlijk drie maanden voor het einde van deze CAO via een aangetekende brief aan haar wederpartij te kennen heeft gegeven, dat zij deze CAO niet wil verlengen, verplichten partijen zich in overleg te treden met als doel het sluiten van een nieuwe CAO. Indien geen van de partijen deze CAO tijdig heeft opgezegd,

wordt deze geacht stilzwijgend te zijn verlengd voor de duur van één jaar. Deze wijze van verlengen geldt voor elke volgende periode van één jaar.

3. Tijdens het overleg als bedoeld in lid 2 blijft deze CAO volledig van kracht. Zodra komt vast te staan dat tussen partijen geen volledige overeenstemming is bereikt, wordt deze CAO als beëindigd beschouwd.

### Artikel 3 (definities)

In deze CAO verstaan onder:

1. Werkgever: ieder die hoofd of bestuurder is van een onderneming zoals bedoeld in artikel 1.
  2. Werknemer: degene met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.
  3. Fulltimer: de werknemer met wie is overeengekomen dat hij gedurende het normale aantal arbeidsuren, zoals bedoeld in deze CAO, arbeid verricht.
  4. Parttimer: de werknemer met wie is overeengekomen dat hij gedurende een gedeelte van het normale aantal arbeidsuren, zoals bedoeld in deze CAO, arbeid verricht
  5. Dagcontractant: ieder met wie de werkgever overeengekomen is dat voor bepaalde of onbepaalde tijd arbeid zal worden verricht op dagen of uren, welke in onderling overleg per dienst nader worden vastgesteld.
  - 6a. Ondernemingsraad: het orgaan bedoeld in artikel 2 van de WOR.
  - 6b. Medezeggenschap: de in het kader van de WOR in een onderneming overeengekomen medezeggenschapsstructuur
  7. Uurloon: het functieloon per maand gedeeld door 162.
  8. Uitlooptrede: de laatste trede voordat de werknemer het maximum van de loonschaal bereikt.
  9. Wachtjaar: een trede in de loonschaal waarin de werknemer geen periodieke verhoging ontvangt, niet zijnde een uitlooptrede.
  10. Dagloon: 7,48 maal het uurloon.
  11. Functieloon: het loon zoals dit is opgenomen in de tabellen geldend voor een bepaalde functie.
  12. Toeslag: een vaste financiële vergoeding op grond van persoonlijke prestaties of omstandigheden.
  13. Toelage: een vergoeding in geld of tijd die verband houdt met de werkomstandigheden waaronder, of met de tijd gedurende welke arbeid moet worden verricht.
  14. Salaris: het functieloon vermeerderd met de toeslagen en toelagen.
  15. Inkomen: alle financiële verdiensten die uit de arbeidsovereenkomst worden genoten.
  16. Kalenderweek: de dagen van zondag tot en met zaterdag.
  17. Werkdag: iedere dag van de kalenderweek waarop volgens dienstrooster/werktijdregeling arbeid wordt verricht.
  18. Vrije dag: iedere dag van de kalenderweek waarop volgens dienstrooster/werktijdregeling geen arbeid wordt verricht.
  19. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, beide Kerstdagen en Koningsdag. In het kader van deze CAO is 5 mei geen feestdag.
  20. Kostwinner: de werknemer wiens normale inkomsten tenminste 2/3 deel vormen van de totale inkomsten - waaronder begrepen uitkeringen ingevolge de sociale voorzieningen - van het gezin respectievelijk het alternatieve samenlevingsverband, waartoe hij behoort.
  21. Standplaats: de vaste plaats waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht.
  22. Vakvereniging: een vereniging behorende tot de partij ter andere zijde.
  23. Beroepscommissie functiewaardering: de beroepscommissie samengesteld volgens artikel 26 in samenhang met het reglement beroepscommissie functiewaardering, opgenomen in bijlage 20.
  24. Scheidsgerecht: het scheidsgerecht samengesteld volgens artikel 85 in samenhang met het reglement scheidsgerecht, opgenomen in bijlage 26.
  25. Onderneming: de arbeidsorganisatorische eenheid in de zin van de WOR.
- Overall waar in deze CAO hij, hem of zijn wordt vermeld dient ook zij of haar te worden gelezen.

### Artikel 4 (VCSA)

1. De VCSA is belast met de behandeling van alle vraagstukken aangaande de uitleg, toepassing of nakoming van deze CAO en waarover betrokkenen bij deze CAO ingelicht willen worden. Voorwaarde daarbij is dat de feiten die aan het CAO vraagstuk ten grondslag liggen voor de betrokken partijen vaststaan.
2. Vraagstukken met betrekking tot deze CAO kunnen alleen aan de VCSA worden voorgelegd door de werkgever, (een) vakvereniging(en), de werkgeversvereniging of de ondernemingsraad van een onderneming die valt onder de werkingssfeer van deze CAO.
3. De VCSA acht zich niet bevoegd te oordelen over vraagstukken waarin de feiten en/of omstandigheden hetzij onduidelijk zijn, danwel de feiten door betrokken partijen worden betwist.
4. Indien sprake is van wijzigingen in wet- of regelgeving die verband houden met de inhoud van deze CAO, zullen CAO-partijen met elkaar in overleg treden om de gevolgen van de wijzigingen voor deze CAO te bespreken en waar nodig de relevante CAO-bepalingen te wijzigen.

**Artikel 4A (naleving CAO en geschillenregeling)**

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

**Artikel 4B (onderaanneming)**

1. De werkgever is verplicht in overeenkomsten van onderaanneming met zelfstandige ondernemers, die als werkgever in de zin van deze cao optreden, te bedingen dat zij de bepalingen van de CAO zullen naleven, tenzij op de werknemer een andere CAO van toepassing is.
2. Bij onderaanneming van werk aan besloten busbedrijven (ondernemingen die busvervoer verrichten in de zin van de Wet Personenvervoer (2000 Stb. 314)) is de werkgever verplicht te bedingen dat door het besloten busbedrijf de thans vigerende CAO Besloten Busvervoer wordt nageleefd voor het betreffende OV-werk.

**Artikel 4C (informatieverplichting werkgever)**

1. De werkgever is verplicht op schriftelijk verzoek van een vakvereniging die partij is bij deze CAO, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat de CAO correct is nageleefd over een periode van maximaal 1 jaar voorafgaand aan het verzoek. Er kunnen geen gegevens van voor 1 januari 2012 worden opgevraagd.
2. De werkgever is verplicht op schriftelijk verzoek van een vakvereniging die partij is bij deze CAO, binnen 12 weken schriftelijk aan te tonen dat de CAO Besloten Busvervoer correct is nageleefd door het besloten busbedrijf (zie artikel 4B lid 2) over een periode van maximaal 1 jaar voorafgaand aan het verzoek. Er kunnen geen gegevens van voor 1 januari 2016 worden opgevraagd.
3. Bij een schriftelijk onderzoek zullen aan de werkgever de volgende gegevens worden gevraagd:
  - arbeidsovereenkomst
  - loonstrookje
  - urenverantwoordingsstaten
  - de pensioengegevens (afdrachten)
4. Indien de werkgever niet aantoonbaar is dat de CAO getrouwelijk is nageleefd, is de werkgever ten opzichte van de vakvereniging schadeplichtig overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst. De werkgever is in dat geval een schadevergoeding van € 15.000,- verschuldigd.
5. Indien het verzoek van de vakvereniging niet op redelijke grond is gedaan, is zij aan de werkgever een schadevergoeding van € 15.000,- verschuldigd voor de schade die de werkgever heeft geleden ten gevolge van het verzoek.

**Artikel 5 (OSV-fonds)**

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

**Artikel 6 (reorganisatie)**

1. In geval van een voornemen tot reorganisatie, inkrimping, fusie, beëindiging van de onderneming, wijziging van vestigingsplaats(en) van de onderneming of andere structurele wijzigingen of overdracht van de zeggenschap over de onderneming, is de werkgever verplicht daarover op een zodanig tijdstip advies in te winnen van de ondernemingsraad en overleg te voeren met vakorganisaties, dat nog wezenlijk invloed op de beslissing kan worden uitgeoefend.

2.
  - a) Indien de onder lid 1 bedoelde maatregelen moeten leiden tot een gedwongen overplaatsing van werknemers middels een standplaatswijziging, zal de werkgever over de daartoe te treffen regels advies inwinnen van de ondernemingsraad en overleg voeren met vakorganisaties.
  - b) Indien geen sprake is van de verplichting tot verhuizing zoals bedoeld in artikel 45, zal aan financiële vergoedingen de VCSA-verplaatsingskostenregeling ten grondslag worden gelegd, zoals opgenomen in bijlage 13.
3. Werknemers die in het kader van de hierna te noemen reorganisaties boventallig zijn geworden, kunnen uitsluitend rechten doen gelden op de aanspraken uit het tussen desbetreffende partijen gesloten en voor de betrokken werknemers geldend sociaal plan:
  - reorganisatie Transformer 2002: van toepassing is sociaal plan “Van werk naar werk” d.d. 1 mei 1998;
  - reorganisatie BBA Plus: van toepassing is het sociaal plan BBA;
  - reorganisatie Connexion: van toepassing is sociaal plan “Van werk naar werk” d.d. 25 april 2001.

## HOOFDSTUK II: DE ARBEIDSOVEREENKOMST

**Artikel 7A (indiensttreding/arbeidsovereenkomst)**

1. Bij indiensttreding verstrekt de werkgever aan de werknemer een arbeidsovereenkomst, waaruit blijkt welke (arbeids)voorwaarden van toepassing zijn. Voorbeelden van arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen in de bijlagen 3 tot en met 6. Tevens wordt een exemplaar verstrekt van deze CAO.
2. Indien de arbeidsovereenkomst en/of deze CAO wordt gewijzigd en/of aangevuld, verstrekt de werkgever aan de werknemer een gedrukt exemplaar van die wijziging en/of aanvulling. Zodra een gedrukt cao-boekje beschikbaar is, zal de werkgever dit aan de werknemer verstrekken.
3. Een regeling met betrekking tot het aantrekken van parttimers en dagcontractanten wordt niet vastgesteld, dan nadat de ondernemingsraad in de gelegenheid is gesteld daarover advies uit te brengen.
4. Werknemers met een contract voor bepaalde tijd krijgen bij goed functioneren, waarbij niet goed functioneren moet blijken uit het schriftelijke personeelsdossier, een contract voor onbepaalde tijd bij de werkgever, indien zij werkzaam zijn geweest bij één en dezelfde werkgever (of diens rechtsopvolger bij concessiewisseling) en de werkgever voldoende formatieruimte ter beschikking heeft. Dit is niet van toepassing indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een bepaald project. Dit geldt voor alle contracten voor bepaalde tijd die op of na 1 juli 2008 aflopen.

**Artikel 7B**

Vervallen

**Artikel 8 (proeftijd)**

In verwijzing naar de Wet werk en zekerheid (Wet van 14 juni 2014, Stb. 2014, 216) gelden onderstaande bepalingen aangaande de proeftijd.

1. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
2. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
  - één maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
  - twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.

**Artikel 9 (parttimers)**

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

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

Artikel 20 (arbeidstijdenregeling ouderen)

Artikel 20 is op parttimers pro rata van toepassing.

Artikel 20A (ouderenregeling 60 + vanaf 1 januari 2016)

Artikel 20A is op parttimers met een arbeidsduur van minimaal 28 uren per werkweek pro rata van toepassing.

Artikel 21 (loonschalen en dergelijke)

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

Artikel 21A (eindejaarsuitkering)

De in artikel 21A genoemde eindejaarsuitkering wordt pro rata toegekend.

Artikel 21B (eenmalige uitkering)

De in artikel 21B genoemde eenmalige uitkering wordt pro rata toegekend.

Artikel 30 (salaris bij afwezigheid)

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

Artikel 33 (toelage voor onregelmatige arbeid)

De toelage wordt toegekend over de werkelijk gewerkte uren.

Artikel 35 (arbeidstijden/ATV)

- Artikel 35 is op parttimers pro rata van toepassing. Parttimers met een arbeidsduur van minimaal 28 uren per werkweek kunnen jaarlijks voor 1 oktober kenbaar maken of de ATV-rechten in de nieuwe dienstregeling, doch uiterlijk 31 december van dat jaar, in tijd zullen worden genoten dan wel in geld zullen worden uitbetaald. Aan parttimers met een arbeidsduur van minder dan 28 uur per week wordt het recht op ATV uitbetaald.

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

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

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

a) Artikel 36A lid 3 (meeruren) is niet van toepassing op parttimers.

b) De toelage van 35 % uit artikel 36A lid 3 is eerst van toepassing wanneer de voor fulltimers geldende arbeidstijd per kalenderweek wordt overschreden.

Artikel 39 (afbouwtoelage)

Het onder lid 2 bedoelde bedrag wordt naar rato toegepast.

Artikel 41 (toelage voor dienstdoen op vrije dagen)

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

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

Artikel 47 (forenzenvergoeding)

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

Artikel 56A (loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid en second opinion)

Het gestelde in lid 5 is naar rato van de arbeidsduur van toepassing. In totaal kan er maximaal  $30 \times 1/10e$  van de dagwaarde naar rato van de arbeidsduur worden afgeschreven

Artikel 61 (vakantie)

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

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

Artikel 62 (vakantiebijslag)

De vastgestelde bedragen worden naar rato aangepast.

Artikel 63 (afwezigheid met behoud van salaris)

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

Artikel 86 (toeslagen voor Abp-verzekerde werknemers)

De in artikel 86 lid 4 genoemde eenmalige uitkering wordt pro rata toegekend.

**Artikel 10 (Hay-werknemers)**

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

1. Het functieloon geldt voor een arbeidstijd van 40 uur per week.
2. Het uurloon is het functieloon per maand gedeeld door 173,3.
3. Aan Hay-werknemers wordt geen ATV toegekend.
4. Tenzij uitdrukkelijk een hoger aantal is overeengekomen, bedraagt de normale vakantie per vakantiejaar voor werknemers met een leeftijd:
  - t/m 29 jaar: 27 dagen
  - van 30 t/m 44 jaar: 32 dagen
  - van 45 jaar en ouder: 35 dagen
5. Het bepaalde in artikel 28 geldt niet voor Hay-werknemers.
6.
  - De werkgever kan aan werknemers die zijn ingedeeld in een Hay-schaal een variabele beloning toekennen. Deze beloning wordt niet toegekend dan na een beoordeling van de in het kader van contractmanagement behaalde resultaten.

nnnnnnnnn. Indien een variabele beloning wordt toegekend bedraagt deze:

  - voor werknemers ingedeeld in de schalen A, B en C.... 7-12%
  - voor werknemers ingedeeld in de schalen D, E en F..... 9-15%

**Artikel 11 (dagcontractanten)**

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

**Artikel 12 (uitzendkrachten)**

1.
  - De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat de bepalingen in de artikelen 3, 9 (voorzover van toepassing)19 en 19A, 20 (niet ATV, maar de uurloonwaarde), 21, 21B, 23, 32, 33 en 33A, 34, 35 (uurloonwaarde), 36A, 36B, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 47, 49 en 68, als ook de bijlagen 11 en 12 van deze CAO op overeenkomstige wijze worden toegepast op de uitzendkracht die als vakkracht en op de uitzendkracht die langer dan 26 weken werkzaam is bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van deze CAO, met dien verstande dat voor die vakkracht respectievelijk uitzendkracht de bij zijn functie behorende loonschaal geldt naar rato van het aantal gewerkte uren.

ooooooooo. Tijdens de eerste 26 weken, die een uitzendkracht, niet zijnde een vakkracht, werkzaam is bij een werkgever, is de van toepassing zijnde uitzend-cao van toepassing. Bij een onderbreking van de werkzaamheden bij dezelfde inlenende werkgever van 26 weken of meer begint de periode van 26 weken overnieuw. De telling van 26 weken wordt niet onderbroken als er sprake is van opvolgend werkgeverschap zoals bedoeld in artikel 7:668a BW.
2. Als vakkracht wordt aangemerkt de uitzendkracht die als chauffeur wordt uitgezonden en in het bezit is van het vakdiploma CCV-B en/of Code 95.
3. De werkgever verstrekt desgevraagd toereikende informatie aan de uitzendonderneming over de voor de uitzendonderneming relevante beloningselementen van de met de vakkracht respectievelijk uitzendkracht vergelijkbare vaste medewerker .
4. Uitzendkrachten hebben recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de inlenende werkgever indien zij:
  - Goed functioneren, waarbij niet goed functioneren moet blijken uit het schriftelijk personeelsdossier en
  - Er formatieruimte is bij de inlenende werkgever en



- Op basis van een uitzendcontract één jaar (of maximaal 18 maanden indien de uitzendkrachten een opleidingstraject hebben gevolgd) werkzaam zijn geweest bij één en dezelfde inlenende werkgever (of diens rechtsoptvolger bij bijvoorbeeld een concessiewisseling).

Dit geldt voor alle uitzendcontracten die op of na 1 juli 2008 de genoemde termijn(en) overschrijden.

5. Alle andere bepalingen uit deze CAO zijn niet van toepassing op vakkrachten/uitzendkrachten.

### **Artikel 13 (standplaats)**

1. Bij indiensttreding wijst de werkgever de werknemer een standplaats aan.
2. Onverminderd het bepaalde in artikel 6 kan de werkgever indien het dienstbelang dat vordert, na overleg met de werknemer, tijdens het dienstverband een andere standplaats aanwijzen.
3. De werknemer is vrij in de keuze van zijn woonplaats, mits hij zich niet in de onmogelijkheid stelt zijn dienst naar behoren uit te voeren.
4. Indien de werknemer van de in lid 3 omschreven vrijheid gebruik maakt zonder dat overplaatsing heeft plaatsgevonden, is de werkgever, met uitzondering van het bepaalde in artikel 47 (forenzenvergoeding), op geen enkele wijze tot vergoeding van kosten gehouden.
5. In geval van een standplaatswijziging op grond van lid 2 van dit artikel is de verplaatsingskostenvergoeding uit bijlage 13 van de cao van toepassing, tenzij de werknemer zelf kiest voor toepassing van de reguliere forenzenvergoeding als opgenomen in artikel 47 van deze cao, in welk geval uitsluitend die reguliere forenzenvergoeding van toepassing is.

### **Artikel 14 (erkenning samenlevingsverband/partner)**

1. Als partner wordt aangemerkt: De wettelijk geregistreerde partner; of hij die ongehuwd is en met de werknemer geen nauwere graad van bloed- of aanverwantschap heeft dan de derde graad zoals bedoeld in het schema in bijlage 27.
2. Om de intentie tot duurzame samenleving aan te tonen, dienen de navolgende bescheiden te worden overgelegd:
  - een door beiden ondertekende samenlevingsverklaring als bedoeld in bijlage 28; en
  - een uittreksel uit het bevolkingsregister van beiden, indien de werkgever dat verlangt.
3. De in deze overeenkomst opgenomen bepalingen op grond waarvan aanspraken kunnen worden gemaakt als gevolg van een huwelijkse verbintenis, zijn naar letter en geest van toepassing op de in lid 1 bedoelde partner. Voor wat betreft pensioenaanspraken dient de werknemer via de onderneming de partner bij het SPOV aan te melden.
4. Lid 2 heeft eveneens betrekking op bedrijfsregelingen.
5. Leden 2 en 3 zijn niet van toepassing indien wettelijke bepalingen dat verbieden.
6. De werknemer is aansprakelijk bij misbruik van rechten uit deze regeling.
7. Wijzigingen in de situatie dienen door de werknemer schriftelijk te worden medegedeeld.
8. Overal waar partner staat kan ook echtgen(o)ot(e) worden gelezen en overal waar echtgen(o)ot(e) staat kan ook partner worden gelezen.

### **Artikel 15**

Vervallen

### **Artikel 15A**

Vervallen

### **Artikel 15B**

Vervallen

### **Artikel 16 (beëindiging van de arbeidsovereenkomst)**

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat opzegging vereist is op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

### **Artikel 17 (beheersverantwoording bij einde arbeidsovereenkomst)**

1. Het eindigen van de arbeidsovereenkomst ontslaat de werknemer niet van zijn verantwoordelijkheid voor het gehouden beheer, noch van zijn verplichting tot aanzuivering van een tekort dat in zijn geldelijke verantwoording mocht worden ontdekt.

2. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst is de werknemer verplicht de hem verstrekte reglementen, dienst- en werkkleding en alle overige eigendommen van de werkgever op een door de werkgever te bepalen plaats en tijd in goede staat in te leveren.

### Artikel 18 (pensioen)

1.
  - Onderdeel van deze CAO is een pensioenovereenkomst. De inhoud van de pensioenovereenkomst is opgenomen in het pensioenreglement van het pensioenfonds, waarbij de werknemer door de werkgever conform het tweede, vierde en vijfde lid is aangemeld. Voor de werkgever en de werknemer zijn de bepalingen uit de voor de onderneming geldende pensioenregeling van toepassing.

pppppppppp. Vanaf 1 april 2015 zal 0,5% van de SPOV-premie worden overgeheveld naar de SVUOV-premie, waardoor de SPOV-premie vanaf 1 april 2015 17,4% van het pensioengevend inkomen zal bedragen.

qqqqqqqqqq. Werkgevers financieren het overgangsrecht van de pensioenaanspraken op de door SVUOV en SPOV afgesproken wijze. Per 1 januari 2017 bedraagt de premie voor het pensioenovergangsrecht 4,7% van het pensioengevend inkomen.
2. De werkgever meldt elke werknemer bij indiensttreding aan als deelnemer bij SPOV, tenzij lid 4 of lid 5 van toepassing is. Indien SPOV besluit een werkgever niet toe te laten treden, is de aanmeldingsplicht van elke werknemer bij SPOV niet van toepassing.
3. De werkgever draagt de volgens de pensioenregeling(en) verschuldigde premie af aan SPOV.
4. Indien de werknemer ABP-deelnemer is, vindt geen aanmelding als deelnemer bij SPOV plaats en geldt in plaats van lid 3 het door het ABP hieromtrent bepaalde.
5. Indien de werknemer SPF-deelnemer is, vindt geen aanmelding als deelnemer bij SPOV plaats en geldt in plaats van lid 3 het door SPF hieromtrent bepaalde. Per 1 januari 2017 is pensioenvariant A uit de SPF-pensioenregeling van toepassing op de werknemer die SPF-deelnemer is.
6.
  - Voor deelnemers aan de regeling van de SPOV stellen CAO-partijen jaarlijks de verdeling van het werkgevers- en het werknemersdeel in de pensioenpremie vast. Dat betreft zowel het te hanteren inhoudingspercentage als de hoogte van de franchise. De werkgever draagt voor SPOV-deelnemers in totaal 22,1 % van het pensioengevend inkomen als premie voor de basispensioenregeling af (niveau 2013). Dit is inclusief de premie voor het overgangsrecht 2006.

De werkgever is bevoegd om op het loon van de werknemer in te houden:

- 6% van de pensioengrondslag, na aftrek van een franchise van € 1.293,40 per maand per 1 juli 2020 of € 15.521,19 per jaar per 1 juli 2020;
- 0,785% van de pensioengrondslag zonder aftrek van een franchise.

Met pensioengrondslag wordt hier bedoeld de pensioengrondslag zoals opgenomen in het pensioenreglement van SPOV. Dit bestaat uit het vaste salaris plus vaste toeslagen, vermeerderd met de voor die maand geldende variabele pensioengrondslag. Aldus wordt iedere maand een afzonderlijke pensioengrondslag vastgesteld waarop de af te dragen en in te houden pensioenpremie wordt berekend.

Indien de werknemer deelneemt aan de vrijwillige SPOV ANW-hiaatverzekering, draagt de werkgever de daarvoor verschuldigde premie van 1,15% van het pensioengevend inkomen af met als plafond het maximum SV-dagloon. De werkgever is bevoegd om op het loon van de werknemer de volledige premie voor de SPOV ANW-hiaatverzekering in te houden.

- rrrrrrrrr. Indien de werknemer ABP-deelnemer is, is het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP van toepassing.

**HOOFDSTUK III: WERKTIDEN****Artikel 19 (dienstregeling/dienstrooster/werktijdregeling)**

1. Veranderingen in de dienstregeling worden vooraf met de ondernemingsraad besproken. Bij aanvraag van goedkeuring van de dienstregeling of verandering daarvan zal melding worden gemaakt van het standpunt van de ondernemingsraad ter zake.
2. Er wordt geen dienstrooster/werktijdregeling van kracht dan nadat de ondernemingsraad daarmee heeft ingestemd. Het gestelde in bijlage 35 is van toepassing.
3. De diensttijd in de dienstroosters wordt niet hoger vastgesteld dan 12 uur.
4.
  - De maximale arbeidstijd per dienst bedraagt 8,5 uur.

sssssssss. Het aantal overschrijdingen van de onder a genoemde arbeidstijd van 8,5 uur tot een maximum van 9 uur wordt - met inachtneming van de richtlijnen hieromtrent in bijlage 11 - vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.
5. De werkgever is verplicht tot het instellen van zogenaamde deeltijdroosters voor gedeeltelijk arbeids- geschikten ter voorkoming van volledige arbeidsongeschiktheid en voor revalidatie na een periode van arbeidsongeschiktheid. Waar dit bij kleinere vestigingen praktische bezwaren oplevert, dienen in samenhang met stallingen van grotere vestigingen oplossingen te worden aangedragen.
6. Pauzeregeling voor rijdend personeel
  - In elke dienst of dienstdeel met een arbeidstijd langer dan 4 uur wordt tenminste een pauze van 15 minuten of meer ingebouwd die op een redelijk tijdstip in de dienst kan worden genoten. In elke dienst of dienstdeel met een arbeidstijd langer dan 5,5 uur wordt een pauze van 30 minuten aaneengesloten opgenomen, eventueel op te splitsen in twee maal 15 minuten. Pauzes zullen daar waar mogelijk op een evenwichtige wijze binnen de arbeidstijd van de dienst of het dienstdeel worden ingebouwd c.q. verdeeld. Wanneer hier niet in voldoende mate aan wordt voldaan, kan dit een reden zijn voor de (lokale) medezeggenschap om de goedkeuring aan een dienst of het dienstrooster te onthouden. Er dient te worden gestreefd om pauzes niet in het eerste of laatste kwart van een dienst te plannen.

ttttttttt. De onder a bedoelde pauzes zijn netto pauzes, waarbij dus niet zijn opgenomen halterings- en/of afhandelingstijd en conform lokale afspraken looptijd en buswisseltijd.

uuuuuuuuuu. Op de plaats waar de pauzes worden genoten, dient een voorziening te zijn bestaande uit een verwarmde ruimte met meubilair, koffievoorziening en toilet.
7. In bijlage 11 zijn richtlijnen en een tijdschema opgenomen voor de opzet van dienstroosters.
8.
  - Het overleg over het opstellen van dienstroosters wordt gevoerd met de ondernemingsraad of met een commissie die daartoe wordt benoemd door de ondernemingsraad, dan wel wordt gekozen volgens een door hem goedgekeurd reglement.

vvvvvvvvvv. Bij gebrek aan tijdige overeenstemming in een commissie zoals bedoeld onder a, wordt het geschil aan de overlegvergadering ter beoordeling voorgelegd.

wwwwwwwww. Wordt met de ondernemingsraad niet tijdig overeenstemming bereikt en heeft het geschil betrekking op de uitleg van dit artikel of van bijlage 11 van deze overeenkomst, dan wordt het geschil - onverlet de ter zake in de WOR voorgeschreven procedure - door de werkgever en ondernemingsraad tevens onverwijld aan de VCSA voorgelegd.
9. In overleg met de ondernemingsraad wordt per bedrijf een methode vastgesteld voor de berekening van de formatie van het rijdend personeel.
10. Van het voorgaande kan alleen worden afgeweken in overleg met de ondernemingsraad. Indien van dit artikel wordt afgeweken, wordt hiervan melding gemaakt aan de VCSA. In geval van ondernemingen waar een minderheid van de werknemers valt onder de werkingssfeer van de cao openbaar vervoer, zal toestemming gevraagd worden aan de VCSA.

**Artikel 19 A (werktijdregeling technisch personeel)**

1.
  - Er wordt geen werktijdregeling van kracht dan nadat de ondernemingsraad daarmee heeft ingestemd.

xxxxxxxxxx. Het overleg over het opstellen van de werktijdregeling wordt gevoerd met de ondernemingsraad, of met een commissie, die daartoe wordt benoemd door de ondernemingsraad, dan wel wordt gekozen volgens een door hem goedgekeurd reglement.

yyyyyyyyyy. Bij gebrek aan tijdige overeenstemming in een commissie, zoals bedoeld in sub b, wordt het geschil aan de overlegvergadering ter beoordeling voorgelegd.

2.

- Als richtlijn geldt dat in de werktijdregeling de diensttijd, met uitzondering van de consignatiedienst, niet hoger wordt vastgesteld dan 12 uur.

zzzzzzzzzz. In de werktijdregeling wordt uitgegaan van een maximale arbeidstijd van 8,5 uur per dag. De onderneming kan in overleg met de ondernemingsraad ter zake anders beslissen.

3. De onderneming stelt in overleg met de ondernemingsraad een pauzeregeling vast. Deze regeling bevat op een arbeidsdag van meer dan 5,5 uur na ten hoogste 4,5 uur in ieder geval één rusttijd van 30 minuten.

4.

A: Definities van in werktijdregelingen te hanteren begrippen:

1. Werktijdregeling: onder een werktijdregeling wordt verstaan het schema waarin de voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd en de ATV zijn vastgelegd.

2. Dienst: de geplande werktijd van een werknemer voor één dag, opgenomen in de werktijdregeling.

3. Aanvang-/eindtijden van diensten:

- Vroege dienst: een aaneengesloten dienst, die begint op of vóór 10.00 uur en eindigt op of vóór 16.30 uur.
- Dagdienst: een aaneengesloten dienst, die uiterlijk eindigt om 18.00 uur.
- Gebroken dienst: een dienst, die wordt onderbroken door tenminste één rusttijd van minimaal 1 uur en 30 minuten. Deze dienst kan niet aanvangen vóór 06.00 uur, terwijl óf de rusttijd de periode omvat van uur - 13.00 uur, óf het einde der dienst ligt tussen 16.30 uur en 18.00 uur.
- Late dienst: een aaneengesloten dienst, die eindigt op of na 21.30 uur. In aansluiting op de late dienst zal overwerk na 01.30 uur niet verplichtend zijn.
- Extra late dienst: een aaneengesloten dienst, die vóór 00.00 uur aanvangt, waarvan een gedeelte valt tussen 02.30 en 04.30 uur. In de werktijdregeling wordt na de extra late dienst een rustperiode opgenomen van tenminste 13,5 uur.

4. Diensttijd: de tijd gelegen tussen aanvang en einde van de dienst.

5. Arbeidstijd (= betaalde tijd): de diensttijd verminderd met de rusttijd.

6. Rusttijd: iedere periode in de diensttijd tijdens welke de werknemer 15 minuten of langer geen werkzaamheden behoeft te verrichten.

B: Samenstelling van de werktijdregeling:

1. Er kunnen één of meer werktijdregelingen per werkplaats zijn.

2. De voorgeschreven rusttijd en andere eventueel met het personeel overeengekomen rustperiodes worden ingebouwd.

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

C: Volledige twee ploegendienst.

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

D: Ontheffingsclausule.

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

### Artikel 19 B (variabele werktijden)

1. Indien het personeel daartoe de wens te kennen geeft, zal in de onderneming een variabele werktijd- regeling worden toegepast, die de instemming behoeft van de ondernemingsraad.

2. Toepassing van een variabele werktijdregeling mag niet leiden tot het verkrijgen van een recht op onregelmatigheidstoelage en toelage gebroken diensten, indien dit recht niet zou zijn ontstaan als de variabele werktijd niet zou zijn toegepast.

**Artikel 20 (arbeidstijdenregeling ouderen)**

1. Voor de werknemer die in enig jaar de leeftijd van 50 jaar bereikt, geldt met ingang van de nieuwe dienstregeling, doch uiterlijk 1 juni van dat jaar, een werkweek van 36 uur, met behoud van het volle functieloon. Indien de werknemer de 50-jarige leeftijd bereikt vóór 1 juni van enig jaar, gaat de 50-plusregeling in op het moment dat de nieuwe dienstregeling van kracht wordt, maar uiterlijk op 1 juni van dat jaar. Indien de werknemer de 50-jarige leeftijd bereikt op of na 1 juni van enig jaar, gaat de 50-plusregeling in op 1 juni van dat jaar. De werkweek van 36 uur ontstaat door, naast de 12 ATV-dagen en 10 halve ATV-dagen, jaarlijks 18 halve ATV-dagen in het dienstrooster of de werktijdregeling op te nemen, tenzij de werkgever in overleg met de groep betrokken ouderen en ondernemingsraad een andere verdeling van hele en halve ATV-dagen overeenkomt.
2. Deze werknemers kunnen ook kiezen voor een vijfdaagse werkweek van gemiddeld 35 uur. De werkweek van 35 uur gemiddeld laat een afwijking toe van maximaal een half uur naar boven (35,5 uur) en maximaal een half uur naar beneden (34,5 uur). Diensten kennen een minimum van 6 uur en een maximum van 7,5 uur.
3. In plaats van het bepaalde in de artikelen 33 en 34 heeft de werknemer van 50 jaar of ouder aan wie arbeidstijdverkorting is toegestaan recht op een vaste toeslag voor onregelmatige uren en gebroken diensten die gebaseerd is op het actuele dienstenpakket. Deze toeslag wordt als volgt berekend:
  - Indien het werkpakket van de werknemer van 50 jaar of ouder een afspiegeling is van het werkpakket van een werknemer jonger dan 50 jaar, wordt de toeslag berekend op basis van de gemiddelde toeslag van het totale dienstenpakket;

aaaaaaaa. Indien de werknemer van 50 jaar of ouder en de werknemer jonger dan 50 jaar binnen één roulering werkzaam zijn, wordt de toeslag berekend op basis van de gemiddelde toeslag van het eigen dienstenpakket;

bbbbbbbbbb. Indien het werkpakket van de werknemer van 50 jaar of ouder geen afspiegeling is van het werkpakket van een werknemer jonger dan 50 jaar, wordt de toeslag berekend op basis van de gemiddelde toeslag van de werknemer jonger dan 50 jaar (tenzij deze toeslag lager is dan de gemiddelde toeslag van de eigen roulering);

cccccccc. Indien een werknemer heeft gekozen voor een 35-urige werkweek als bedoeld in lid 2, wordt de toeslag berekend als vermeld in sub c.
4. De vaste toeslag als bedoeld in lid 3 wordt opgenomen in de pensioen grondslag en in de berekening van de vakantiebijslag.
5. Voor deze groep werknemers zal desgewenst een apart rooster per vestiging worden opgesteld.
6.
  - Rijdend personeel ouder dan 50 jaar kan niet verplicht worden overwerk te verrichten. De werkgever streeft er naar rijdend personeel dat de leeftijd van 50 jaar bereikt heeft, slechts bij uitzondering voor werk buiten het voor hen geldende rooster in te schakelen.

dddddddddd. Technisch personeel ouder dan 55 jaar kan niet verplicht worden overwerk te verrichten. De werkgever streeft er naar technisch personeel dat de leeftijd van 55 jaar bereikt heeft, slechts bij uitzondering voor werk buiten het voor hen geldende rooster in te schakelen.
7.
  - Rijdend personeel van 50 jaar en ouder is niet verplicht extra late diensten te verrichten.

eeeeeeee. Technisch personeel van 55 jaar en ouder is niet verplicht extra late diensten te verrichten.

ffffff. Overig personeel van 50 jaar en ouder wordt ontheven van de verplichting tot het verrichten van extra late diensten, tenzij het dienstbelang zich hiertegen verzet.
8. Vervallen
9. Vervallen

**Artikel 20A (ouderenregeling 60 + vanaf 1 juli 2014)**

1. De werknemer kan op zijn verzoek gebruik maken van de ouderenregeling indien hij:
  - de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt (vanaf 2019 61 jaar en vanaf 2023 62 jaar) en

gggggggg. direct voorafgaand aan de ingangsdatum van de ouderenregeling gedurende tenminste 10 jaar onafgebroken fulltime dan wel parttime met een arbeidsduur van minimaal 28 uren per werkweek werkzaam is geweest bij één van de ondernemingen waarop de cao openbaar vervoer en/of de cao multimodaal vervoer van toepassing is en

hhhhhhhh. vóór 1 oktober van het jaar waarin hij de leeftijd van 50 jaar bereikt de structurele verkoop van zijn ATV-dagen zoals genoemd in artikel 35 lid 7 sub b heeft beëindigd. En

- iiiiiiiiiii. zich minimaal 4 maanden vóór het gewenste moment van deelname aan de ouderenregeling heeft aangemeld bij zijn werkgever. De ouderenregeling gaat niet eerder in dan op de dag waarop de werknemer de in lid 1 sub a genoemde leeftijd heeft bereikt.
2. De gevolgen van deelname aan de ouderenregeling zijn:
- de werknemer krijgt recht op 52 roostervrije dagen per jaar, op te nemen in één dag per week, waardoor een 4-daagse werkweek ontstaat. De gemiddelde dienstlengte bedraagt 8 uur.
- jjjjjjjjjj. de in artikel 20 en artikel 35 genoemde ATV-dagen (in totaal 26), alsmede de regeling in artikel 20, lid 2 (35 uur per week werken in 5 dagen) komen te vervallen.
- kkkkkkkkkk. bij arbeidsongeschiktheid komen de roostervrije dagen te vervallen.
- llllllllll. de roostervrije dagen kunnen niet worden verkocht.
- mmmmmmmmmm. de deelnemer heeft recht op 28 vakantiedagen per jaar in plaats van de 29 vakantiedagen die bij de hoogste leeftijdscategorie in artikel 61 lid 3 sub a staan vermeld.
- nnnnnnnnnn. de werkgever is bevoegd om 5,56% op het functieloon van de werknemer in te houden.
- oooooooooooo. op de van het inkomen afgeleide 8% vakantiebijslag en de 1,15% eindejaarsuitkering, de gemiddelde OT/GD toelage en persoonlijke toeslag (suppletie op functieloon) wordt 5,56% ingehouden.
- pppppppppppp. andere in de cao genoemde toeslagen en vergoedingen blijven ongemoeid.
- qqqqqqqqqq. de opbouw van pensioenrechten en de hiervoor af te dragen en in te houden pensioenpremies, betaald door werknemer en werkgever, blijven ongewijzigd en worden berekend over de pensioengrondslag op basis van 100% van het functieloon en de overige tot de pensioengrondslag behorende inkomensbestanddelen.
- rrrrrrrrrr. indien er binnen de periode van deelname aan de regeling sprake is van een jubileumuitkering conform artikel 44, is de grondslag voor die uitkering een afspiegeling (gemiddelde) van het inkomen van de jaren vóór deelname en het inkomen van 94,44% van de jaren gedurende de deelname.
- ssssssssss. voor de overlijdensuitkering geldt eveneens een inhouding van 5,56%.
3. Werknemers met een Hay-contract, waarop de cao openbaar vervoer van toepassing is, kunnen deelnemen aan de regeling. Per onderneming worden daartoe naar analogie van de ouderenregeling 60+ afspraken gemaakt.
4. Formatieruimte die ontstaat door deelname aan de ouderenregeling zal, anders dan het gestelde in artikel 7A lid 4, artikel 9 lid 3 en artikel 12 lid 4, worden opgevuld door (aannee van) werknemers jonger dan 27 jaar (met uitzicht op een vast dienstverband). Indien er sprake is van aantoonbare overcapaciteit, mag de vrijkomende formatieruimte worden ingevuld door bestaande werknemers.
5. De door partijen overeengekomen ouderenregeling is uitgewerkt in een brochure (uitvoeringsregeling) en kan verkregen worden bij de werkgever. In de brochure wordt onder andere aanvullende informatie verstrekt over de afwijkende bepalingen die gelden voor het jaar 2014.

**HOOFDSTUK IV: LOONSCHALEN/ SALARISSEN/ FUNCTIEWAARDERING****Artikel 21 (loonschalen, instructietoelage, rijdiensttoelage)**

1. Als bijlage 12 bij deze overeenkomst zijn gevoegd de loonschalen, zoals deze van toepassing zijn vanaf 1 juli 2020. De CAO-functielonen worden per 1 juli 2020 niet verhoogd.
2. De werknemer, die naast zijn functie werkzaamheden verricht als chauffeur-instructeur en als zodanig wordt ingezet voor de instructie van nieuw rijdend personeel ontvangt bovendien per 1 juli 2020 voor elke dag dat hij daadwerkelijk instructie geeft een instructietoelage van € 4,44 per dag.
3.
  - De werknemer, niet ingedeeld als autobuschauffeur, die rijdienst als autobuschauffeur verricht en een uurloon heeft dat lager is dan het uurloon dat de autobuschauffeur in de chauffeursloonschaal met eenzelfde aantal dienstjaren geniet, wordt voor de uren waarop deze dienst wordt verricht een rijdiensttoelage toegekend.

ttttttttt. De toelage bedraagt het verschil tussen enerzijds het uurloon van de werknemer en anderzijds het in sub a bedoelde uurloon van de autobuschauffeur met hetzelfde aantal dienstjaren. Diplomatoeslagen worden in de vergelijking niet meegenomen.

**Artikel 21A (eindejaarsuitkering)**

1. De werknemer heeft recht op een procentuele eindejaarsuitkering van 1,15% en een vaste eindejaarsuitkering van € 400,- bruto. De eindejaarsuitkering is voor de SPOV-verzekerde werknemer niet pensioengevend en voor de ABP-verzekerde werknemer wel pensioengevend. De eindejaarsuitkering wordt met ingang van het jaar 2017 structureel pensioengevend voor de SPOV- verzekerde werknemer.
2. De procentuele eindejaarsuitkering wordt berekend over het feitelijk in het kalenderjaar verdiende functieloon, vermeerderd met de eventuele persoonlijke toeslag en de eventuele diplomatoeslag, de vakantietoelage en de toelagen ingevolge de artikelen 20 lid 3, 33, 33A, 34 en 44 lid 3. De eindejaarsuitkering wordt in december uitbetaald. Werknemers die vóór 1 december uit dienst treden, hebben recht op een eindejaarsuitkering te berekenen over het loon, zoals in dit artikel omschreven, dat in het kalenderjaar van uitdiensttreding is uitgekeerd. De nominale eindejaarsuitkering wordt pro rata naar het aantal maanden dat de werknemer in het betreffende jaar in dienst is geweest uitgekeerd.

**Artikel 21B (eenmalige uitkering)**

1. De werknemer, daaronder begrepen de werknemer die vóór 1 augustus 2018 uit dienst treedt, ontvangt in het kader van de loonbetaling betreffende de maand augustus 2018 eenmalig een bedrag van € 550,- bruto, naar rato van de arbeidsduur en de duur van het dienstverband in de referentieperiode van 1 januari 2018 tot en met 31 juli 2018.
2. Op 31 december 2019 wordt aan de werknemer, daaronder begrepen de werknemer die vóór laatstgenoemde datum uit dienst treedt, eenmalig een bedrag van € 100,- bruto uitgekeerd, naar rato van de arbeidsduur en de duur van het dienstverband in de referentieperiode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

**Artikel 22 (functiewaardering)**

1. De werknemer wordt in één van de als bijlage 12 of bijlage 12A bij deze overeenkomst gevoegde loonschalen ingedeeld.
2. Inschaling vindt in beginsel plaats op grond van het tussen partijen overeengekomen systeem van functiewaardering zoals omschreven in lid 2 tot en met 4 van dit artikel, aan de hand van door partijen vastgestelde functietyperingen. De hier bedoelde inschaling vindt als regel plaats onmiddellijk bij indiensttreding of bij aanvaarding van een andere functie, maar in geen geval later dan 3 maanden daarna.
3. Een functietypering is een omschrijving van een functie waarin de hoofdelementen en de karakteristiek van die functie kort zijn beschreven. De 'normfuncties voor het streekvervoer' zijn bij besluit dd. 15 juni 2006 algemeen verbindend verklaard (Staatscourant 19 juni 2006, nr. 116). Daarbij is tevens aangegeven wat de waardering in punten is van die functie volgens het functie- waarderingssysteem.
4. Indien voor een functie geen typering bestaat of indien door vergelijking met typeringen van verwante functies geen inschaling mogelijk is, zal de werkgever over de inschaling advies vragen aan de bedrijfstakingfunctiewaarderingsdeskundige(n). Het advies van de deskundige(n) kan worden uitgebracht in de vorm van een prognose op basis van een globale functiebeschrijving of in de vorm van puntenwaardering volgens het in lid 2 genoemde systeem.
- 5.

- De werkgever kan met instemming van de VCSA voor het indelen van de bedrijfseigen functies in de loonschalen, in plaats van het in lid 2 tot en met 4 bedoelde functiewaarderingssysteem, de volgende systemen toepassen:
    - voor functies tot en met loonschaal 11: ORBA (AWVN);
    - voor functies hoger dan loonschaal 11: Hay (Hay Consultancy).
- uuuuuuuuuu. Bij toepassing van het bepaalde onder a. legt de werkgever de functies met hun salarisgroepindeling vast in een eigen lijst van de onderneming. De indeling van de functies zal plaatsvinden nadat door de systeemhouder de door de onderneming vastgestelde functielijst is goedgekeurd. Nadat de functielijst van de onderneming door de systeemhouder is goedgekeurd deelt de werkgever de in de onderneming voorkomende functies in salarisgroepen in na overleg met de ondernemingsraad.
- vvvvvvvvvvv. Indien de werkgever niet voor deze alternatieve systemen kiest is toepassing van het systeem als bedoeld in lid 2 tot en met 4 verplicht.
- 6.
- Bij deze overeenkomst is een tabel opgenomen waarin is aangegeven welke aantallen functiewaarderingspunten overeenkomen met welke loonschaal. (Bijlage 16).
- wwwwwwwwwww. Indien op grond van deze waardering inschaling hoger dan in loonschaal 11 zou kunnen plaatsvinden kan de werkgever tevens inschalen in de Hay-schalen A tot en met F als in bijlage 12A weergegeven.
7. Werknemers die per 1 januari 1998 in schaal 12 of hoger ingedeeld waren, kunnen nimmer verplicht worden met indeling in een van de Hay-schalen in te stemmen.

### Artikel 23 (salaris bij indiensttreding)

1. De loonschalen zijn verdeeld in treden.
2. Bij indiensttreding wordt de werknemer die jonger is dan 21 jaar ingedeeld in de bij de functie behorende loonschaal op de trede die wordt aangeduid met zijn leeftijd.
3. De werknemer van 21 jaar en ouder wordt ingedeeld in trede G van de bij zijn functie behorende loonschaal.
4. De werkgever kan een hogere anciënniteit (trede) toekennen dan in lid 2 en 3 aangegeven, indien hij daartoe termen aanwezig acht.
5.
  - BBL-ers zullen op het moment dat ze zelfstandig (zonder fysieke begeleiding in de bus) kunnen rijden, worden ingeschaald in de chauffeursloonschaal.

xxxxxxxxxxx. De autobuschauffeur van 21 jaar en ouder wordt bij indiensttreding ingedeeld als volgt:

  - leeftijd 21 jaar : chauffeursloonschaal, trede G
  - leeftijd 22 jaar : chauffeursloonschaal, trede 1
  - leeftijd 23 jaar en ouder : chauffeursloonschaal, trede 2 Lid 4 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing.
6.
  - Indien de werknemer direct voorafgaand aan het dienstverband één of meerdere dienstjaren in dezelfde functie bij een ander openbaar vervoerbedrijf in Nederland werkzaam is geweest, worden ter bepaling van de anciënniteit die dienstjaren meegeteld.

yyyyyyyyyyy. In het kader van dit artikellid wordt tevens in aanmerking genomen openbaar vervoerervaring die de werknemer in dienst van een in Nederland gevestigd stadsvervoerbedrijf dan wel besloten busvervoerbedrijf heeft opgedaan.
7.
  - Gedurende maximaal één jaar kan indeling in een lagere dan de bij de functie behorende loonschaal plaatsvinden, echter op een niveau dat ook in die hogere schaal voorkomt. Een dergelijke inwerkperiode kan alleen worden toegepast, indien vaststaat dat de werknemer de functie niet onmiddellijk volledig of geheel zelfstandig zal kunnen vervullen. Bij het volledig of geheel zelfstandig vervullen van de functie volgt indeling op het gelijke of nagenoeg gelijke bedrag in de hogere loonschaal, onder handhaving van de aanvankelijke periodieke datum.

zzzzzzzzzzz. De in sub a bedoelde periode kan ten hoogste een lengte hebben van 3 jaar, indien het een functie betreft waarvan de beloning naar verwachting hoger uitkomt dan schaal 9 en de inhoud in belangrijke mate door de betrokkene wordt bepaald, of indien er sprake is van een vakopleiding. In die gevallen wordt periodiek, doch tenminste elk half jaar aan de hand van een beoordeling bepaald of er aanleiding is tot aanpassing van de inschaling. Voor een meerjarige vakopleiding, zal door de werkgever in overleg met de vakorganisaties een regeling worden getroffen.



**Artikel 24 (verhoging functieloon)**

1. De werknemer ontvangt bij goed functioneren, niet goed functioneren moet blijken uit het personeelsdossier, telkens een periodieke verhoging van zijn loon overeenkomend met één trede van de loonschaal waarin hij is ingedeeld. Tenzij anders is overeengekomen wordt tussen de periodieken een wachttijd in acht genomen die overeenkomt met het aantal jaren dat wordt aangeduid door de bij de treden in de loonschaal genoemde anciënniteitsnummers. Daarnaast wordt in elke loonschaal een uitlooptrede doorlopen.
2. Voor de werknemer geldt dat hij slechts éénmaal (eventueel in delen) in zijn loopbaan binnen één onderneming de wachttijd in de loonschalen doorloopt. Bij een overgang naar een andere loonschaal worden de reeds doorlopen wachttijden in mindering gebracht op het totaal van de in de nieuwe loonschaal te doorlopen wachttijden.
3. Bij een uitvoering van de werkzaamheden die beter is dan normaal kan in voor de werknemer gunstige zin worden afgeweken van lid 1.
4. Bij toepassing van leeftijdslonen worden verhogingen toegepast met ingang van de eerste van de maand waarin de betrokken werknemer jarig is.
5. De periodieke verhoging als bedoeld in dit artikel geldt niet voor werknemers die in een van de Hay-schalen zijn ingedeeld. Voor deze werknemers kan verhoging van het functieloon plaatsvinden op grond van een door de werkgever gegeven beoordeling en volgens de salarisgroeitabel uit bijlage 12B.
6. Beoordeling als bedoeld in lid 5 vindt plaats op basis van contractmanagement.

**Artikel 24 A**

Vervallen

**Artikel 25 (bevordering)**

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

**Artikel 26 (bezwaar en beroep)**

1. Indien tussen werkgever en werknemer geen overeenstemming wordt bereikt over de op zijn functie van toepassing zijnde loonschaal en via de in het bedrijf geldende bezwaarregeling (een model is opgenomen in bijlage 19), eventueel na inwinning van advies van de bedrijfstak- functiewaarderings- deskundige(n), niet tot een oplossing wordt gekomen, kan de werknemer aan de werkgever een voor beroep vatbare verklaring van inschaling vragen.
2. Binnen één maand na ontvangst van de in lid 1 bedoelde verklaring kan de werknemer tegen zijn inschaling beroep aantekenen bij de beroepscommissie bedoeld in bijlage 20 van deze CAO. Het beroep wordt ingesteld door inzending van een gemotiveerd beroepsschrift.
3. De beroepscommissie doet een bindende uitspraak.

**Artikel 27 (brochure)**

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

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

1. Indien de werknemer gedurende tenminste één kalendermaand een functie volledig heeft waargenomen heeft hij over de maanden volgend op die waarin de waarneming is aangevangen, recht op één extra periodiek. Is de betrokken

werknemer reeds ingedeeld op het maximum van die schaal, dan ontvangt hij het naast hogere bedrag uit de volgende schaal.

2. Indien geen sprake is van volledige waarneming zoals bedoeld in lid 1, heeft de werknemer recht op een gratificatie die lager ligt dan het bedrag dat hij op grond van het bepaalde in lid 1 bij volledige waarneming zou hebben gekregen.

#### **Artikel 29 (wijze van betaling van het inkomen)**

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

#### **Artikel 30 (salaris bij afwezigheid)**

Bij toepassing van de artikelen 61, 63 en 65 van deze overeenkomst zal in afwijking van artikel 3 lid 14 onder salaris worden begrepen:

- het functieloon.

aaaaaaaaaaaa. de onregelmatigheidstoelage en de toelage gebroken diensten. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad besluiten om de hier bedoelde toelagen te middelen. De grondslag voor de berekening van de gemiddelde toelage wordt gevormd door het bedrag dat aan toelagen voor onregelmatige en gebroken diensten dient te worden betaald.

bbbbbbbbbbbb. andere in deze overeenkomst omschreven toeslagen die door de werkgever aan de werknemer als vaste toeslagen worden uitbetaald.

ccccccccccc. uitsluitend voor de toepassing van artikel 65 geldt in afwijking van lid b dat voor de berekening van de onregelmatigheidstoelage wordt uitgegaan van de dienst die volgens dienstrooster op de betreffende dag vervuld had moeten worden, tenzij op grond van artikel 29 lid 3 besloten is tot het middelen van deze toelage.

#### **Artikel 31 (looncessie)**

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

## HOOFDSTUK V: TOELAGEN/ TOESLAGEN/ VERGOEDINGEN

### Artikel 32 (indexatie)

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

- het uurloon waarover de toelage voor onregelmatige arbeid wordt berekend (artikel 33, lid 2 en artikel 33A, lid 2);
- toelage voor gebroken diensten (artikel 34 in verband met bijlage 22);
- consignatietoelage (artikel 38);
- maximum bedrag voor de berekening van de afbouwtoelage (artikel 39, lid 1);
- diplomatoeslagen (artikel 42);
- instructietoelage (artikel 21, lid 2);
- minimum vakantiebijslag (artikel 62, lid 2);
- de premiefranchise werknemerspremie (artikel 18, lid 5a).

### Artikel 33 (toelage voor onregelmatige arbeid)

1. Aan de werknemer die is ingedeeld in een loonschaal lager dan 11 en arbeid verricht op de hierna te noemen dagdelen, wordt een onregelmatigheidstoelage toegekend voor arbeidsuren op:
  - maandag tot en met vrijdag van 06.00 uur tot 07.30 uur: 15 % van het uurloon;
  - maandag tot en met vrijdag van 19.00 uur tot 24.00 uur en van 05.30 uur tot 06.00 uur: 30 % van het uurloon;
  - zaterdag van 05.30 uur tot 24.00 uur: 30 % van het uurloon;
  - maandag tot en met zaterdag van 00.00 uur tot 05.30 uur: 40 % van het uurloon;
  - zon- en feestdagen en de uren van 00.00 uur tot 06.00 uur op werkdagen, indien het een dienst betreft die op een zon- of feestdag is aangevangen: 45 % van het uurloon;
  - zon- en feestdagen tussen 00.00 uur en 05.30 uur: 55 % van het uurloon.
2. Het in lid 1 bedoelde uurloon bedraagt per 1 juli 2020 € 16,24.

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

1. Aan technisch personeel dat in onregelmatige dienst arbeid verricht, wordt een onregelmatigheids- toelage toegekend voor arbeidsuren op:
  - maandag t/m zondag van 01.30 uur tot 05.00 uur: 40 % van het uurloon;
  - maandag t/m zondag van 05.00 uur tot 07.30 uur: 30 % van het uurloon;
  - zaterdag en zondag van 07.30 uur tot 17.30 uur: 30 % van het uurloon;
  - maandag t/m zondag van 17.30 uur tot 01.30 uur: 30 % van het uurloon.
2. Het in lid 1 bedoelde uurloon bedraagt per 1 juli 2020 € 16,24.

### Artikel 34 (toelage voor gebroken diensten)

1. Aan de werknemer die een gebroken dienst verricht, wordt een toelage toegekend van € 17,80 per 1 juli 2020.
2. Aan een werknemer die per jaar meer dan 52 gebroken diensten verricht, wordt uiterlijk in de maand februari over het voorafgaand jaar een extra toelage toegekend. Deze toelage wordt berekend door het aantal gebroken diensten dat de 52 te boven gaat te vermenigvuldigen met een bedrag ter grootte van 50% van het onder lid 1 genoemde bedrag.
3. De werknemer die op medische indicatie gebroken diensten verricht en daarnaast een (gemiddelde) toelage voor onregelmatige arbeid en gebroken diensten ontvangt, heeft geen aanspraak op de extra toelage als bedoeld in lid 2, tenzij het overige personeel in de standplaats waar het werknemer werkzaam is gemiddeld meer dan 52 gebroken diensten per jaar verricht. Als dit laatste het geval is ontvangt de werknemer het gemiddelde van het surplus. Deze toelage is evenmin van toepassing op de diensten die een werknemer op zijn verzoek heeft geruild met de vestigingsleiding.
4. De halve ATV-dagen uit artikel 35 kunnen niet dienen als rusttijd tussen de dienstdelen van een gebroken dienst.

### Artikel 35 (arbeidstijden/ATV/Verkoop en terugkoop ATV)

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

1.
  - Uitgangspunt is een vijfdaagse werkweek van 40 uur. De normale arbeidsduur per week bedraagt, na aftrek van ATV, 37,38 uur per week.

- dddddddddd. De arbeidstijd is gelijk aan de dienstdienst, met dien verstande dat de op standplaats werkelijk genoten rusten van 30 minuten of langer op de dienstdienst in mindering worden gebracht.
- eeeeeeeeee. Indien een werknemer door vertraging een in het voor hem geldende dienstrooster opgenomen rust op standplaats van 30 minuten of langer niet heeft kunnen genieten, wordt deze rust niet op de dienstdienst in mindering gebracht, tenzij de vertraging aan zijn toedoen is te wijten.
2. Als vaste gedragslijn geldt, dat van een in een roulering opgenomen vaste dienst niet wordt afgeweken. Alleen indien het dienstbelang dit vordert kan met instemming van de werknemer - behoudens in situaties die niet aan de werkgever kunnen worden verweten of niet door hem waren te voorzien - van de werktijdregeling of de roulering worden afgeweken door het verschuiven van aanvang en of einde van de dagelijkse dienst.
  3. Behoudens door werknemers die volgens dienstrooster aangewezen zijn voor werkzaamheden op zaterdagen en zondagen, wordt op zaterdag en zondag niet gewerkt.
  4. De indeling van dienstdienst, arbeidstijd en ATV geschiedt voor roostergebonden werknemers:
    - Volgens een roulering van onregelmatige diensten. De roulering wordt zo opgezet dat de gemiddelde arbeidstijd per week 37,38 uur en per dienst 8 uur bedraagt, beide gerekend over de rouleringsperiode. De roulering zal voorzien in 12 hele en 10 halve ATV-dagen per jaar, naast de gemiddeld 2 vrije dagen per week.

ffffffffffff. De halve ATV-dagen worden, in overleg met de ondernemingsraad, in blokken van gemiddeld 4 uur met een minimum van 3 uur en een maximum van 5 uur ingeroosterd.

ggggggggggg. De roulering wordt tevoren opgesteld en bekend gemaakt conform de bepalingen van artikel 19.
  5. De indeling van dienstdienst, arbeidstijd en ATV geschiedt voor niet-roostergebonden werknemers volgens een werktijdregeling, die voorziet in een vast patroon van dagelijkse diensten van gemiddeld 8 uur. Per week worden volgens dit patroon niet meer dan 5 diensten verricht. Per jaar worden 12 hele en 2 halve ATV-dagen in de werktijdregeling opgenomen.
  6. Een ingeroosterde ATV dag komt bij arbeidsongeschiktheid op die dag te vervallen. Een ingeroosterde ATV dag komt bij arbeidsongeschiktheid niet te vervallen, indien een werknemer in het kader van re-integratie vervangend werk verricht met een arbeidsomvang die vergelijkbaar is met zijn eigen functie.
  7. Verkoop en terugkoop van ATV-dagen
    - In het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid hebben cao-partijen met betrekking tot de koop en verkoop van ATV-dagen voor verschillende groepen fulltime werknemers afspraken gemaakt.

Met betrekking tot de verschillende leeftijdsgroepen geldt het volgende:

#### **Werknemers jonger dan 40 jaar op 1 juni van enig jaar**

De werknemer in deze leeftijdsgroep kan kiezen tussen:

Of een 40-urige werkweek met jaarlijks 17 ATV-dagen waarbij de werknemer jaarlijks kiest of en hoeveel ATV-dagen hij verkoopt. Of een 40-urige werkweek zonder ATV-dagen waarbij de 17 ATV-dagen worden uitbetaald, tenzij de werknemer een zelf te bepalen aantal ATV-dagen terugkoopt met een maximum van 17.

#### **Werknemers 40 jaar tot 50 jaar op 1 juni van enig jaar**

De werknemer in deze leeftijdsgroep kan jaarlijks kiezen of en hoeveel ATV-dagen hij verkoopt met een maximum van 17.

#### **Werknemers van 50 jaar en ouder op 1 juni van enig jaar**

De werknemer in deze leeftijdsgroep kan jaarlijks kiezen of en hoeveel HELE ATV-dagen hij verkoopt met een maximum van 17.

hhhhhhhhhhh. De fulltime werknemer heeft de eenmalige keuze om structureel en definitief zijn 17 ATV-dagen te verkopen. Indien werknemer daartoe besluit ontvangt hij jaarlijks een bonus van 0,04% bovenop de standaard van 0,41% zoals genoemd in sub c. In afwijking van het vorenstaande geldt ten aanzien van fulltime werknemers van 50 jaar en ouder dat het niet mogelijk is om structureel en definitief ATV-dagen te verkopen, waarbij evenwel geldt dat bestaande toezeggingen gerespecteerd worden.

iiiiiiiiiii. Met ingang van 1-1-2010 worden de verkochte ATV-dagen maandelijks uitbetaald aan de betrokken werknemers, waarbij de loonwaarde van een ATV-dag wordt bepaald op 0,41% te berekenen over de looncomponenten waarover de vakantiebijslag wordt berekend inclusief de vakantiebijslag. In de maand december heeft een eindafrekening plaats over voornoemde componenten op basis van het betreffende kalenderjaar. Voorts is de waarde van een verkochte ATV-dag pensioengevend.

jjjjjjjjjjj. Het verkopen of terugkopen van ATV-dagen zoals genoemd in de leden a t/m c geschiedt jaarlijks schriftelijk voor 1 oktober voorafgaand aan het jaar waarop de verkoop of terugkoop betrekking heeft.

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

lllllllllll. ATV-dagen kunnen niet dienen als financieringsbron voor de aankoop van vakantiedagen. Een werknemer die in eerste instantie besluit ATV-dagen te verkopen en vervolgens op dat besluit wil terugkomen, dient eerst ATV-dagen terug te kopen tot dezelfde omvang waarin ATV is verkocht.

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

1.
  - Meeruren zijn uren die een werknemer in een kalenderkwartaal (13 weken, samenvallend met 3 betalingsperiodes) meer werkt dan het voor hem geldende dienstrooster voor dat kwartaal vooraf aangeeft en die uitsluitend een gevolg zijn van:
    - a. uitloop van de reguliere dienst
    - b. toewijzing op een reservedienst van een dienst die langer is dan de betreffende reservedienst
    - c. onderlinge ruil van een korte voor een lange dienst op verzoek van de werkgever
  - Minuren zijn uren die een werknemer in een kalenderkwartaal (13 weken, samenvallend met 3 betalingsperiodes) minder werkt dan het voor hem geldende dienstrooster voor dat kwartaal vooraf aangeeft.
2. Plussen en minnen van uren. Meeruren zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel worden gestaffeld over een periode van telkens een kalenderkwartaal (13 weken samenvallend met 3 betalingsperiodes) zodat meeruren dienen als compensatie van minuren. Per 1 juli 2014 worden de minuren over een periode van 12 maanden verrekend. De aan het eind van een kwartaal geregistreerde minuren blijven staan. In de daarop volgende 3 kwartalen kunnen deze minuren worden aangewend om de vastgestelde gemiddelde arbeidstijd te bereiken. Aan het eind van het 4e kwartaal vervallen de eventueel resterende minuren uit het eerstgenoemde kwartaal (kwartalen staan los van een kalenderjaar).
3. Afrekening meer- en minuren: Aan het einde van een kalenderkwartaal is een toelage van 35% verschuldigd voor meeruren die overblijven na compensatie met minuren, tenzij de meeruren het gevolg zijn van verschuiving van een vrije dag en pas nadat de 40 uur per week is overschreden.
4. Arbitragecommissie. Indien toepassing van lid 1 en 2 in een individueel geval tot een onbillijke situatie en/of onevenwichtig rooster leidt kan de werknemer een beroep doen op een paritair samengestelde arbitragecommissie. De commissie stelt haar eigen werkwijze vast.

### Artikel 36 B (overuren voor niet technisch personeel)

1. Overuren zijn uren die een werknemer werkt in afwijking van het voor hem geldend dienstrooster die onder meer het gevolg zijn van:
  - een roulering die uitkomt op een langere dienst dan 8 uur per dag gemiddeld

mmmmmmmmmmmm. gewerkte uren als gevolg van extra (rij)werkzaamheden.
2. Vergoeding overuren:
  - Indien een werknemer overuren maakt, ontvangt hij zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval in de betalingsperiode volgend op die waarin de overuren zijn gemaakt, eenzelfde hoeveelheid vrije tijd terug en een toelage van 35% van het uurloon voor de gemaakte overuren.

nnnnnnnnnnnn. Indien overuren niet in de volgende betalingsperiode in vrije tijd kunnen worden vergoed, vindt vergoeding in geld plaats, waarbij voor elk overuur een uurloon wordt betaald, vermeerderd met een toelage van 35%.

oooooooooooo. In overleg met de werknemer of volgens een regeling, die de instemming behoeft van de ondernemingsraad kan de toelage van 35% behalve in geld ook in vrije tijd worden toegekend.
3. Beperking overwerk
  - Er zal alleen worden overgewerkt indien het dienstbelang dit vordert en de werknemer daarmee behoudens in situaties die niet aan de werkgever kunnen worden verweten of niet door hem waren te voorzien na overleg heeft ingestemd.

pppppppppppp. Wanneer in een bepaald bedrijfsonderdeel overwerk van belangrijke omvang hetzij naar het aantal daarbij betrokken personen, hetzij naar de te verwachten tijdsduur noodzakelijk is, zal de werkgever hieromtrent overleg plegen met de ondernemingsraad.
4. Niet als overwerk ingevolge dit artikel wordt beschouwd het dienstdoen op een vrije dag, bedoeld in artikel 41.

**Artikel 37 (overuren voor technisch personeel)**

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

**Artikel 38 (consignatietoelage)**

1. De werkgever kan voor één of meer bedrijfsonderdelen een regeling treffen die erin voorziet dat werknemers buiten de voor hen geldende arbeidstijd bereikbaar zijn en beschikbaar voor onvoorziene doch noodzakelijke werkzaamheden. De regeling behoeft de instemming van de ondernemingsraad.
  2. De werknemer die uit hoofde van de consignatieregeling bereikbaar dient te zijn, ontvangt een toelage ter grootte van:
    - per 1 juli 2020 € 1,76 per uur voor uren op maandag tot en met vrijdag;
    - per 1 juli 2020 € 2,64 per uur voor uren op zaterdag, zondag of een feestdag.
- In roulerende diensten gelden in afwijking van in lid 2 genoemde toelageregeling andere dagen. De toelage bedraagt:
- per 1 juli 2020 € 1,76 per uur op werkdagen;
  - per 1 juli 2020 € 2,64 per uur op roostervrije dagen (inclusief vervangende feestdagen).
3. Indien de werknemer tijdens een consignatiedienst wordt opgeroepen om daadwerkelijk arbeid te verrichten, geldt de volgende vergoeding (naast de consignatietoelage):
    - 135% van het uurloon, met een minimum van 1 uur voor uren op maandag tot en met vrijdag;
    - 200% van het uurloon, met een minimum van 2 uur voor uren op zaterdag, zondag of een feestdag.
- In roulerende diensten geldt in afwijking van het hierboven in lid 3 gestelde:
- 135% van het uurloon met een minimum van 1 uur op werkdagen;
  - 200% van het uurloon, met een minimum van 2 uur; op roostervrije dagen (inclusief vervangende feestdagen).
4. Naast de vergoeding als bedoeld in lid 2 wordt voor consignatiediensten op zaterdag, zondag en feestdagen of bij roulerende diensten op een roostervrije dag per dag een compensatie in tijd toegekend van 2 uur, zodat voor consignatie gedurende een heel weekend een halve vrije dag wordt toegekend, die wordt ingeroosterd.

**Artikel 39 (afbouwtoelage)**

1. Wanneer voor een werknemer de omstandigheden, die tot toekenning van onregelmatigheidstoelage en toelage gebroken diensten hebben geleid, zich wijzigen of worden herzien, zal aan die werknemer een tijdelijke toelage worden toegekend, overeenkomstig het bepaalde in lid 3, indien de vermindering van inkomsten per 1 juli 2020 meer dan € 19,82 per maand bedraagt.
2. Indien met betrekking tot (een) bepaalde categorie(ën) werknemers ten gevolge van reorganisatie, inkrimping of fusie van het bedrijf de dienstregeling zodanig wordt gewijzigd, dat een vermindering van onregelmatigheidstoelage of toelage gebroken diensten optreedt die voor die werknemers leidt tot een gemiddelde inkomstenvermindering per 1 juli 2020 van meer dan € 19,82 per maand, wordt aan hen een tijdelijke toelage toegekend overeenkomstig het bepaalde in lid 3. Voor de berekening van de gemiddelde inkomstenvermindering dient te worden uitgegaan van het aantal onregelmatige uren en gebroken diensten dat, gemiddeld per werknemer van de categorie (eventueel per standplaats) waartoe hij behoort in vergelijking met de voorgaande dienstroosters, basis is geweest voor de berekening van de geldende toelagen.

3. De in lid 1 en lid 2 bedoelde toelage bedraagt gedurende de eerste 3 maanden nadat is komen vast te staan dat de wijziging of herziening heeft plaatsgevonden 80% van het verschil tussen het bedrag aan onregelmatigheidstoelage en toelage gebroken diensten dat gemiddeld in het jaar daaraan voorafgaand is ontvangen en het bedrag dat na de wijziging wordt ontvangen. Telkens na elk kwartaal zal dit percentage met 20% worden verminderd.

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

1. Op feestdagen wordt geen arbeid verricht, tenzij de aard of het belang van de onderneming dit noodzakelijk maakt.
2. De fulltimer of parttimer, beiden met een 5 daagse werkweek van maandag tot en met vrijdag, die op een doordeweekse feestdag werkt, heeft recht op compensatie in de vorm van een betaalde vervangende vrije dag. De fulltimer of parttimer, beiden met een 5 daagse roulerende werkweek, die volgens dienst- rooster op een doordeweekse feestdag werkt of op die dag onbetaald roostervrij is, heeft recht op compensatie in de vorm van een betaalde vervangende vrije dag. De parttimer die minder dan 5 dagen per week volgens een vast patroon werkt en die op een doordeweekse feestdag werk verricht, heeft recht op compensatie in de vorm van een betaalde vervangende vrije dag. Voor de parttimer die minder dan 5 dagen per week werkt met een roulerende werkweek geldt de volgende regeling. Per kalenderjaar wordt het aantal in dat jaar niet op zaterdag of zondag vallende betaalde feestdagen vastgesteld. Naar verhouding van de omvang van het dienstverband wordt het recht op betaalde feestdagen berekend. Dit pro rata recht wordt bijgeschreven op het compensatiedagentegoed. Daarmee is werken of roostervrij op doordeweekse feestdagen gecompenseerd. De in dit lid bedoelde parttimer kan niet worden verplicht om meer feestdagen te werken dan het aantal dagen dat is berekend naar verhouding van de omvang van zijn dienstverband. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een andere materieel gelijkwaardige regeling voor de hier bedoelde parttimer vaststellen.
3. De werkgever stelt na overleg met de werknemer vast op welk moment de vervangende vrije dag zal worden opgenomen.
4. De voor de vrije dag te compenseren arbeidstijd wordt berekend door het aantal arbeidsuren per week volgens de individuele arbeidsovereenkomst van de betreffende werknemer te delen door het aantal te werken dagen. Deze werkwijze geldt zowel voor fulltimers als voor parttimers.
5. Indien een werknemer ziek is op een roostervrije dag die valt op een doordeweekse feestdag, vervalt de aanspraak op een compensatievrijedag.
6. De werknemer met een andere dan de Christelijke geloofsovertuiging kan feestdagen van zijn geloofsovertuiging inruilen voor de in deze CAO genoemde Christelijke feestdagen. De werkgever zal daartoe in overleg met de ondernemingsraad een regeling uitwerken.

#### **Artikel 41 (toelage voor dienstdoen op vrije dagen)**

1.
  - Het intrekken van een vrije dag vindt plaats volgens richtlijnen die zijn vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad.

ssssssssss. Voor het intrekken van een vrije dag is - behoudens in situaties die niet aan de werkgever kunnen worden verweten of niet door hem waren te voorzien - de instemming van de betrokken werknemer vereist.
2.
  - Indien de werknemer die normaliter gemiddeld vijf dagen per werkweek arbeid verricht, arbeid verricht op een vrije dag waarop hij volgens het/de voor hem geldende dienstrooster/werktijdregeling vrij van dienst was, wordt hem daarvoor in de plaats terstond een andere vrije dag aangewezen, die binnen 21 kalenderdagen na de oorspronkelijke dag moet worden genoten.

tttttttttt. Indien de aanzegging om dienst te doen op een vrije dag plaatsvindt binnen 8 dagen voorafgaand aan die vrije dag, ontvangt de werknemer een toelage van 35% van het dagloon wegens verschuiving van een vrije dag.

uuuuuuuuuuu. Vindt binnen 8 dagen na een aanzegging als bedoeld in sub b opnieuw een wijziging plaats, dan is niettemin de toelage van 35% verschuldigd, ook al geniet de werknemer alsnog de oorspronkelijk geplande vrije dag.

vvvvvvvvvvv. Geen toelage wordt gegeven indien de verschuiving van de vrije dag plaatsvindt op verzoek van de werknemer. Maar indien een werkgever een volgens het dienstrooster of de werktijdregeling geldende vrije dag binnen 8 dagen voorafgaand aan die vrije dag intrekt en verschuift, zonder instemming van een werknemer, heeft desbetreffende werknemer (fulltimer dan wel parttimer) recht op een verschuivingstoelage van 35% van het dagloon. Een parttimer die boven de contractueel overeengekomen uren extra uren werkt, heeft pas recht op een toelage van 35% voor de gemaakte overuren bij overstijging van een 40-urige werkweek.
- 3.

- Kan uit hoofde van het dienstbelang binnen 21 dagen geen vervangende vrije dag worden aangewezen, dan wordt het werken op de dag vergoed door een beloning ter grootte van het uurloon, vermeerderd met een toelage van 100% voor elk op die dag gewerkt uur, zonder dat de gewerkte uren voor de overurenberekening als bedoeld in artikel 36 lid 3 in aanmerking mogen worden genomen.

wwwwwwwwwwww. Indien op de vrije dag gedurende minder dan vier uur arbeid werd verricht, zal niettemin een beloning ter grootte van vier maal het uurloon, vermeerderd met een toelage van 100% worden toegekend.

xxxxxxxxxxxxx. De in sub a en sub b genoemde beloning kan ook worden toegekend in vrije tijd, waarbij voor elk gewerkt uur op de ingetrokken vrije dagen, twee uren vrijaf met behoud van loon worden toegekend.

#### Artikel 42 (diplomatoeslagen)

1.
  - De chauffeur die in het bezit is van het diploma CCV-B, dan wel in het bezit is van het praktijk getuigschrift busvervoer van de stichting VTL, ontvangt per 1 juli 2020 een toeslag van € 47,38 per maand. Voorts komt de vakbekwame werknemer, die op verzoek van de werkgever ingezet wordt voor rijwerkzaamheden, en alleen in het bezit is van de (door opleiding verworven) Code 95, in aanmerking voor deze toeslag.

yyyyyyyyyyyyy. Overige werknemers van de vervoersdienst die voortkomen uit de chauffeursrangen en zogenaamde geüniformeerde diensten verrichten, ontvangen de in sub a bedoelde toeslag, indien zij in het bezit zijn van het diploma CCV-B en bij voortdurende beschikbaar, bereid en in staat zijn rijdiensten te verrichten, indien zij niet zijn ingedeeld in een loonschaal hoger dan 7.
2.
  - De werknemer die in het bezit is van een geldig EHBO-diploma ontvangt per 1 juli 2020 een toeslag van € 12,37 per maand.
  - De werknemer die door de werkgever is aangewezen tot het verrichten van EHBO-diensten op grond van de verplichting ingevolge artikel 178 lid 1 van het Veiligheidsbesluit 1938, dan wel zonder deze verplichting maar naar analogie daarvan, omdat dit noodzakelijk wordt geacht in het belang van de dienst, krijgt de kosten van het jaarlijks verlengen van het diploma en het lidmaatschap van de EHBO- vereniging door de onderneming vergoed, terwijl overige kosten worden vergoed overeenkomstig de bepaling van het reglement studiekosten (categorie I), zie bijlage 24.
3. De monteur in het bezit van het APK keurmeesterdiploma, die ten behoeve van de onderneming voor- bereidende werkzaamheden verricht ten behoeve van periodieke keuringen, alsmede de monteur in de functie van keurmeester, heeft per 1 juli 2020 recht op een toeslag van € 47,38 per maand.
4. Voor het behalen van de volgende technische diploma's wordt aan de betreffende monteur per 1 juli 2020 een éénmalige uitkering van € 131,94 netto toegekend:
  - eerste monteur motorvoertuigen (INNOVAM), na het behalen van de tweede module;
  - eerste carrosseriebouwer (Vakopleiding Stichting Carrosseriebedrijf);
  - eerste autospuitser (Vakopleiding Stichting Carrosseriebedrijf).
  - eerste auto-elektriciën (INNOVAM);
  - auto-elektriciën (Dirksen), na het behalen van alle modules;
  - STEK-diploma, mits de monteur dat diploma op verzoek van de onderneming behaalt.

#### Artikel 43 (persoonlijke toeslag)

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

#### Artikel 44 (bijzondere beloningen)

1. Een bijzondere beloning kan worden toegekend aan een werknemer die zich onderscheiden heeft door:
  - het betonen van buitengewone dienstijver;
  - het bewijzen van diensten in buitengewone omstandigheden;
  - het voorkomen of verminderen van een gevaar door bijzondere oplettendheid, tegenwoordigheid van geest of persoonlijke moed;



- het voorstellen van verbeteringen, die naar het oordeel van de werkgever praktische waarde voor het bedrijf hebben.
2. Deze beloningen bestaan uit:
    - een geschenk van geldelijke of andere aard;
    - buitengewone salarisverhoging.
  3. Aan een medewerker van de technische dienst, ingedeeld in de loonschalen 1 tot en met 6, die in de garage/werkplaats werkzaamheden verricht aan autobussen of onderdelen daarvan, dan wel werkzaamheden verricht aan bedrijfsgebouwen, kan een toeslag tot een maximum van 5% van het functieloon worden toegekend. Deze toeslag wordt individueel toegekend binnen een door de VCSA vast te stellen kader.
  4.
    - De werknemer ontvangt met ingang van 1 januari 1977 bij het bereiken van een diensttijd van 25, 40 of 50 jaar een gratificatie ter grootte van 50% van het functieloon per maand bij een 25-jarig dienstverband en ter grootte van het volle functieloon per maand bij een 40- of 50-jarig dienstverband. Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid om de pensioenuitkering te combineren met werken in deeltijd, kan als grondslag voor de berekening van de jubileumuitkering niet zonder meer het laatste functieloon per maand worden gehanteerd. In dat geval zal de grondslag zo moeten worden berekend dat deze een reële afspiegeling vormt van het functieloon en het aantal dienstjaren gelegen vóór het moment van arbeidsduurvermindering en het functieloon en de dienstjaren gelegen ná de arbeidsduurvermindering.

zzzzzzzzzzzz. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren dat een werknemer in dienst is van de werkgever, komt eveneens in aanmerking:

    - het aantal jaren doorgebracht bij een ander openbaar vervoerbedrijf in Nederland, waaronder begrepen NS;
    - het aantal jaren in de eerste periode doorgebracht, indien een werknemer voor de tweede maal in dienst is.

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

aaaaaaaaaaaa. De werknemer die als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een WAO/ABP-uitkering ontvangt en aangepaste werkzaamheden verricht, wordt ter bepaling van de hoogte van de gratificatie geacht te ontvangen een bedrag dat gelijk is aan het volle functieloon van de oorspronkelijke functie (trendmatig aangepast) welke geldt vóór toekenning van de WAO/ABP-uitkering, waarin hij 100% werkzaam was bij de werkgever. Eventuele anciënniteiten worden meegeteld.

bbbbbbbbbbbbbb. Voor werknemers die op 1 januari 1977 reeds werkzaam waren in het streekvervoer zal een eventueel bestaande gunstiger regeling worden geëerbiedigd, met dien verstande dat het in sub b gestelde, indien voorheen niet gebruikelijk, niet van toepassing kan zijn.
  5.
    - Aan de werknemer die ontslag wordt verleend teneinde gebruik te kunnen gaan maken van een voor hem geldende pensioenregeling en die voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een jubileum zou hebben gehaald als bedoeld in lid 4, wordt ter gelegenheid van dat ontslag, een uitkering toegekend.

cccccccccccc. De in lid 5 sub a bedoelde uitkering bedraagt:

    - voor werknemers, die bij het einde van het dienstverband minder dan 25 jaren in dienst zijn geweest, voor elk vol dienstjaar 1/25 van de in lid 4 bedoelde uitkering;
    - voor werknemers, die bij het einde van het dienstverband meer dan 25, doch minder dan 40 jaren in dienst zijn geweest, voor elk vol dienstjaar na het 25e 1/15 van de in lid 4 bedoelde uitkering;
    - voor werknemers, die bij het einde van het dienstverband meer dan 40 jaren in dienst zijn geweest, voor elk vol dienstjaar na het 40ste 1/10 van de in lid 4 bedoelde uitkering.

#### Artikel 45 (vergoeding bij verhuizing ter gelegenheid van overplaatsing)

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

- diplomatoeslag(en) (artikel 42);
- persoonlijke toeslag (artikel 43).

#### Artikel 46 (vergoeding reis- en verblijfkosten)

1. De werknemer die dienst heeft buiten standplaats worden de werkelijk betaalde reiskosten vergoed, indien de reis niet heeft kunnen plaatshebben met de middelen van vervoer waarvoor kosteloos vervoer bij tijdige aanvraag had kunnen worden verleend.
  2.
    - De werknemer die in het binnenland dienst heeft buiten standplaats anders dan voor de uitoefening van een autobusdienst wordt - behoudens de gevallen waarin een afzonderlijke detacheringsregeling is getroffen - vergoeding van de werkelijk noodzakelijk gemaakte verblijfkosten toegekend, waarbij onderstaande bedragen als maximum gelden:
      - warme maaltijd (per 1 juli 2020 € 18,78)
      - logies met ontbijt (per 1 juli 2020 € 33,01)
      - broodmaaltijd (per 1 juli 2020 € 9,39)
- Van noodzakelijk gemaakte kosten is sprake wanneer de werknemer redelijkerwijs niet geacht kan worden in staat te zijn geweest in verband met zijn arbeid thuis de maaltijd te gebruiken of thuis te overnachten, respectievelijk brood mee te nemen en wanneer hierin niet op andere wijze is voorzien.
- De werknemer die anders dan voor de uitoefening van een autobusdienst meer dan acht uur dienst heeft buiten standplaats wordt per 1 juli 2020 een consumptievergoeding toegekend ter grootte van de werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van € 4,63 per dag, tenzij hierin op andere wijze is voorzien.
  - Werknemers die buiten standplaats woonachtig zijn, ontvangen geen vergoeding voor verblijf in de standplaats. Zij ontvangen ook geen vergoeding voor verblijf in de woonplaats.
3. Het gestelde in lid 2 geldt alleen voor binnenlands vervoer. Onder binnenlands vervoer wordt mede verstaan het grensverkeer. Onder grensverkeer wordt verstaan het vervoer van personen of goederen van en naar aangegeven plaatsen in het buitenland, mits dit vervoer zich in het buitenland niet uitstrekt over een afstand van meer dan 25 km vanaf de Nederlandse grens.
  4. Gedurende de tijd dat de werknemer zich voor de vervulling van zijn dienst op een meerdaagse reis in het buitenland bevindt zal hij een vergoeding ontvangen om hem in staat te stellen de werkelijk gemaakte kosten van drie maaltijden per dag, van consumpties en van logies te dekken. In afwijking van het bovenstaande geldt voor de eerste dag, dat de werknemer recht heeft op vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten voor een maaltijd, wanneer de dienst vóór 14.00 uur aanvangt. Op de laatste dag heeft de werknemer recht op vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten:
    - van een ontbijt, indien de dienst op die dag tussen 10.00 uur en 14.00 uur eindigt;
    - van een ontbijt en lunch, indien de dienst op die dag tussen 14.00 uur en 19.00 uur eindigt;
    - van drie maaltijden, indien de dienst op die dag na 19.00 uur eindigt.
  5. Voor eendaagse reizen naar het buitenland geldt het bepaalde in lid 2.
  6. Telkens op 1 januari zullen de in dit artikel genoemde bedragen worden verhoogd met de procentuele stijging van de consumentenprijsindex van het CBS over de daaraan voorafgaande periode van 12 maanden, eindigende op 1 oktober. Gedurende en betreffende de looptijd van deze cao wordt dit lid buiten werking gesteld.
  7. Saldering reiskostenvergoedingen. Voor zover bepaalde reiskostenvergoedingen in het kalenderjaar of in een loontijdvak fiscaal boven- matig zijn, strekken deze mede tot vergoeding van reiskosten die de werkgever in zoverre nog wel aanvullend belastingvrij kan vergoeden. Deze afspraak is gebaseerd op een besluit van CAO-partijen van 9 juni 2004.

#### Artikel 47 (forenzenvergoeding)

1. Aan een werknemer die voor het dagelijks woon-/werkverkeer kosten moet maken die een hierna nader aan te duiden grens te boven gaan, wordt een tegemoetkoming in die kosten toegekend.
  2. Geen tegemoetkoming in de kosten wordt toegekend aan de werknemer die woont binnen een afstand van 5 kilometer van het adres van de standplaats.
  3. Voor deze vergoeding komt in aanmerking:
    - De werknemer die in onregelmatige aaneengesloten dienst werkzaam is, voor zover voor het woon-/ werkverkeer geen gebruik kan worden gemaakt van kosteloos openbaar vervoer of pod-bus.
- dddddddddddddd. De werknemer die niet in onregelmatige dienst werkzaam is, voor zover voor het woon-/werkverkeer in redelijkheid geen gebruik kan worden gemaakt van kosteloos openbaar vervoer of pod-bus.
- eeeeeeeeeeeeee. Als redelijk wordt aangemerkt een dagelijks af te leggen enkele reisafstand van 25 kilometer gebaseerd op de berekeningswijze uit lid 4 sub a van dit artikel.

4.

- De tegemoetkoming in de kosten van woon-/werkverkeer wordt vastgesteld op basis van de afstand tussen het woonadres en het adres van de standplaats. Voor zowel de heen- als de terugreis wordt gemeten via de snelste route van de ANWB-routeplanner met als uitkomst een gemiddelde reisafstand (enkele reis) in kilometers.

ffffffffffff. De vergoeding bedraagt:

Reizen afstand in zones	Aantal sterren	Vergoeding per 1-1-2014
1	1	€ 0,--
2 3	2	€ 29,48
4 5	3	€ 66,09
6 7	4	€ 103,18
8 9	5	€ 139,79
10 of meer		€ 139,79

Reisafstand in kilometers	Vergoeding per 1-1-2019 (inclusief aanpassing op basis van CPI conform lid 8 van dit artikel)	Vergoeding per 1-1-2020 (inclusief aanpassing op basis van CPI conform lid 8 van dit artikel)
Tot 5 km	€ 0,--	€ 0,--
5 tot 15 km	€ 32,32	€ 33,19
15 tot 25 km	€ 72,44	€ 74,40
25 tot 35 km	€ 113,09	€ 116,14
35 en meer km	€ 153,22	€ 157,36

Werknemers die ten gevolge van de overgang van zones naar kilometers een lagere vergoeding per 1 juli 2014 zouden ontvangen, behouden hun vergoeding op basis van de voormalige zone-indeling.

Verhuizingen en standplaatswijzigingen die na 1 juli 2014 plaatsvinden, worden volgens de nieuwe systematiek berekend.

- De tegemoetkoming ingevolge dit artikel cumuleert niet met de reiskostenvergoeding ingevolge artikel 46 CAO of met enige andere reiskostenvergoeding.
- De tegemoetkoming wordt per kalendermaand toegekend en uitbetaald. Geen recht op vergoeding bestaat indien gedurende de volle kalendermaand, waarop de tegemoetkoming betrekking zou hebben, geen werkzaamheden worden verricht.
- Werknemers die ouderschapsverlof genieten hebben aanspraak op de in lid 4 genoemde vergoeding naar rato van het aantal dagen waarop zij werken.
- De forenzenvergoeding gebaseerd op de reisafstand in kilometers, als opgenomen in de in lid 4 sub b weergegeven tabel (onderste gedeelte), zal elk jaar op 1 januari, en voor het eerst op 1 januari 2018, worden aangepast op basis van de consumentenprijsindex (CPI) voor alle huishoudens berekend door

het CBS van oktober tot oktober. Gedurende en betreffende de looptijd van deze cao wordt dit lid buiten werking gesteld.

#### Artikel 48 (kosten uit de dienst voortvloeiend)

- Aan de werknemer wordt voor kleine niet nader te specificeren uitgaven die verband houden met de uitvoering van de dienst (bijvoorbeeld koffie en kleine consumpties buiten de eigen pauzelocaties, aanschaf klein werkgerelateerd materiaal) een onkostenvergoeding toegekend van € 8,90 per maand. Er bestaat geen recht op vergoeding indien gedurende de volle kalendermaand waarop de vergoeding betrekking zou hebben, geen werkzaamheden worden verricht.

2. De kosten die een werknemer moet maken om zijn werkzaamheden te kunnen verrichten en die voortvloeien uit van overheidswege gestelde voorschriften komen voor rekening van de werkgever. Hieronder wordt verstaan:
  - de geneeskundige verklaring;
  - de verlenging van het rijbewijs;
  - de verlenging dan wel vernieuwing van het paspoort;
  - een redelijk bedrag voor de bij de bescheiden behorende pasfoto's.
3. De verplichte medische keuring en de bedrijfsgeneeskundige begeleiding als bedoeld in artikel 51 vinden plaats in diensttijd.

#### **Artikel 49 (dienstkleding)**

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

#### **Artikel 50 (studiefaciliteiten)**

1. De werkgever verleent zoveel mogelijk zijn medewerking aan het volgen van een studie, die voor de werkgever en/of de werknemer van belang wordt geacht.
  2. Er is een regeling studiekosten. Deze regeling is als bijlage 24 in deze overeenkomst opgenomen.
  3.
    - Onverlet het bepaalde in artikel 3 van bijlage 24, heeft de werknemer voor het volgen van opleidingen, zoals vermeld in artikel 1 en 2 van bijlage 24 recht op drie dagen betaald scholingsverlof per jaar, met de mogelijkheid deze dagen gedurende drie jaar op te sparen. Het is mogelijk dit verlof in halve dagen op te nemen. Het scholingsverlof mag ook worden benut voor het maken van huiswerk en het voorbereiden op een examen.
- gggggggggggg. Van het recht op betaald scholingsverlof zijn de volgende opleidingen uitgezonderd:
- opleidingen met een recreatief karakter; dit zijn opleidingen die niet leiden tot het verbeteren van de functie-uitoefening of tot het uitoefenen van een beroep;
  - opleidingen vallend onder categorie V, van artikel 1, bijlage 24;
  - EHBO-cursus, tenzij de werknemer door de werkgever aangewezen is voor het verrichten van EHBO-diensten.
4. De werkgever zal in samenspraak met de ondernemingsraad afspraken maken over een concreet beleid gericht op employability. De inhoud van bijlage 23 zal daarbij als basis dienen.

#### **Artikel 50 A (sociale innovatie en scholing)**

Per bedrijf zal een actieplan sociale innovatie en scholing worden uitgewerkt. In bijlage 23A van deze cao zijn de uitgangspunten en nadere voorwaarden voor de verdere uitwerking hiervan door partijen vastgelegd.

## HOOFDSTUK VI: ZIEKTE/ ONGEVAL/ OVERLIJDEN

### Artikel 51 (bedrijfsgezondheidszorg)

1. De werkgever is verplicht ten behoeve van de werknemers een eigen erkende arbodienst in stand te houden, dan wel aansluiting te bewerkstelligen bij de arbodienst van NS of een bestaand regionale arbodienst.
2. De arbodienst zal tenminste de volgende bedrijfsgeneeskundige zorg verlenen:
  - uitvoeren van een entreekeuring;
  - begeleiding van langdurig en frequent zieken;
  - houden van een bedrijfsgeneeskundig spreekuur; tenminste twee maal per week of volgens afspraak;
  - uitvoeren van keuringen om de geschiktheid voor de arbeid vast te stellen; deze keuring zal tenminste elke vijf jaar moeten geschieden voor al het rijdend personeel, elke drie jaar voor het rijdend personeel in de leeftijd van 50 tot en met 59 jaar en elke twee jaar voor het rijdend personeel van 60 jaar en ouder. Het laatst door de keuringsarts uitgegeven schriftelijke keuringsbewijs doet het eerder uitgegeven bewijs vervangen.
3. De werkgever is voorts verplicht ten behoeve van de werknemers een dienst voor bedrijfspsychologie en bedrijfsmaatschappelijk werk in stand te houden, dan wel aansluiting te zoeken bij de desbetreffende diensten van NS of andere instituten op dit gebied.
4. Er moet een adviserend Sociaal Medisch Team worden samengesteld dat bestaat uit vertegenwoordigers van de in lid 2 en lid 3 genoemde diensten en een vertegenwoordiger van de werkgever.
5. In het personeelsbestand dient voldoende reserve te zijn opgenomen om maatregelen uit te voeren die door het in lid 4 genoemde team noodzakelijk worden geacht.
6. De geneeskundige verklaring als bedoeld in artikel 74 Besluit personenvervoer 2000 (Besluit van 14 december 2000, Stb. 2000, 563) wordt door de werkgever slechts aanvaard, indien deze is afgegeven door de arbodienst. Indien geen geneeskundige verklaring wordt afgegeven, als gevolg van het medisch onderzoek, heeft de werknemer recht op een herkeuring op grond van artikel 12 Wet op de medische keuringen.
7. De VCSA is bevoegd om uitvoeringsmaatregelen vast te stellen op het gebied van medische, psychologische en sociale begeleiding van het personeel. De VCSA kan zich daarbij laten adviseren en bijstaan door deskundigen op het gebied van de bedrijfsgezondheidszorg, bedrijfspsychologie en bedrijfsmaatschappelijk werk.

### Artikel 52 (ziekteverzuimbestrijding)

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

### Artikel 53 (keuringen)

1. Medische (her)keuringen en/of onderzoeken die de werkgever ten behoeve van de taakvervulling door de werknemer en/of diens welzijn nodig acht, dienen te voldoen aan de Wet op de Medische Keuringen (Wet van 5 juli 1997, Stb. 1997, 770).
2. De werknemer werkt mee aan medische (her)keuringen en/of onderzoeken als bedoeld in lid 1 en ook aan de (medische) maatregelen die naar aanleiding van die (her)keuringen en/of onderzoeken worden aanbevolen door de arts die de (her)keuring en/of het onderzoek heeft uitgevoerd, tenzij hiertegen medische bezwaren bestaan of gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
3. De kosten van de (her)keuringen en onderzoeken als bedoeld in dit artikel zijn voor rekening van werkgever. Indien de werkgever heeft bepaald dat de werknemer een medische keuring dan wel een onderzoek dient te ondergaan, zijn deze kosten voor rekening van werkgever. De hieruit voortvloeiende kosten van verder onderzoek en medische behandeling zijn tevens voor rekening van werkgever, indien werknemer en werkgever hiertoe samen besluiten. Voorts zijn de kosten die voortkomen uit arbeidsongeschiktheid en medische behandeling op advies van de arboarts voor rekening van werknemer.

### Artikel 54 (ziekmelding)

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

### Artikel 55 (ziekte/ongeval in buitenland)

1. De werknemer die wegens werkzaamheden verbonden aan de uitoefening van zijn bedrijf of beroep buiten Nederland verblijft en daar getroffen wordt door ziekte of ongeval kan aanspraak maken op vergoeding van:

- de kosten van geneeskundige verzorging waaraan hij behoefte heeft;
  - de kosten van vervoer, voor zover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan;
  - de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding zolang zijn gezondheidstoestand hem verhindert naar Nederland terug te keren;
  - de noodzakelijke kosten van vervoer naar zijn woon- of verblijfplaats in Nederland.
2. De in lid 1 bedoelde aanspraken bestaan slechts indien en voor zover de werknemer geen aanspraak kan maken op overeenkomstige uitkeringen op grond van enige nationale wetgeving of internationale overeenkomst dan wel uit hoofde van een voor de werknemer geldende verzekeringsovereenkomst.
  3. De werknemer kan geen aanspraak maken op vergoeding van:
    - geneeskundige verzorging waaraan hij behoefte heeft en/of
    - de kosten van vervoer, voor zover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan, indien hij door eigen schuld of toedoen geen aanspraken kan ontlenen aan de voor hem geldende verzekering.
  4. Indien de werknemer die in de omstandigheden verkeert als omschreven in de aanhef van lid 1, zich in levensgevaar bevindt kan hij ten behoeve van zijn bloedverwanten in de eerste graad alsmede zijn echtgeno(o)t(e) aanspraak maken op vergoeding van de noodzakelijke kosten van:
    - vervoer van hun woonplaats naar zijn verblijfplaats en terug;
    - onderdak en voeding, totdat het levensgevaar geweken is.

### Artikel 56A (loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid en second opinion)

1. Aan de werknemer die na 31 december 2003 arbeidsongeschikt in de zin van de Ziektewet is geworden, wordt gedurende 2 jaar een uitkering toegekend tot 100 % van zijn bruto salaris. Indien de werkgever door UWV een sanctie is opgelegd wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen, wordt aan de werknemer gedurende de sanctieperiode, ook na 2 jaar arbeidsongeschiktheid, een uitkering toegekend tot 100% van het brutosalaris.
2. Het bruto salaris wordt berekend aan de hand van de bruto bedragen genoemd in dit lid:
  - De vaste looncomponenten uit de artikelen 21 lid 1, 39, 42 lid 1, 2 en 3, 43 en 44 lid 3.
 hhhhhhhhhhhhh. Een gemiddeld bedrag aan neveninkomsten uit de artikelen 21 lid 2, 33, 33A, 34, 36A, 36B, 37 en 39, berekend over een referentieperiode van 13 kalenderweken direct voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.
3. Aan een werknemer wordt bij arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet tijdens de wettelijke proeftijd 70% van het loon conform artikel 7:629 lid 1 BW toegekend. Indien na afloop van de proeftijd de arbeidsovereenkomst voortduurt, wordt een aanvulling tot het bruto salaris over de proeftijdperiode uitbetaald.
4. Aan werknemers die de onderneming hebben verlaten, vindt geen uitbetaling tot het bruto salaris plaats. Voor het overige zijn alle desbetreffende bepalingen van en ingevolge de Ziektewet van toepassing.
5. Van het vakantiedagensaldo van de werknemer die na 31 december 2005 arbeidsongeschikt wordt in de zin van de Ziektewet wordt per ziektedag 0,1 vakantiedag afgeschreven met een maximum van 3 bovenwettelijke vakantiedagen per kalenderjaar. Bij een ziektegeval dat overloopt van het ene kalenderjaar naar het andere kalenderjaar kunnen maximaal 6 vakantiedagen worden afgeschreven. Deze regeling is beperkt tot de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid. Een ziektedag is de werkdag waarop de werknemer gewerkt zou hebben (in de functie waarvoor hij is aangenomen), indien de werknemer niet arbeidsongeschiktheid zou zijn geworden. Onder een ziektedag in het kader van dit artikellid wordt niet verstaan (niet limitatief):
  - ziek op een roostervrije dag (vrij volgens rooster = vvr);
  - ziek op een ingeroosterde ATV-dag;
  - een dag waarop passende arbeid wordt verricht, waaronder ook wordt begrepen het werken op basis van aangepaste werktijden;
  - een dag waarop op arbeidstherapeutische basis arbeid wordt verricht.
6. Loondoorbetaling en geschil over verhinderd wegens ziekte of zwangerschap. Indien werkgever en werknemer met elkaar van mening verschillen over de vraag of de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd was om de bedongen arbeid te verrichten zoals bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW heeft de werknemer, die een second opinion (deskundigenoordeel) aanvraagt als bedoeld in artikel 7:629a BW, recht op een minimale loonbetaling ter hoogte van het wettelijk minimumloon gedurende een periode van maximaal 4 weken. De periode van 4 weken wordt gerekend vanaf het moment dat de werknemer in kennis is gesteld van de beslissing ten aanzien van zijn arbeidsongeschiktheid, mits hij binnen 2 werkdagen niet zijnde zaterdag of zondag na de hiervoor bedoelde beslissing een second opinion heeft aangevraagd.
7. Loondoorbetaling en geschil over medewerking aan re-integratie. Indien werkgever en werknemer met elkaar van mening verschillen over de vraag of de aan de zieke werknemer aangeboden arbeid als passend valt aan te merken zoals bedoeld in artikel 7:629 lid 3 c BW, dan wel over de vraag of de werknemer zonder deugdelijke grond heeft geweigerd mee te werken aan zijn re-integratie, zoals bedoeld in artikelen 7:629 lid 3 d en e, heeft de werknemer die een second opinion (deskundigenoordeel) aanvraagt als bedoeld in artikel 7:629a BW, recht op een minimale

loonbetaling ter hoogte van het wettelijk minimumloon gedurende een periode van maximaal 4 weken. De periode van 4 weken wordt gerekend vanaf het moment dat de werkgever het aanbod tot het verrichten van passende arbeid heeft gedaan en de werknemer binnen 2 werkdagen niet zijnde zaterdag of zondag na het hiervoor bedoelde aanbod een second opinion heeft aangevraagd.

8. Loondoorbetaling en vertraging second opinion. De periode van 4 weken, zoals bedoeld onder leden 6 en 7 van dit artikel, wordt verlengd indien de overschrijding van 4 weken niet te wijten is aan de arbeidsongeschikte werknemer.

#### **Artikel 56B (langdurige arbeidsongeschiktheid en beëindiging dienstverband)**

1. Indien de werknemer gedurende 2 achtereenvolgende jaren arbeidsongeschikt is geweest, kan de overeenkomst worden opgezegd, met inachtneming van de daarvoor geldende wettelijke bepalingen.
2. Mocht de arbeidsongeschiktheid zich in gunstige zin wijzigen, dan heeft de gewezen werknemer tot 5 jaar na de ontslagdatum recht op bedrijfsgeneeskundige begeleiding als bedoeld in artikel 51.
3.
  - De begeleiding zal er, mits dit op medische gronden mogelijk is, op gericht zijn de gewezen werknemer - bij vacatures – geheel of gedeeltelijk te plaatsen in de eigen functie of in een functie die zo dicht mogelijk daarbij aansluit.
  - iiiiiiiiiii. Indien plaatsing als bedoeld in sub a niet mogelijk is - en de gewezen werknemer is bereid daaraan mee te werken - zal getracht worden de plaatsing van de gewezen werknemer in een passende volledige of gedeeltelijke functie binnen, dan wel buiten de onderneming tot stand te brengen.
  - jjjjjjjjjjj. Richtlijnen met betrekking tot uitgangspunten zoals herplaatsing, aangepast werk, revalidatie, financiële afwerking en dergelijke worden in de VCSA vastgesteld.
4. De werknemer bouwt alleen over de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid bovenwettelijke vakantiedagen op.

#### **Artikel 56C (medische kosten bedrijfsongeval)**

Medische kosten als gevolg van een bedrijfsongeval, dat niet is ontstaan door opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer, worden door de werkgever vergoed tot een bedrag van het wettelijk verplichte eigen risico. Het voor rekening van de medewerker komende eigen risico ten gevolge van het bedrijfsongeval dient, voorzien van een overzicht van de zorgverzekeraar, bij de werkgever te worden gedeclareerd. Uit dit overzicht blijkt welke bedragen in mindering worden gebracht op het eigen risico die direct gelieerd zijn aan het bedrijfsongeval.

#### **Artikel 57 (WIA-fonds, WIA-verzekering en WGA-premie)**

##### A. WIA-fonds

1. Er bestaat een fonds tot financiering van de WIA-verzekering van werknemers op wie deze CAO van toepassing is, namelijk het WIA-fonds.
2. Deelname aan het WIA-fonds is verplicht voor de werkgever.
3. De statuten en reglementen van het WIA-fonds zijn integraal onderdeel van deze CAO. De door het bestuur van het WIA-fonds op basis van statuten en reglementen vastgestelde premiepercentages en –bedragen en uitvoeringsvoorschriften binden werkgevers en werknemers alsof die bepalingen in deze CAO waren opgenomen.
4. Waar in deze CAO wordt gesproken over bijdrage- en premieverplichtingen van de werkgevers jegens het WIA-fonds, wordt daarmee aan het bestuur van het WIA-fonds een zelfstandig recht op invordering jegens de werkgevers toegekend. Het bestuur van het WIA-fonds kan bepalen dat een dergelijk recht wordt uitgeoefend door een derde waaraan het WIA-fonds de administratie heeft opgedragen.
5. De bijdrage aan het fonds komt geheel voor rekening van de werkgever.

##### B. WIA-verzekering

1. Voor werknemers, die op of na 1 januari 2006 geheel dan wel gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geworden en vallen onder de WIA, geldt het recht op een uitkering uit een WIA-verzekering conform de bij de verzekering behorende polisvoorwaarden. Deze verzekering wordt uitgevoerd door SPF Beheer BV.
2. De polisvoorwaarden van de verzekering zijn van toepassing op de werknemer en de werkgever en vormen een integraal onderdeel van deze CAO.
3. De verzekering bestaat uit de volgende onderdelen:
  - De WGA-hiaatverzekering, die conform de polisvoorwaarden de WGA-uitkering aanvult tot 70% van het verschil tussen het jaarsalaris en het nieuwe salaris.
  - kkkkkkkkkkkk. De Excedent Arbeidsongeschiktheidsverzekering, die conform de polisvoorwaarden de IVA-uitkering boven het maximum dagloon aanvult tot 75% van het jaarsalaris. Deze verzekering vult daarnaast

conform de polisvoorwaarden de loongerelateerde WGA-uitkering boven het maximum dagloon aan tot 70% van het verschil tussen het verzekerd jaarsalaris en het nieuwe salaris.

lllllllllll. De WIA bodemverzekering, die conform de polisvoorwaarden gedurende maximaal 10 jaar 80% van het verschil tussen het jaarsalaris en de door UWV vastgestelde verdien capaciteit (of het nieuwe inkomen indien dat hoger is dan de vastgestelde verdien capaciteit) compenseert en het nieuwe salaris ten minste 65% van het verzekerd jaarsalaris is.

4. De premies voor de WIA-verzekering zijn voor rekening van de werkgever. De vanaf 1 januari 2006 gereserveerde bedragen worden betaald aan het WIA-fonds.
5. Waar in deze CAO wordt gesproken over bijdrage- en premieverplichtingen van de werkgevers jegens de uitvoerder van de verzekering, wordt daarmee aan de uitvoerder van de verzekering een zelfstandig recht op invordering jegens de werkgevers toegekend. De uitvoerder van de verzekering kan bepalen dat een dergelijk recht wordt uitgeoefend door een derde waaraan de uitvoerder van de verzekering de administratie heeft opgedragen.
6. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden in de periode na 31 december 2003 en voor 1 januari 2006, dezelfde inkomensaanvulling WIA krijgt onder dezelfde voorwaarden als de aanvulling die voortkomt uit de WIA-verzekering zoals genoemd in lid 1.
7. De WIA-verzekering is met terugwerkende kracht tot 1 januari 2006 collectief verplicht zowel voor de bij SPOV- als bij Abp verzekerde werknemer. De bij het Abp verzekerde werknemer die per 1 januari 2006 vrijwillig een Ipap-verzekering voor het WIA-risico had krijgt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2006 de ingelegde Ipap-premie gecompenseerd. Als bij afloop van de WIA-verzekering per 31 december 2008 de dekking volgens deze verzekering afwijkt van de dan geldende Ipap-verzekering, heeft de bij Abp-verzekerde werknemer die per 1 januari 2006 een Ipap-verzekering had de mogelijkheid om alsnog terug te gaan naar de Ipap- verzekering.

### C. WGA premie

Werkgevers zullen de WGA premie niet op de werknemer verhalen.

## **Artikel 58**

Vervallen

## **Artikel 59 (ongevallenverzekering)**

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

## **Artikel 60 (uitkering bij overlijden)**

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



4. Het bepaalde in lid 1 geldt niet indien door het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
5. Indien de in dit artikel bedoelde overlijdensuitkering hoger is dan de wettelijke overlijdensuitkering, dient eerstgenoemde uitkering als een aanvulling te worden beschouwd van de wettelijke overlijdens- uitkering. Indien eerstgenoemde uitkering gelijk of lager is dan de wettelijke uitkering, geldt de wettelijke uitkering zonder dat nog aanspraak op eerstgenoemde uitkering bestaat.

**HOOFDSTUK VII: VAKANTIE- EN VERLOFAANSPRAKEN****Artikel 61 (vakantie en verkoop vakantiedagen)**

1. Ten aanzien van de vakantie gelden de regels van het BW - met inachtneming van de leden 2 tot en met 8 van dit artikel.
2. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
3.
  - Tenzij uitdrukkelijk een hoger aantal is overeengekomen, bedraagt de normale vakantie-aanspraak per vakantiejaar:
    - voor werknemers jonger en vanaf:  
18 jaar 26 dagen
    - voor werknemers van:
      - 19 jaar 25 dagen
      - 20 jaar 24 dagen
      - 21 t/m 29 jaar 23 dagen
      - 30 t/m 39 jaar 24 dagen
      - 40 t/m 44 jaar 25 dagen
      - 45 t/m 49 jaar 26 dagen
      - 50 t/m 54 jaar 27 dagen
      - 55 t/m 59 jaar 28 dagen
      - 60 jaar en ouder 29 dagen

NB voor werknemers die deelnemen aan de 60+ ouderenregeling geldt 28 dagen.

- Voor de vaststelling van de vakantie-aanspraken in enig vakantiejaar is bepalend de leeftijd die in het betreffende vakantiejaar bereikt wordt.
  - De werkgever kan de werknemer die vanwege zijn functie dan wel verantwoordelijkheid naar zijn oordeel daarvoor in aanmerking komt meer vakantiedagen toekennen dan in deze CAO is vermeld. De ondernemingsraad wordt in kennis gesteld van de toepassing van deze uitzondering.
  - Feestdagen voor zover niet op zaterdag of zondag vallend, kunnen nimmer als vakantiedagen worden aangemerkt.
4. Overeenkomstig artikel 7:634 van het BW heeft de werknemer aanspraak op vakantie in verhouding tot het verstreken deel van het jaar.
  5. De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad een vakantieregeling vast voor het gehele jaar. Deze vakantieregeling dient in de volgende punten te voorzien:
    - Elk werknemer wordt in de gelegenheid gesteld tussen 30 april en 1 oktober gedurende twee aaneengesloten weken vakantie te genieten, waarbij enerzijds de werknemer de gelegenheid wordt geboden van zijn vakantie-rechten (compensatiedagen daaronder begrepen) gebruik te maken in het vakantiejaar zelf en anderzijds wordt voorkomen dat door onevenredige spreiding van vakantiedagen, hetzij de vakantie-verlening in het gedrang zou komen, hetzij de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden verstoord zou worden.
    - In alle roosters dient het gemiddeld benodigde reservepercentage voor verlof te worden opgenomen. De vakantieregeling dient erop te zijn gericht dit percentage zo regelmatig mogelijk te benutten. Hiertoe zal in de vakantieregeling ook een verlofplanning worden opgenomen voor de periodes 1 januari - 30 april en 1 oktober - 31 december.
    - Als een werknemer daartoe de wens te kennen geeft, zal deze in de gelegenheid worden gesteld tussen 30 april en 1 oktober gedurende 22 aaneengesloten kalenderdagen geen arbeid te verrichten. Daarbij kan in de ondernemingsraad de bereidheid aan de orde komen mee te werken aan een verdergaande spreiding van verlof en/of bundeling van vrije dagen in de voor hem geldende dienstrooster/ werktijdregeling. Indien aan deze wens niet kan worden voldaan, dient daarvan door de werkgever en de ondernemingsraad met redenen omkleed melding te worden gedaan aan de VCSA.
  6.
    - De werknemer vraagt vakantie aan volgens de daaromtrent door de werkgever gestelde en aan hem ter kennis gebrachte regeling.

mmmmmmmmmmmmmmmm. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen vakantiedagen. Deze aantekeningen zijn zodanig dat daaruit het akkoord van de werknemer blijkt.
  7. De werknemer heeft bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een aanspraak op een uitkering in geld als bedoeld in artikel 7:641 BW. Onder loon bedoeld in dat artikel zal worden verstaan al hetgeen ter zake is vermeld in artikel 30 van deze CAO.
  8. Koop en verkoop van vakantiedagen

- Iedere werknemer heeft, ongeacht de omvang van de arbeidsovereenkomst, de mogelijkheid om maximaal 7 hele vakantiedagen te kopen dan wel maximaal 7 hele bovenwettelijke vakantiedagen te verkopen per kalenderjaar.  
nnnnnnnnnnnnnn. Gekochte vakantiedagen worden opgenomen in overleg met de werkgever conform de toepasselijke vakantieregeling.
- ooooooooooooo. De loonwaarde van een vakantiedag wordt bepaald op 0,41%, te berekenen over de looncomponenten waarover de vakantietoeslag wordt berekend inclusief de vakantietoeslag.
- pppppppppppppp. Het is niet toegestaan om bij het aangaan, wijzigen of verlengen van arbeidsovereenkomsten vakantiedagen op voorhand te verkopen (de zogenaamde afkoop bij voorbaat).

### Artikel 62 (vakantiebijslag)

1. De vakantiebijslag bedraagt 8% van het in de maanden waarover de bijslag wordt berekend feitelijk verdiende functieloon, vermeerderd met de eventuele persoonlijke toeslag en diplomatoeslag en de toelagen ingevolge de artikelen 20 lid 3, 33, 33A, 34, 44 lid 3.
2. De minimum vakantiebijslag bedraagt per 1 juli 2020 € 179,98 per maand. Ten aanzien van de minimum vakantiebijslag gelden voor jeugdigen beneden 21 jaar de volgende percentages:
  - 15 jaar 35%
  - 16 jaar 45%
  - 17 jaar 55%
  - 18 jaar 65%
  - 19 jaar 75%
  - 20 jaar 85%

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

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

### Artikel 63 (afwezigheid met behoud van salaris)

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

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

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

1.
    - Bij het overlijden van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, een van de grootouders of een kleinkind van de werknemer dan wel van diens echtgeno(o)t(e): 2 dagen.
- qqqqqqqqqqqq. Bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad, mits de crematie/ teraardebestelling wordt bijgewoond: 1 dag.

rrrrrrrrrrrr. Indien de werknemer is belast met de regeling van de begrafenis en/ of nalatenschap: ten hoogste 4 dagen.

Voor situaties omschreven onder B 1 a t/m c geldt dat op een roostervrije dag of tijdens ziekte geen sprake kan zijn van afwezigheid tijdens arbeidstijd. Indien de werknemer recht heeft op meer dan één

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

2. Bij melding van een voorgenomen huwelijk van de werknemer of bij melding van een voorgenomen geregistreerd partnerschap van de werknemer: 1 dag
3. Bij het huwelijk van een kind, pleegkind of stiefkind, broer of zuster, zwager of schoonzuster, ouders of schoonouders van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag.
4. Bij acuut levensgevaar of plotseling optredende ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e), ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen kan zo nodig afwezigheid worden toegestaan. Bij langdurige problemen in de privésfeer van de werknemer, kan wanneer door de werknemer zelf te zoeken oplossingen niet het gewenste resultaat blijken te hebben en ook door de werkgever op advies van het Sociaal Team genomen maatregelen geen oplossing bieden, zo nodig verzorgingsverlof worden verleend.
5. Voor het verrichten van bezigheden in Nederland die verband houden met de adoptie van een kind wordt aan de werknemer op diens verzoek afwezigheid toegestaan tot ten hoogste 5 dagen per geval. Wanneer het bij adoptie van een buitenlands kind noodzakelijk is dat de werknemer in het buitenland het nodige verricht, kan afwezigheid worden toegestaan voor de noodzakelijke reis- en verblijftijd tot een maximum van 1 maand per geval.
6. Bij priesterwijding van een kind, pleegkind of stiefkind of broer van de werknemer en bij de eeuwige kloostergelofte van een kind, pleegkind of stiefkind, broer of zuster van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag.
7. Bij 25- of 40-jarige echtvereniging van de werknemer, bij 25-, 40-, 50-, 60-jarige echtvereniging van zijn ouders, grootouders, stief- of schoonouders: 1 dag.
8. Bij zijn 25-, 40-, of 50-jarig dienstjubileum: 1 dag.
9. Voor het afleggen van een vakexamen of een examen, als bedoeld in bijlage 24: de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag. Onder vakexamen wordt verstaan een examen als zodanig door de werkgever aangemerkt.
10. Bij verhuizing in geval van overplaatsing in dienstbelang: 4 dagen, waaronder begrepen de dagen van verhuizing.
11. Bij verhuizing anders dan in geval van overplaatsing: 2 dagen (waaronder begrepen de dag van verhuizing), doch ten hoogste éénmaal per jaar.
12. Bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting: de werkelijk benodigde tijd. Indien in het kader van de noodwachtplicht dienst gedaan moet worden op een vrije dag, ontvangt de betrokken werknemer een vervangende vrije dag. Indien de werknemer voor deze dienst van de overheid een vergoeding ontvangt, komt deze vergoeding toe aan de werkgever.
13. Na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever voor het zoeken van een nieuwe werkkring, indien de werknemer tenminste 6 weken onmiddellijk aan de datum van opzegging voorafgaand, onafgebroken bij de onderneming in dienst is geweest: ten hoogste 5 uur al of niet opeenvolgend.
14. Bij het deelnemen aan een vormingscursus ter voorbereiding op het pensioen, gedurende de tijd dat de cursus duurt. Indien op de datum van het pensioen nog aanspraken op vakantie bestaan, zullen de resterende vakantiedagen zoveel mogelijk worden verrekend met genoten vormingsverlof.
15. Jeugdige werknemers tot 19 jaar hebben recht op vrijaf met behoud van salaris, onder aftrek van de kinderbijslag waarop rechtens aanspraak bestaat, gedurende ten hoogste 1 dag per week voor het daadwerkelijk deelnemen aan gericht vormingswerk voor jongeren. Dit recht bestaat tot en met het cursusjaar waarin de werknemer de leeftijd van 19 jaar heeft bereikt. Onder vormingswerk wordt verstaan vormingswerk voor jongere werknemers, zoals dit door de overheid wordt erkend.
16. Bij het leiden van of medewerken aan bejaarden-, invaliden- of jeugdkampen, welke ten doel hebben voor genoemde categorieën een verantwoorde vakantiebestemming mogelijk te maken, uitgaande van erkende organisaties op dit terrein: voor zover de dienst dit toelaat, maximaal 2 x 5 dagen per kalenderjaar. Dit verlof wordt slechts dan verleend, indien een daartoe strekkend verzoek van een landelijke organisatie (niet regionaal) wordt overgelegd. Opdat voorkomen wordt dat de vakantieregeling van andere werknemers door de gebruikmaking van het in dit lid bedoelde verlof wordt verstoord, kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad hiervoor een regeling vaststellen.
17. Voor bezoek aan arts, tandarts of specialist: de tijd die daarmee gemoeid is. Om de functie- uitoefening zo min mogelijk te belemmeren, dienen dergelijke bezoeken zoveel mogelijk buiten werktijd plaats te vinden. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een regeling op waarin de uitvoering van het gestelde in dit artikellid wordt geregeld.

#### C. Kortdurend zorgverlof

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

#### **Artikel 64 (afwezigheid zonder behoud van salaris/ouderschapsverlof)**

1. Afwezigheid zonder behoud van salaris wordt toegestaan voor:
  - het uitoefenen van het lidmaatschap van een openbaar bestuurslichaam;
  - het vervullen van functies in colleges van publiekrechtelijke aard;
  - herhalingsoefeningen van dienstplichtigen.
2. In geval van herhalingsoefeningen van dienstplichtigen worden de bruto inkomsten van de werknemer uit hoofde van militaire dienst aangevuld tot het bruto maandsalaris.
3. Afwezigheid zonder behoud van salaris wordt, voor zover de dienst het toelaat, toegestaan voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een vakvereniging, die partij is bij deze overeenkomst tot ten hoogste 12 dagen per kalenderjaar.
4. Aan de werknemer kan op een daartoe strekkend verzoek afwezigheid zonder behoud van salaris worden toegekend, met dien verstande dat eventuele hieruit voortvloeiende sociale lasten - ook die van de werkgever - voor zijn rekening komen.
5.
  - De werknemer wordt op zijn verzoek in de gelegenheid gesteld ouderschapsverlof op te nemen overeenkomstig de bepalingen uit de Wet Arbeid en Zorg.

ssssssssssss. Na verloop van de periode waarvoor het ouderschapsverlof is toegekend herleven de rechten en verplichtingen, zoals die uit de individuele arbeidsovereenkomst voortvloeien.

#### **Artikel 65 (organisatieverlof)**

1. Voor zover het binnen de arbeidstijd noodzakelijk is wordt afwezigheid met behoud van salaris toe- gestaan voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een vakvereniging en voor het door de vakvereniging georganiseerde vormings- en scholingswerk en wel in de volgende mate. Het hoofdbestuur van de desbetreffende vakvereniging kan per verlofjaar ten hoogste 2 dagen verlof per 10 vakverenigingsleden - naar boven afgerond op tientallen - op wie deze overeenkomst van toe- passing is, aanvragen ten behoeve van de leden die het met genoemde werkzaamheden wenst te belasten.
2. Indien in een bedrijf meer dagen worden opgenomen dan waarop krachtens bovenstaande bepaling recht bestaat, kan dat teveel via het OSV-fonds worden gecompenseerd met dagen die in een ander bedrijf niet zijn opgenomen, hoewel daar recht op bestond. Uit het OSV-fonds zal aan de bedrijven waar teveel dagen zijn opgenomen door het bestuur een vastgestelde vergoeding per dag worden betaald, terwijl aan bedrijven waar minder dan het maximum aantal dagen is opgenomen, voor elke dag eenzelfde bedrag in rekening zal worden gebracht. Het bestuur van het OSV-fonds zal voor de uitvoering van deze bepaling een regeling opstellen, die de goedkeuring behoeft van partijen. In bijlage 32 is het reglement van het OSV-Fonds hierbij opgenomen.
3.
  - Het hoofdbestuur van elke vakvereniging toont bij aanvang van elk verlofjaar ten genoegen van het bestuur van het OSV-fonds aan hoe groot het aantal verenigingsleden als bovenbedoeld per 1 december van het voorafgaande jaar was.

ttttttttttt. Elke werkgever toont bij aanvang van elk verlofjaar ten genoegen van het bestuur van het bestuur van het OSV-fonds aan hoeveel personeelsleden bij hem in dienst zijn op 1 januari van dat jaar.

- uuuuuuuuuuuu. Het bestuur van het OSV-fonds stelt jaarlijks op basis van de gegevens bedoeld in het 1e en 2e lid en eventueel aanvullende informatie, het aantal verlofdagen per werkgever per vakvereniging vast en deelt dit z.s.m. mede aan elke betrokken werkgever en elke vakvereniging.
4. De in dit artikel bedoelde afwezigheid wordt niet toegestaan als het dienstbelang zich daartegen verzet. Indien op grond van dit lid een verzoek om organisatieverlof wordt afgewezen, wordt aan betrokkene onverwijld schriftelijk de reden van de afwijzing medegedeeld.
  5. Het organisatieverlof, zoals bedoeld in lid 1, kan in hele of halve dagen worden opgenomen. Het opnemen van halve dagen organisatieverlof door rijdend personeel is echter alleen toegestaan indien en voor zover de dienst op een zodanig tijdstip wordt beëindigd, dan wel kan worden aangevangen dat nog een volledige ochtend- of middagspits kan worden gereden en mits het niet leidt tot extra inzet van personeel.

## HOOFDSTUK VIII: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

### Artikel 66 (naleving voorschriften)

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

### Artikel 67 (dienstuitvoering)

1. De werknemer is verplicht tot het verrichten van de overeengekomen arbeid.
2.
  - Werkzaamheden die tot de normale functie-uitoefening gerekend kunnen worden, kunnen te allen tijde worden opgedragen.

vvvvvvvvvvvvvv. In bijzondere situaties kunnen werkzaamheden worden opgedragen die noodzakelijk zijn om de dienstuitvoering voortgang te kunnen doen vinden.

wwwwwwwwwwwww. Deze werkzaamheden vinden steeds plaats binnen de dienstdienst die reeds was overeengekomen en vastgelegd in een dienstrooster/werktijdregeling.
3. De werknemer doet alleen buiten de vastgestelde dienstdiensten dienst, indien dit kennelijk beslist noodzakelijk is voor een goede uitvoering van de diensten en indien de werknemer daarmee - behoudens in situaties, die niet aan de werkgever kunnen worden verweten, of niet door hem waren te voorzien - na overleg kan instemmen, een en ander met inachtneming van de wettelijke voorschriften. De werkgever informeert de ondernemingsraad regelmatig terzake.
4. De werknemer kan niet verplicht worden de werkzaamheden van stakers over te nemen.
5.
  - De werkgever geeft zo tijdig mogelijk kennis van de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht.

xxxxxxxxxxxxx. Onder tijdig wordt verstaan:

  - 14 dagen tevoren in geval van een dienstrooster of werktijdregeling;
  - 7 dagen tevoren in geval van wijziging of afwijking van een dienstrooster of werktijdregeling;
  - 2 x 24 uur tevoren in geval van wijziging van een vaste dienst in een dienstrooster;
  - op de dag zelf bij aanvang van de dienst voor een reservedienst.
6. De werknemer draagt zorg voor hem vastgestelde en tijdig bekend gemaakte dienstdiensten te kennen.
7. Bij aflossing verlaat de werknemer de dienst niet dan na deze behoorlijk aan zijn opvolger te hebben overgegeven.

### Artikel 68 (vakbekwaamheid)

Werknemers die geboren zijn na 30 juni 1955 en conform deze CAO rijwerkzaamheden verrichten, dienen te beschikken over een bewijs van vakbekwaamheid zoals omschreven in de Richtlijn Vakbekwaamheid. Werknemers die geboren zijn

vóór 1 juli 1955, die niet hoeven te voldoen aan de wettelijke vakbekwaamheidseisen, kunnen op basis van vrijwilligheid en met dezelfde faciliteiten, als degenen geboren na 30 juni 1955, deelnemen aan de nascholing.

De nascholing wordt door de werkgever verzorgd, al dan niet in de vorm van een BBL-traject, op de dezelfde wijze als de opleidingen uit bijlage 24, artikel 1, categorie I. Indien nodig, heeft de werknemer hierbij aanspraak op het scholingsverlof zoals geregeld in art. 50, lid 3 onder a.

In bijlage 23A, onder 1, sub e van deze cao zijn verdere afspraken tussen partijen over de opleiding en scholing van werknemers hierbij opgenomen.'

#### **Artikel 69 (gedragingen)**

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

#### **Artikel 70 (geheimhouding)**

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

#### **Artikel 71 (bekendmakingen)**

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

#### **Artikel 72 (giften en beloften)**

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

#### **Artikel 73 (voertuigen, werktuigen en gereedschappen)**

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

#### **Artikel 74 (verrekening afrekenverschillen)**

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



**Artikel 75 (particuliere diensten)**

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

- geen artikelen in enig gebouw of terrein van de werkgever, al dan niet tegen betaling, hersteld of vervaardigd;
- geen voorwerpen, hoe gering de waarde ook mag zijn, uit van enige onder a bedoelde plaats meegenomen.

**Artikel 76 (nevenbetrekkingen)**

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

**Artikel 77 (verschijnings- en verklaringplicht)**

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

**Artikel 78 (onderzoek aan/van kleding en zaken)**

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

**Artikel 79 (gebruik van alcohol, drugs en medicijnen)**

De werknemer dient bij aanvang van én tijdens de diensttijd vrij te zijn van alcohol(houdende dranken) en/of andere middelen die invloed kunnen hebben op de geestestoestand en/of het algehele functioneren. Onder andere middelen worden in ieder geval verdovende middelen verstaan.

Indien de werknemer medicijnen gebruikt waarvan een nadelige invloed kan uitgaan op het concentratie- en reactievermogen meldt hij dit aan de bedrijfsarts. De bedrijfsarts bepaalt of de bedongen arbeid al dan niet volledig kan worden verricht.

**Artikel 80 (roken)**

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

**Artikel 81 (regeling boetes verkeersovertredingen)**

1. De regeling verkeersboetes is van toepassing op de werknemer behorend tot het rijdend personeel, die werkzaam is op basis van een dienstregeling en om die reden onder tijddruk zijn werkzaamheden moet verrichten. De regeling is ook van toepassing op de werknemer die om andere redenen onder tijddruk moet uitrijden in situaties met een spoedeisend karakter zoals in geval van agressie of stremmingen.
2. De werkgever zal de werknemer steeds zo spoedig mogelijk schriftelijk informeren indien de werknemer een verkeersovertreding heeft begaan die heeft geleid tot het opleggen van een boete. Boetes die aan de werkgever als kentekenhouders worden opgelegd naar aanleiding van verkeers- overtredingen, begaan door een werknemer, zijn voor rekening van die werknemer. De werkgever is bevoegd de boete op het salaris van de werknemer in te houden mits de werknemer daarvoor tekent, dit met inachtneming van de overige leden van dit artikel.
3. De werkgever stelt de werknemer binnen twee weken na dagtekening van de beschikking waarbij de boete is opgelegd in de gelegenheid om tegen de opgelegde boete bezwaar aan te tekenen bij de instantie die de boete heeft opgelegd. Als de werkgever dit nalaat komt de boete voor zijn rekening.

4. Indien de werknemer tijdig bezwaar heeft ingediend en dit kan aantonen, zal de boete nog niet worden ingehouden. De beslissing op het bezwaar wordt dan afgewacht.
5. Indien de werknemer kan aantonen dat hij in de bezwaarprocedure in het gelijk is gesteld, mag de werkgever de boete niet inhouden op het salaris van de werknemer. Indien de beslissing in de bezwaar- procedure inhoudt dat de boete verlaagd wordt, mag de werkgever het bedrag van de lagere boete inhouden op het salaris van de werknemer.
6. Indien de werknemer in de bezwaarprocedure in het ongelijk is gesteld, houdt de werkgever de opgelegde boete in op het salaris van de werknemer.
7. Indien de werknemer aantoont dat hij in de beroepsprocedure in het gelijk is gesteld, betaalt de werkgever het ingehouden bedrag van de boete aan hem terug. Indien de beslissing in de beroeps- procedure inhoudt dat de boete verlaagd wordt, betaalt de werkgever tussen het ingehouden bedrag en de lagere boete terug.
8. Onverminderd het bepaalde in de leden 1 tot en met 6 van dit artikel neemt de werkgever de boetes vanwege snelheidsoverschrijdingen tot en met 8 kilometer per uur (na correctie van de gemeten snelheid), voor zijn rekening. Andersoortige overtredingen of boetes vanwege snelheidsoverschrijdingen van meer dan 8 kilometer per uur (na correctie van de gemeten snelheid), zijn steeds voor rekening van de werknemer en zullen worden ingehouden conform het bepaalde in dit artikel.

## HOOFDSTUK IX: PLICHTSVERZUIM EN DISCIPLINAIRE MAATREGELN

### Artikel 82 (plichtsverzuim)

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

### Artikel 83 (disciplinaire maatregelen)

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

### Artikel 84 (onderzoek en verantwoording)

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

### Artikel 85 (instellen van beroep op het scheidsrecht)

1. De werknemer heeft het recht beroep op het scheidsrecht in te stellen indien hem een van de onderstaande disciplinaire maatregelen als bedoeld in artikel 83 onvoorwaardelijk dan wel voorwaardelijk (deze laatste met ingang van 1 januari 2004) is opgelegd:
  - een berisping (met ingang van 1 januari 2004);
  - een waarschuwing (met ingang van 1 januari 2004);
  - een boete van ten hoogste eenmaal het voor betrokkene geldende dagloon, een en ander met inachtneming van artikel 7:650 BW. De werkgever stort de boete in een fonds voor een in overleg met de ondernemingsraad te bepalen goed doel;
  - een verlaging van het functieloon met maximaal 1 trede gedurende maximaal één jaar;
  - het inhouden van een periodieke loonsverhoging gedurende maximaal één jaar.
2. De samenstelling en de werkwijze van het scheidsrecht zijn vastgelegd in een reglement, dat als bijlage 26 bij deze overeenkomst is gevoegd.

**HOOFDSTUK X: OVERIGE BEPALINGEN****Artikel 86 (toelagen voor Abp-verzekerde werknemers)**

1. De 0,80% bijdrage van het pensioengevend jaarinkomen, die de werkgever uit hoofde van het hoofdlijnenakkoord ABP aan de ABP-verzekerde werknemer ter beschikking moet stellen voor indertijd de levensloopregeling, wordt verstrekt als toelage voor individueel extra op te bouwen pensioen. Als het ABP-bestuur besluit deze premie te laten vervallen als onderdeel van een breder akkoord in de Pensioenkamer van ABP zal dit worden gevolgd. De navolgende categorieën Abp-verzekerde werknemers komen in aanmerking voor de toelage van 0,80%:
  - deelnemers geboren in 1950 of later die op 31 december 2005 en op 1 januari 2006 deelnemer zijn.
 yyyyyyyyyyyyyy.       deelnemers geboren voor 1950 die niet onder de overgangsmaatregelen fpv van 1 april 1997 vallen.  
 zzzzzzzzzzzzzzz.       degenen die na 31 december 2005 deelnemer worden.
2. De oorspronkelijk voor een levensloopregeling bedoelde bijdrage van 1,25% van de werkgever voor alle ABP-verzekerde werknemers wordt jaarlijks uitgekeerd als toelage.
3. De bijdragen van 0,80% en 1,25% worden jaarlijks naar rato uitgekeerd aan de betreffende werknemers in de maand december of wanneer de deelnemers uit dienst treden.
4. De ABP-verzekerde werknemer ontvangt per 1 januari 2016 een toeslag van 0,80% naar rato van het dienstverband. Deze toeslag heeft een voorwaardelijk karakter en is gekoppeld aan de toekomstige premieontwikkeling bij het ABP.

**Artikel 87A (vakbondswerk in de onderneming/ontslag vakbondskaderlid)**

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

**Artikel 87B (vakbondscontributie)**

1. De werkgever werkt mee aan fiscaal vriendelijke verwerking van contributie, verschuldigd door werknemers die lid zijn van een vakvereniging betrokken bij deze CAO overeenkomstig het reglement uit bijlage 30. Tot het bedrag van de vergoeding van de vakbondscontributie door de werkgever doet de werknemer alsdan onherroepelijk afstand van zijn inkomen, hetgeen schriftelijk wordt vastgelegd in een individuele aanvulling op deze CAO. De vakbondscontributie zal in principe worden verrekend met de eindejaarsuitkering.
2. CAO-partijen bevelen SPOV en SVUOV aan om op een fiscaal vriendelijke wijze de vakbondscontributie te verrekenen

**Artikel 88 (informatie)**

1. De werknemers hebben recht op informatie over wat zich over het algemeen binnen de onderneming voordoet.
2.
  - Onverminderd het bepaalde in de WOR verstrekt de werkgever daartoe tenminste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad feitelijke gegevens over het gevoerde beleid ten aanzien van: werving, selectie, aanstelling, introductie, opleiding, vorming, loopbaanbegeleiding, bevordering, beloning en ontslag van de in de onderneming werkzame werknemers. Voorts verstrekt de werkgever aan de ondernemingsraad tenminste eenmaal per jaar feitelijke gegevens over de wijze waarop maatregelen op het gebied van gezondheid, veiligheid en hygiëne in de onderneming geëffectueerd worden.
 bbbbbbbbbbbbbbb.       De werkgever behoeft de instemming van de ondernemingsraad over de wijze waarop inhoud zal worden gegeven aan de bedrijfsgeneeskundige en bedrijfspsychologische begeleiding, alsmede het

bedrijfsmaatschappelijk werk, bedoeld in artikel 51 van deze CAO. De werkgever verstrekt tenminste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad feitelijke gegevens over het functioneren van bovengenoemde begeleiding.

cccccccccccc. De ondernemingsraad bevordert dat in de onderneming het werkoverleg in gestructureerde vormen wordt ingevoerd. De werksfeer heeft doorlopend de aandacht van de ondernemingsraad.

3. De ondernemingsraad krijgt de gelegenheid van zijn werkzaamheden aan de werknemers verslag te doen, overeenkomstig de door de ondernemingsraad gestelde regels.
4. De werkgever doet aan de betrokken werknemers en aan de ondernemingsraad mededeling van de voorgenomen benoeming van alle toezichthoudende en leidinggevende functionarissen. De in de onderneming van toepassing zijnde regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- en bevorderingsbeleid behoeft de instemming van de ondernemingsraad.
5. Indien zich in regio's of stadsgewesten samenwerkingsverbanden ontwikkelen, waaruit gevolgen kunnen voortvloeien voor de dienstuitvoering, die de onderneming verricht, zal de werkgever zich in overleg met de ondernemingsraad beraden op het omtrent die ontwikkelingen te voeren beleid.

### **Artikel 89 (arbeidsomstandigheden)**

De bedrijfsmiddelen (autobussen, machines, werktuigen en dergelijke), de werkruimten (kantoren en garages), de bedrijfskleding en personeelsverblijven en de eindpuntvoorzieningen dienen aan redelijke eisen van het personeel te voldoen. Overleg hierover vindt plaats met de ondernemingsraad, met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidsomstandighedenwet.

#### **Artikel 89 A (kenniscentrum, normen buscabine, onderhoud chauffeursstoel)**

1. Ter bevordering van de veiligheid en gezondheid in het openbaar vervoer richten CAO OV-partijen gezamenlijk in de loop van 2010 een kenniscentrum op. Dit kenniscentrum richt zich met voorrang op de ergonomie van de buscabine en de chauffeursstoel. In bijlage 22 van deze cao is een nadere uitwerking van het kenniscentrum opgenomen.
2. Buscabines van nieuw materieel dienen minimaal aantoonbaar te voldoen aan één van de bestaande normen, zijnde: NEN5526, NEN-ISO 16121 of VDV234. Zie hierbij verder bijlage 22, sub 2.
3. Onderhoud en vervanging van chauffeursstoelen zal plaatsvinden conform een vast schema. Richtinggevend zijn de onderhouds- en vervangingsvoorschriften van de stoelenleverancier. Een exemplaar van deze voorschriften wordt tegelijk met de aanschaf van een stoel aan de (lokale) ondernemingsraad ter beschikking gesteld. Zie hierbij verder bijlage 22, sub 3.

#### **Artikel 89 B (sociale veiligheid)**

##### 1. Opleiding en training:

Werknemers krijgen opleiding en training om de sociale veiligheid te vergroten. De werkgever draagt zorg voor evaluaties van die opleidingen en trainingen en bespreekt periodiek de resultaten daarvan met de medezeggenschap. De opleidingen zijn kosteloos voor werknemers en vinden onder arbeidstijd plaats.

##### 2. Opvang en nazorg bij incidenten:

Bij incidenten die gepaard gaan met agressie en geweld, evenals bij zeer ernstige verkeersongelukken draagt de werkgever zorg voor professionele opvang en nazorg. De werkgever bevordert dat werknemer toegang krijgt tot slachtofferhulp. De werknemers worden mondeling geïnformeerd over de afhandeling van incidenten, die gepaard zijn gegaan met agressie en geweld, tenzij de werkgever niet over informatie hierover beschikt.

##### 3. Doen van aangifte en juridische ondersteuning:

De werkgever stimuleert en begeleidt het doen van aangifte door de werknemer. De voor het doen van aangifte benodigde tijd wordt beschouwd als arbeidstijd. De werkgever draagt zorg voor, indien nodig, juridische ondersteuning, mede om de eventuele schade te verhalen. Indien nodig kan dit door de inzet van een externe jurist.

##### 4. Zie voor de overige afspraken en een uitwerking hiervan bijlage 25 van deze cao.

### **Artikel 90 (REA)**

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

### **Artikel 91 (vitaliteits- en ontwikkelingsfonds)**

1. Ten minste de vrijval van de resterende 2,1% van de SVUOV premie zal in dit fonds worden gestort. Het bestuur van het fonds krijgt als opdracht concrete maatregelen te ondersteunen c.q. te financieren, die bijdragen aan de

inzetbaarheid en de ontwikkeling van de werknemers waaronder het vitaal en gezond langer kunnen doorwerken (er worden geen onderzoeken of studies gefinancierd). Daarbij wordt gedacht aan bijvoorbeeld een aanvullende polis ziektekosten, gezondheidspreventie, persoonlijke budgetten inzetbaarheid/ loopbaanontwikkeling/scholing, aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid voor 60-plussers etc.

2. In lijn met het voorgaande zal de vrijval van 2,25% premie voor ABP-deelnemers die tot en met 2014 verschuldigd is aan de SVUOV, eveneens in dit paritaire fonds worden gestort. Tot het moment dat in het vitaliteit- en ontwikkelingsfonds er stortingen zullen plaatsvinden van vrijgevallen SVUOV premie van SPOV-deelnemers zullen genoemde ABP-gelden binnen het vitaliteit- en ontwikkelingsfonds gescheiden worden gehouden waarbij deze gelden uitsluitend beschikbaar kunnen worden gesteld voor de ABP-deelnemers. Bijvoorbeeld zou vanuit deze gelden een subsidie kunnen plaatsvinden aan werkgevers en werknemers bij een toekomstige stijging van ABP-premie.
3. Indien volgens het bestuur van het fonds voor (een deel van de) gelden geen of onvoldoende bestedingen zijn in overeenstemming met het doel van het fonds zullen de gelden een pensioenbestemming krijgen. De wijze waarop is aan partijen. Dit zou evenzo van toepassing kunnen zijn bij structurele onderbestedingen in het vitaliteit- en ontwikkelingsfonds.
4. Partijen zullen nader overleggen ten aanzien van groepen binnen de CAO die noch bij SPOV noch bij ABP deelnemer zijn.

### Artikel 92 ( dispensatie)

1. Werkgevers vallende onder de werkingssfeer hebben de mogelijkheid om dispensatie te verzoeken van de toepassing van deze CAO of van 1 of meer artikelen daarvan.
2. Een verzoek tot dispensatie dient te worden ingediend bij CAO-partijen, p/a de secretaris van de VCSA, Postbus 19365, 2500 CJ te Den Haag.
3. Het verzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij CAO-partijen onder vermelding van 'Dispensatie'.
4. Het verzoek dient tenminste te vermelden:
  - Naam en adres van de verzoeker;
  - Ondertekening door de verzoeker;
  - Een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
  - De argumenten van verzoeker om voor dispensatie in aanmerking te komen en
  - De dagtekening.
5. Indien CAO-partijen van mening zijn dat het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan zal binnen 2 weken aan verzoeker worden medegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te worden aangevuld. Aan verzoeker zal een termijn van 2 weken worden gesteld om de aanvullende gegevens bij CAO-partijen in te dienen.
6. Het verzoek zal niet in behandeling worden genomen indien aanvullende gegevens niet (voldoende) worden verstrekt. Verzoeker zal hierover schriftelijk worden geïnformeerd.
7. CAO-partijen zullen binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek dan wel binnen 2 weken na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens aan verzoeker berichten dat het verzoek in behandeling zal worden genomen.
8. Bij de beoordeling of tot dispensatieverlening kan worden overgegaan, zullen CAO-partijen als criteria hanteren:
  - Of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden, afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat de CAO (-of bepalingen daarvan) onverkort wordt toegepast en;
  - ddddd. Of er sprake is van een andere, tenminste aan deze CAO (-of bepalingen daarvan) gelijkwaardige regeling die tot stand is gekomen in samenspraak met een werknemersorganisatie die onafhankelijk is van werkgever.
9. CAO-partijen doen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, uitspraak. CAO-partijen kunnen deze termijn eenmaal met 8 weken verlengen.
10. CAO-partijen zullen de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan verzoeker.

### Artikel 93 (vrijwillig verrichten besloten busvervoer)

1. De werkgever heeft ontheffing om met de autobuschauffeurs die bereid zijn besloten busvervoer te verrichten een van deze overeenkomst afwijkende regeling te treffen die in elk geval voor wat betreft het vaste loon (inclusief vaste toeslagen) de overwerkvergoeding, de vakantiebijslag en de arbeidsduur per week tenminste het niveau moet hebben van de CAO Besloten Busvervoer.
2. Het staat iedere chauffeur vrij wel of niet tot deze regeling toe te treden.

3. In geen geval zal het salaris volgens de afwijkende regeling berekend worden, indien de chauffeur niet tot de regeling is toegetreden.
4. De overeengekomen regeling zal ter kennisneming aan de ondernemingsraad worden overgelegd.

#### **Artikel 94 (verplicht verrichten besloten busvervoer en taxiwerk)**

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

#### **Artikel 95 (seksuele intimidatie en discriminatie)**

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

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

#### **Artikel 96 (positieve actie/baangarantie)**

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

#### **Artikel 96A (mobiliteitscentrum)**

CAO-partijen zijn overeengekomen dat er een centrale sectorale voorziening wordt gecreëerd die er voor kan zorgen dat in deze tijd van economische recessie vraag en aanbod van arbeid binnen de sector bij elkaar kan worden gebracht. Doelstelling van het mobiliteitscentrum is om medewerkers die hun baan dreigen te verliezen door reorganisatie, dan wel door concessie-overgang, te bemiddelen naar in eerste instantie ander vast werk binnen de sector. Met behulp van dit centrum kunnen medewerkers worden opgevangen, die wegens bedrijfseconomische en financiële tegenslagen bij het bedrijf zelf niet meer geplaatst kunnen worden en die met behoud van hun dienstverband de gelegenheid krijgen tot opleiding, (her- en/of om-)scholing en plaatsing in een ander openbaar vervoersbedrijf (waarmee ook NS en de stadsvervoerders bedoeld worden). Indien dit niet mogelijk blijkt wordt voor een bepaalde tijd bemiddeld naar werk buiten de sector.

Voor de uitvoering van deze werkzaamheden zullen samenwerkingsafspraken worden gemaakt met een extern bedrijf. Voor zover nodig zal bij- en omscholing door middel van het uitvoeren van scholingstrajecten worden gerealiseerd. Door instelling van dit mobiliteitscentrum kan enerzijds worden bevorderd dat tijdig adequate trajecten kunnen worden opgestart voor begeleiding van door boventaligheid bedreigde werknemers en anderzijds kan worden getracht deze voor de sector te behouden.

Werkgevers kunnen werknemers niet eenzijdig in het mobiliteitscentrum plaatsen. Plaatsing in het mobiliteitscentrum geschiedt op basis van vrijwilligheid of op grond van afspraken overeengekomen met de werknemersorganisaties. Een eventuele weigering van de werknemer zal niet tegen de werknemer worden gebruikt in bijvoorbeeld een ontslagprocedure. Indien er meer specifieke afspraken in een sociaal plan, dat is overeengekomen met de werknemersorganisaties, zijn afgesloten, gaan deze voor.

Er wordt een paritaire commissie in het leven geroepen die toezicht houdt op onder meer de naleving van de regels. Een nadere uitwerking van het mobiliteitscentrum is in bijlage 31 van deze cao opgenomen. Het model van het mobiliteitscentrum wordt verder ontwikkeld in een gezamenlijke werkgroep.'

#### **Artikel 96B (instroompools)**

De instroompools kunnen in werking treden volgens de afspraken die vastgelegd zijn in bijlage 33.

#### **Artikel 97 (privacyreglement)**

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

#### **Artikel 98 (technologische ontwikkeling)**

1. Onverminderd de verplichtingen voortvloeiend uit de WOR zullen de arbeidsvoorwaardelijke aspecten van de technologische ontwikkelingen in de bedrijfstak periodiek in de VCSA tussen CAO-partijen besproken worden.

2. Met betrekking tot de aspecten van technologische ontwikkeling op het gebied van arbeids- omstandigheden, de werkgelegenheid en de kwaliteit van de arbeid, zal de VCSA gedurende de looptijd van deze overeenkomst vaststellen wat voor ieder onderwerp het meest geschikte gespreks- platform moet worden geacht te zijn.

### **Artikel 99 (internationale solidariteit)**

De leden van de VWOV stellen gezamenlijk in de maand juni van de jaren 2018, 2019 en 2020 een bedrag van € 25.000,- ter beschikking aan de vakorganisaties gezamenlijk ten behoeve van internationale projecten. De bijdrage wordt door het OSV-fonds geïnd bij de leden van de VWOV en uitbetaald aan de vakorganisaties.

### **Artikel 100 (maatregelen tijdens contractsduur)**

#### AVV:

CAO-partijen vragen zo spoedig mogelijk algemeen verbindend verklaring van deze cao aan. Indien daartoe een aanpassing van de werkingsfeerbepaling in artikel 1 benodigd is, zullen partijen zich inspannen tot een spoedige aanpassing daarvan.

#### Integratie CAO Openbaar Vervoer en CAO Multimodaal:

CAO-partijen zullen gezamenlijk een onderzoek starten naar de samenvoeging van de CAO OV en de CAO Multimodaal met als intentie de samenvoeging ook daadwerkelijk te realiseren.

#### Arbeidsverhoudingen:

Partijen zullen gedurende de looptijd van deze cao extra aandacht schenken aan het normaliseren en verbeteren van de arbeidsverhoudingen in de sector, en zullen daarvoor een programma en een plan van aanpak maken met eventuele hulp en ondersteuning van externe partijen.

#### Werken naar wens:

Indien er sprake is van een pilot blokken gelden hiervoor de arbeidsvoorwaarden pilots blokken (rij- en rusttijden voor rijdend personeel) zoals opgenomen in bijlage 8, tenzij er andere afspraken zijn gemaakt tussen partijen betrokken bij de CAO Openbaar Vervoer.

Aangetoond is dat individuele keuzemogelijkheden van medewerkers op het gebied van werktijden en roostering een positieve invloed hebben op de balans werk-privé. Tevens wordt de werkdrukbeleving hierdoor positief beïnvloed. Mede daarom wordt vanaf 2018 “Werken naar Wens” binnen de cao openbaar vervoer als één van de roostermethodieken mogelijk gemaakt op de wijze zoals opgenomen in de afsprakenmatrix van de paritaire werkgroep Werken naar Wens d.d. 9 februari 2016. Hierbij gelden de volgende aanvullingen/toevoegingen:

- Werken naar Wens is een tweezijdige keuzeoptie in de cao. Het systeem is één van de mogelijkheden voor het inroosteren van werkpakketten van medewerkers. Het bedrijf en de ondernemingsraad moeten het eens zijn om het systeem op een vestiging toe te passen. Een voorwaarde is tevens dat er voldoende draagvlak moet zijn bij de medewerkers binnen de vestiging. Dat betekent dat er een ruime meerderheid van de uitgebrachte stemmen akkoord moet zijn.

eeeeeeeeeeee. Bij de toepassing van Werken naar Wens zal aangesloten worden bij de bestaande diensttypen (uit bijlage 11) en arbeidsvoorwaarden (o.a. OT/GD) van de cao openbaar vervoer.

ffffffffffffff. Het bedrijf en de ondernemingsraad maken afspraken over de wijze van uitbetaling van OT/GD. Als uitgangspunt geldt de gebruikelijke wijze (individueel of gemiddeld) binnen het bedrijf dan wel de vestiging.

gggggggggggg. Na aanzegging van het bedrijf om op een vrije dag te werken, wordt er gehandeld conform de cao openbaar vervoer (artikel 41). Hier is derhalve instemming nodig van de medewerker, op grond van artikel 41 lid 1 sub b van de cao openbaar vervoer.

hhhhhhhhhhhh. Bij het op verzoek van het bedrijf afwijken van een raamtijd (bloktype), wordt een penalty van minimaal € 2,50 toegekend. Met de ondernemingsraad mogen andere bedragen worden afgesproken.

iiiiiiiiiiii. In het individuele basisrooster kan maximaal 1x per twee weken, conform bijlage 11B lid 6 worden afgeweken van de raamtijden. Deze blokken worden geormerkt in het individuele basisrooster.

jjjjjjjjjjjj. Conform de afsprakenmatrix worden behalve bij de dagdienst (B), per diensttype twee blokken met raamtijden gehanteerd.

kkkkkkkkkkkk. De eerdergenoemde matrix is leidend maar niet uitputtend. Om die reden is het mogelijk om per bedrijf nadere (uitvoerings)bepalingen overeen te komen met de ondernemingsraad.

llllllllllll. Bestaande pilots worden gerespecteerd.



Marktwerking in het OV:

Partijen stellen vast dat de marktwerking in het Nederlandse OV streekvervoer op een aantal punten te ver is doorgeschoten en dit ten koste gaat van de bedrijven, medewerkers en uiteindelijk ook van de reizigers, het milieu en de mobiliteit in Nederland.

Bij aanbestedingen blijken kostprijs en productiviteit leidende beginselen te zijn geworden. Hierdoor worden OV-bedrijven gedwongen om in hun bedrijfsvoering nog scherper aan de wind te varen om nog rendabel te kunnen zijn. Werknemers ervaren dit dagelijks door een toenemende werkdruk door nog strakkere diensten en rouleringen. Diensten waarin medewerkers regelmatig geen of te weinig tijd hebben voor een normale pauze of gelegenheid tot een korte stop. Het huidige systeem van indexering voor de financiering van een concessie versterkt deze situatie omdat de indexering achterblijft bij de daadwerkelijk gestegen kosten voor personeel en brandstof. Partijen vinden dan ook dat de marktwerking aan herziening toe is en aangepast moet worden. Partijen spreken dan ook af om hier gezamenlijk werk van te maken en gezamenlijk op te trekken richting politiek en opdrachtgevers om deze aanpassingen en veranderingen te bewerkstelligen.

Doelstelling hierbij is om de bestaande problemen in de sector met betrekking tot onder andere de financiering op te lossen, zodanig dat het streekvervoer een gezonde ontwikkeling kan doormaken, waaronder mede wordt verstaan het bereiken van genormaliseerde arbeidsverhoudingen.

Pensioen:

1. Sociale partners zullen een schriftelijke garantie aan SPOV afgeven, inhoudende dat met ingang van 1 januari 2022 de premie voor SPOV wordt vastgezet op 20% van het pensioengevend salaris voor een periode van vijf jaar, en dat de cao-tekst in dit licht wordt aangepast. 2,6% van de vrij te vallen 4,7% SVUOV-premie zal in dit kader hoe dan ook per 1 januari 2022 worden ingezet. De werknemerspremie zal, uitgaande van het op 8 maart 2019 van toepassing zijnde percentage, onveranderd blijven gedurende de voornoemde periode van vijf jaar.
2. Sociale partners spreken af dat affinanciering SVUOV volledig zal worden gerealiseerd middels inzet in 2021 van de 4,7% SVUOV premie. Na volledige affinanciering zal per 1 januari 2022 de resterende vrij te vallen premie van 2,1% worden aangewend in het kader van het generatiepact.
3. Voor het geval onverhoopt volledige affinanciering per 1 januari 2022 middels inzet in 2021 van de 4,7% SVUOV premie niet of niet volledig kan worden bewerkstelligd, maar pas op een latere datum, komen sociale partners overeen dat de resterende vrij te vallen premie van 2,1% eerst vanaf dat (latere) moment waarop daadwerkelijk alsnog volledige affinanciering is gerealiseerd, zal worden aangewend in het kader van het generatiepact.
4. Sociale partners spreken af dat indien affinanciering SVUOV middels inzet in 2021 van de 4,7% SVUOV premie vóór 1 januari 2022 wordt verwezenlijkt, de resterende vrij te vallen premie van 2,1% vanaf het (eerdere) moment waarop daadwerkelijk volledige affinanciering is gerealiseerd zal worden aangewend in het kader van het generatiepact.
5. Sociale partners komen overeen het proces aangaande affinanciering SVUOV, dat mede afhankelijk is van de rente-ontwikkeling, nauwgezet te monitoren, en in elk geval tot nader order in het kader van elk volgende formeel cao-partijenoverleg, met elkaar te bespreken.
6. Gezien het voorgaande zijn sociale partners aldus overeengekomen dat de resterende vrij te vallen premie van 2,1% niet -zoals eerder was overeengekomen- per 1 januari 2021 zal wordt gestort in het Vitaliteitsfonds.
7. Sociale partners komen overeen dat werkgevers met ingang van april 2019 in het geheel géén afdrachten meer zullen realiseren aan het Vitaliteitsfonds, zodat de afdrachten die tot dusver ten aanzien van ABP'ers zijn verricht vanaf april 2019 niet meer voortgezet worden.
8. Sociale partners spreken af dat opdracht zal worden gegeven aan het bestuur van het Vitaliteitsfonds om de reeds in dat fonds aanwezige gelden op een nader vast te stellen wijze te besteden aan de ABP-deelnemers, en om daarna over te gaan tot liquidatie van het Vitaliteitsfonds.
9. Sociale partners zullen nader overleg plegen over de vrijval als gevolg van het niet meer afdragen van gelden aan het Vitaliteitsfonds per april 2019.
10. Sociale partners zullen nader in het kader van het generatiepact een onderzoeksopdracht formuleren, en zullen dit onderwerp tot nader order op elke agenda van elk komende formeel cao- partijenoverleg plaatsen.

Werkings sfeer CAO OV:

- Partijen hebben nogmaals vastgesteld dat zij concurrentie op arbeidsvoorwaarden in de meest brede zin des woords niet wenselijk achten.
- De meest effectieve manier om dit uitgangspunt te realiseren is door alle OV-bedrijven, die opereren binnen de betwistbare markt onder één gemoderniseerde CAO te brengen die voor AVV zal worden aangeboden.
- Partijen zullen zo snel mogelijk een studieopdracht formuleren voor een haalbaarheidsonderzoek naar de integratie van de arbeidsvoorwaarden in de meest brede zin in de sector. De volgende zaken zullen onder andere onderdeel uitmaken van dit onderzoek: onderaanneming/inhuur.

- Een externe partij moet binnen 6 maanden rapporteren.
- Als deze haalbaarheidsstudie voldoende aanknopingspunten biedt voor een vervolg zal een vervolgoopdracht gedurende de contractperiode van deze CAO worden uitgevoerd.

#### Paritaire werkgroep artikel 89A lid 2:

Een paritaire werkgroep zal binnen 6 maanden na ondertekening van het onderhandelingsresultaat rapporteren aan de VCSA inzake de normering van artikel 89A lid 2 CAO ten aanzien van de bus korter dan 12 meter.

#### 3e WW-jaar:

Partijen zullen in overleg treden aangaande het 3e WW-jaar.

#### CAO-tekst WW:

Na het SER-advies “Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW” en nadat het STAR-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, medio juni 2014, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de STAR van 24 december 2013, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering.

#### Werkgroep instroom:

Er zal een paritaire werkgroep worden opgericht die zich specifiek bezig zal houden met de doorstroom van uitzendkrachten, instroom ander nieuw personeel en de instroom van jongeren/BBL-ers binnen de bedrijven op een arbeidsovereenkomst. De werkgroep zal een model ontwerpen, waarbij voor de verschillende doelgroepen voldoende perspectief aanwezig is/blijft op een vaste baan binnen een OV- bedrijf.

Gedurende deze contractperiode hebben partijen de volgende operationele afspraak gemaakt. Het is nu al zo dat jongeren (< 27 jaar) rechtstreeks kunnen worden benoemd op formatieruimte die ontstaat door deelname aan de Ouderenregeling 60+ (artikel 20A lid 3). Echter wanneer een jongere (bijvoorbeeld BBL- er Sectorplan) rechtstreeks in dienst komt en daarbij een structurele vacature gebruikt die op een andere wijze is ontstaan (bijvoorbeeld door pensionering, uitbreiding van werk), dan zal om verdringing van een uitzendkracht te voorkomen, de eerstvolgende vacature worden aangeboden aan de uitzendkracht, volgens artikel 12.4.

Dit betreft een tijdelijke operationele afspraak/regeling in afwachting van een definitieve afspraak die gemaakt wordt in bovengenoemde paritaire cao-werkgroep.

#### Vergrijzing en ouderenbeleid:

Partijen delen de analyse dat één van de grootste uitdagingen binnen de sector de vergrijzing van het werknemersbestand is. De gemiddelde leeftijd is hoog. Het is in het belang van werknemers en werkgevers dat oudere werknemers gezond hun pensioengerechtigde leeftijd behalen. Partijen kennen en erkennen de wens van veel oudere collega's om een dag minder te werken, of zelfs om eerder dan de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Helaas zijn daarvoor fiscale en juridische beperkingen.

Partijen hebben op dit thema het volgende afgesproken:

- Vijf jaar vóór het moment waarop een werknemer gebruik gaat maken van de AOW wordt de medewerker op basis van vrijwilligheid in de gelegenheid gesteld deel te nemen aan collectieve bijeenkomsten met een extern financieel adviseur. In deze bijeenkomsten wordt verkend of eerder stoppen tot de mogelijkheden behoort. Dat bekijkt deze adviseur samen met de medewerkers. Het gaat hier om een externe deskundige, die niet is verbonden aan het bedrijf en die het bedrijf geen inzage geeft in de analyse. Dat is nadrukkelijk afgesproken omdat ook de persoonlijke financiële situatie betrokken kan worden. De kosten van de adviseur worden door het bedrijf betaald;
- Samen met deze adviseur en met deskundigen van het pensioenfonds worden voorlichtingsbijeenkomsten gehouden;
- Per bedrijf wordt bekeken op welke wijze de huidige 60+ regeling operationeel kan worden verbeterd. Gezond roosteren maakt onderdeel uit van deze verbeteringen. Onder de huidige cao kunnen deelnemers aan de 60+ regeling al een dag korter gaan werken;
- Een paritaire werkgroep met externe ondersteuning gaat alle mogelijkheden voor verbetering van de ouderenregeling (60+) onderzoeken, waarbij de 20% vermindering van arbeidstijd verder naar beneden kan worden gebracht tot maximaal 50% (het zogenaamde generatiepact). Er zal een breed onderzoek plaatsvinden naar maatregelen op het gebied van 60+, 50+ en jonger personeel. Uitgangspunt bij dit onderzoek is dat er geen verslechtingen in volume plaatsvinden.

#### Inzet AOW-ers:

De inzet van AOW-ers zal tot een minimum worden beperkt. Ze worden alleen ingezet in geval van piek en ziek en wanneer de formatie op orde is. De bestaande afspraken worden gerespecteerd en er vindt geen uitbreiding plaats van de huidige AOW-ers binnen de bedrijven.

#### Werkgroep experimenten:

Gedurende de looptijd van de CAO kunnen in de bedrijven experimenten worden gestart en voortgezet om te komen tot meer evenwichtige en regelmatige diensten en meer op maat gemaakte rouleringen. Partijen zullen hiermee actief aan de slag gaan. Doel van deze experimenten is het gezamenlijk verkennen en experimenteren met andere vormgeving van roosters, met als uitgangspunt het bereiken van een win-win situatie voor zowel werknemers als het gaat om meer regelmatige diensten en rouleringen die zorgen voor een betere werk-privé balans als voor werkgevers een meer efficiënte inzet van de beschikbare personeelscapaciteit.

De experimenten zullen aan een aantal spelregels en voorwaarden voldoen, zoals:

- Het gaat om experimenten en niet om pilots;
- De experimenten zijn concreet beschreven in de zin van doel, tijd, aanpak etc.;
- Uitvoering moet door de werkgever en de medezeggenschap gebeuren;
- Er moet een draagvlak zijn onder de betreffende werknemers;
- Met instemming van de ondernemingsraad: dit betekent dat de experimenten eerst schriftelijk aan de medezeggenschap worden voorgelegd;
- De experimenten moeten geëvalueerd worden en er moet onafhankelijk onderzoek naar worden gedaan;
- Werknemers kunnen er financieel niet op achteruit gaan tijdens het experiment;
- Er moet een stuurgroep gevormd worden door partijen (werkgevers en vakbonden) die conclusies trekt, toezicht houdt, experimenten coördineert etc.

De resultaten en uitkomsten van de experimenten zullen betrokken worden bij de volgende cao- onderhandelingen.

#### Werkgroep werkdruk:

Cao-partijen zullen een onafhankelijk onderzoek instellen naar werkdruk, werkdrukbelevingen en ziekteverzuim binnen de sector. Partijen zullen daartoe gezamenlijk een opdracht formuleren en een wetenschappelijke, medische onderzoeksinstantie selecteren en een stuurgroep instellen.

#### Scholing/een leven lang leren:

Het is van belang voor de sector om aantrekkelijk te zijn en te blijven voor bestaande en nieuwe medewerkers en om de instroom van nieuwe medewerkers te bevorderen. De mogelijkheden voor medewerkers om zichzelf te ontwikkelen en bij te kunnen scholen zijn in de ogen van alle partijen op dit moment niet voldoende. Op basis van de maatschappelijke trends is de verwachting dat een volgende generatie collega's niet vanzelfsprekend tot hun pensioen buschauffeur wil blijven. Daarom moet een visie op scholing worden ontwikkeld. Gezien het belang van het onderwerp dat erkend wordt door alle partijen, wordt onderzocht of een sectoraal scholingsfonds ontwikkeld kan worden.

Voor deze contractperiode geldt dat de in 2014 gemaakte afspraak over persoonlijke ontwikkeling wordt gecontinueerd. Deze luidt als volgt:

Binnen de CAO wordt het mogelijk gemaakt om werknemers, op eigen verzoek, een ontwikkelingsbudget te verschaffen door de bruto waarde (bruto waarde plus werkgeversdeel sociale lasten) van ATV-dagen (uitgezonderd ATV 50-plus), bovenwettelijke vakantiedagen, die volgens de CAO kunnen worden

verkocht en eventuele andere bronnen, te ruilen voor fiscaal gefaciliteerde regelingen in het kader van ontwikkelingsgerichte c.q. beroepsgerelateerde cursussen en opleidingen. Het betreft hier niet studies die voor de werkgever en/of werknemer van belang wordt geacht overeenkomstig de regeling studiefaciliteiten van artikel 50 en bijlage 23 van de CAO.

#### Werkgelegenheid:

In de sector zullen minimaal 1000 uitzendkrachten/BBL-ers worden aangenomen met inachtneming van de reeds in de cao bestaande afspraken. Monitoring van deze afspraak vindt halfjaarlijks plaats in het overleg tussen partijen. Gedurende en betreffende de looptijd van deze cao wordt deze bepaling buiten werking gesteld.

#### Werkgelegenheidsgarantie:

Gedurende de looptijd van deze cao zal ten behoeve van het direct roostergebonden uitvoerend personeel in vaste dienst een werkgelegenheidsgarantie van toepassing zijn. Deze werkgelegenheidsgarantie geldt uitdrukkelijk niet voor indirect personeel.

Bij dreigende overcapaciteit van direct uitvoerend personeel kan met de medezeggenschap tijdelijk extra ruimte in de formatie worden afgesproken, waardoor het de werknemers mogelijk wordt gemaakt achterstallig verlof op te nemen en zo de overcapaciteit terug te dringen.

#### Werkgroep generatiepact/sector AOW

Cao-partijen spreken met elkaar af om een werkgroep op te richten tijdens de looptijd van deze cao. Deze werkgroep, bestaande uit de partijen betrokken bij deze cao, stelt zich tot doel om te komen tot afspraken over een uitbreiding van het generatiepact en een sector-aow om werknemers gezond de eindstreep te laten behalen.

Cao-partijen erkennen het belang van duurzaam ouderenbeleid en een sector-aow. Er is binnen de sector sprake van vergrijzing van het werknemersbestand en het ziekteverzuim onder ouderen is extreem hoog. Partijen zullen zich dan ook maximaal inspannen om goede afspraken te maken die het oudere werknemers mogelijk maakt om maximaal drie jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd eerder te kunnen stoppen met werken met een fatsoenlijk inkomen en/of eerder minder te werken.

#### Looptijd werkgroep

De werkgroep zal starten vanaf 1 januari 2021 en zal op 1 april 2021 uiterlijk resultaten presenteren.

#### Vorm werkgroep

Vanuit werkgevers en werknemers wordt er een werkgroep samengesteld. Hierin nemen plaats vanuit elke partij maximaal vier personen.

#### Uitgangspunten werkgroep:

1. Partijen spreken in het kader van het “Pensioenakkoord”, afgesproken tussen Kabinet en Sociale Partners, af een regeling tot stand te brengen waardoor “Eerder Stoppen met Werken” met een fatsoenlijk inkomen mogelijk is, per 1 juli 2021.
2. Partijen spreken in het kader van “Duurzame inzetbaarheid” af een gevarieerd pakket aan generatiepactregelingen tot stand te brengen. De huidige ouderenregeling van artikel 20A cao-OV maakt onderdeel uit van deze generatiepactafspraken. Partijen zullen tevens andere generatiepactvarianten (60-80-100 en/of 70-85-100) onderzoeken en introduceren.
3. De regelingen zijn vrijwillig en toegankelijk voor werknemers vallend onder de werkingssfeer van deze cao.
4. Partijen geven de opdracht aan de werkgroep om de mogelijkheden ten aanzien van overheidssubsidie t.b.v. duurzame inzetbaarheid en eerder uitreden (DIEU) te onderzoeken.
5. Werkgevers zullen ten behoeve van deze werkgroep alle benodigde informatie verstrekken die het de werkgroep mogelijk maakt en in staat stelt om inzicht te verkrijgen in de effecten van de af te spreken regeling.
6. Partijen zeggen tevens toe uitvoering te geven aan het deel artikel 100 van de cao betreffende “vergrijzing en ouderenbeleid”.
7. Partijen zullen alle mogelijke financieringsbronnen onderzoeken ter aanvulling van de sector-aow;
8. De werkgroep zal daar waar nodig inhoudelijk extern worden ondersteund.

#### **Artikel 101 (sociaal contract)**

Cao-partijen sluiten naast deze cao een zogeheten sociaal contract af. In dit sociaal contract worden de afspraken tussen partijen vastgelegd met het oog op hun gemeenschappelijke oriëntatie op de toekomst. Het sociaal contract wordt voorlopig voor een periode van 3 jaar aangegaan. Voor de verdere inhoud en uitwerking hiervan zie bijlage 29 van deze cao.’

#### **Artikel 102 (niet herleidbare indirecten)**

De tussen partijen overeengekomen tekst inzake de Gedragscode betreffende de overgang bij concessieovergang van ‘niet herleidbare indirecte werknemer’ vallend onder de bescherming van de personeelsparagraaf WP 2000 (bijlage 34) geldt als afspraak tussen partijen.

## HOOFDSTUK XI: CHAUFFEUR PERSONENAUTO

### Artikel 103 (aanstelling)

1. De chauffeur personenauto wordt in het kader van een loopbaantraject aangesteld voor het verrichten van personenvervoer met een personenauto.
2. De chauffeur personenauto die ad hoc wordt ingezet in de functie van autobuschauffeur maakt op een beloning volgens artikel 23 lid 5 CAO OV, rekening houdend met niet verleende ATV en onder toekenning van eventuele onregelmatigheidstoeslag en toeslag voor gebroken diensten.
3. Aan de chauffeur personenauto wordt binnen een periode van maximaal 5 jaar de functie van autobuschauffeur aangeboden. Op bedrijfsniveau kan tussen werkgever en vakverenigingen worden afgesproken dat de verplichting tot het doen van een aanbod wordt vervangen door de intentie van het doen van een aanbod. Als voorwaarde voor een dergelijk aanbod geldt dat de werknemer voldoet aan de functie-eisen van autobuschauffeur. Daartoe dient onder andere het diploma CCV-B te zijn behaald.
4. Bij definitieve plaatsing in de functie van autobuschauffeur vindt inschaling plaats in de chauffeursloonschaal uit bijlage 12 op de trede die overeenkomt met het loon dat de werknemer verdiende als chauffeur personenauto.

### Artikel 104 (toepasselijke CAO-bepalingen)

Op de chauffeur personenvervoer is de CAO Openbaar Vervoer van toepassing met uitzondering van de artikelen: 6 (vanaf lid 2), 9, 10 (lid 6), 19, 20, 20A, 22, 26, 27, 33, 34, 35, 36A, 36B, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 45, 46, 47, 48, 49, 56A, 61, 63, 65 en de bijlagen 11, 12, 12A, 12B, 13, 14, 19, 20, 22 en 25.

In plaats daarvan gelden de hierna volgende artikelen.

### Artikel 105 (lonen en arbeidstijd)

1. De lonen gelden voor een arbeidstijd van 40 uren per week, verdeeld over gemiddeld 5 dagen per week.
2. De verloonde tijd is de tijd tussen het tijdstip waarop de dienst daadwerkelijk aanvangt en het tijdstip waarop de dienst daadwerkelijk eindigt, na aftrek van onderbrekingen.
3. De dienst vangt daadwerkelijk aan op één van de door werkgever bepaalde standplaatsen en eindigt daadwerkelijk op één van de door werkgever bepaalde standplaatsen.
4. Een onderbreking op standplaats is geen verloonde tijd.
5. Het aantal onderbrekingen op standplaats is niet gemaximeerd. De duur van een onderbreking op standplaats is niet gemaximeerd.
6. De tijd benodigd met het reizen van het woonadres naar het vestigingsadres, zijnde standplaats, van werkgever en vice versa is geen verloonde tijd. Indien werkgever vraagt om het voertuig naar het vestigingsadres te brengen, staat het de werknemer vrij om daar geen gehoor aan te geven. Indien werknemer door werkgever aantoonbaar verplicht wordt het voertuig terug te komen brengen naar het vestigingsadres, dan is de werknemer gehouden daar gehoor aan te geven en is de reistijd benodigd om van het woonadres naar het vestigingsadres te komen verloonde tijd.
7. Indien, in afwijking van lid 3, werkgever aangeeft dat de werkzaamheden van werknemer eindigen op een locatie welke geen standplaats is en werknemer de volgende dienst daar ook weer aanvangt (enkel overnachtingen) dan eindigt de verloonde tijd op die locatie op het moment dat de dienst daar eindigt en vangt deze aan wanneer de dienst op die locatie ook weer aanvangt.
8. Een onderbreking is een periode van ten minste 15 aaneengesloten minuten, waarmee de arbeid wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid (met inachtneming van hetgeen in lid 4 inzake verloonde tijd is opgenomen). Indien werkgever voorafgaand aan de onderbreking een eindtijd van de onderbreking kenbaar heeft gemaakt, omdat de werknemer na afloop van de onderbreking geacht wordt zijn bedongen arbeid weer aan te vangen, wordt van werknemer verwacht dat deze zijn bedongen arbeid ook daadwerkelijk aanvangt na de eindtijd van de onderbreking.
9. Zodra de werknemer een onderbreking heeft gekregen staat het de werknemer vrij om te doen en laten wat deze wil. Als de werknemer vervolgens op een andere locatie de onderbreking wil genieten, dan is de aan- en afrijtijd resp. naar en van deze andere locatie onbetaalde tijd. Het staat de werknemer niet vrij om naar eigen inzicht voor het aan- en afrijden naar deze andere locatie een voertuig te gebruiken dat toebehoort aan de werkgever.
10. De totale maximale duur van de onderbrekingen buiten standplaats bedraagt per dienst 1,5 uur. Het aantal onderbrekingen buiten standplaats is maximaal 6.
11. Werknemer dient de ingehouden tijd van de onderbrekingen daadwerkelijk als onderbreking genoten te hebben.
12. In afwijking van lid 8 kan het einde van een onderbreking samenvallen met het daadwerkelijk einde van de dienst.

13. Het is aan de werkgever en de bij hem werkzame werknemers om overleg te voeren over de benodigde faciliteiten tijdens onderbrekingen buiten standplaats.

#### Loontabel\* per 1 juli 2020 rijdend personeel

loontrede	maandloon	uurloon	overuur	verlofrechten			
				23 vkd	25 vkd	26 vkd	27 vkd
				9,70%	10,63%	11,11%	11,58%
2	€ 1.983,58	€ 11,44	€ 13,73	€ 12,55	€ 12,66	€ 12,71	€ 12,76
3	€ 2.028,37	€ 11,70	€ 14,04	€ 12,83	€ 12,94	€ 13,00	€ 13,05
4	€ 2.073,16	€ 11,96	€ 14,35	€ 13,12	€ 13,23	€ 13,29	€ 13,34
5	€ 2.117,94	€ 12,22	€ 14,66	€ 13,41	€ 13,52	€ 13,58	€ 13,64
6	€ 2.162,75	€ 12,48	€ 14,98	€ 13,69	€ 13,81	€ 13,87	€ 13,93
7	€ 2.207,54	€ 12,74	€ 15,29	€ 13,98	€ 14,09	€ 14,16	€ 14,22
8 (*1)	€ 2.252,32	€ 12,99	€ 15,59	€ 14,25	€ 14,37	€ 14,43	€ 14,49
9	€ 2.297,11	€ 13,25	€ 15,90	€ 14,54	€ 14,66	€ 14,72	€ 14,78
10 (*2)	€ 2.341,90	€ 13,51	€ 16,21	€ 14,82	€ 14,95	€ 15,01	€ 15,07
11	€ 2.386,70	€ 13,77	€ 16,52	€ 15,11	€ 15,23	€ 15,30	€ 15,36
12	€ 2.431,49	€ 14,03	€ 16,84	€ 15,39	€ 15,52	€ 15,59	€ 15,65

- \*) lonen EXCL 8% vakantietoeslag  
 \*1: maximale trede chauffeur straattaxi  
 \*2: maximale trede chauffeur contractvervoer beperkt

#### Artikel 106 (overuren)

Overuren zijn de uren die de gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week berekend over een periode van één kalenderkwartaal te boven gaan. Bij gebruik van een zogenaamd cyclisch rooster is er pas sprake van meeruren en/of overuren als deze de met het rooster corresponderende aantal uren te boven gaan. Ziekte uren, wachtdagen en verlof tellen mee bij de berekening of er sprake is van betreffende overuren.

#### Artikel 107 (vergoeding overuren)

De werknemer bepaalt hoe hij de overurenvergoeding ontvangt: in geld, in tijd of in combinaties daarvan. In alle gevallen krijgt hij een toeslag van 20%:

- tijd + toeslag van 20% in tijd; dan wel
- tijd + toeslag van 20% in geld; dan wel
- uurloon + toeslag van 20% in geld.

Bij berekening van de vergoeding wordt de duur van het overwerk afgerond volgens onderstaand schema:

- 00 – 14 minuten = 0 minuten overwerk
- 15 – 44 minuten = 30 minuten overwerk
- 45 – 60 minuten = 60 minuten overwerk

De overwerkregeling wordt niet toegepast op:

- overuren voor leidinggevenden, die zelf bevoegd zijn tot het laten verrichten van overwerk;
- overuren die zijn ontstaan door eigen schuld of toedoen van de werknemer;
- overuren door werknemers met een zelfstandige functie, voor wie geen diensttijden zijn vastgesteld.

De laatste bullet is alleen van toepassing op niet-operationele functies (kantoorfuncties), waarbij het niet altijd mogelijk is om met vaste arbeidstijden te werken.

#### Artikel 108 (verrichten openbaar vervoer)

1. Aan de chauffeur personenvervoer die met een personenauto openbaar vervoer verricht als bedoeld in de Wet Personenvervoer wordt in plaats van het uurloon voor taxivervoer per 1 juli 2020 een uurloon toegekend van € 14,85.

Dit openbaar vervoeruurloon wordt vergoed over arbeidsuren besteed aan:

- het daadwerkelijk verrichten van openbaar vervoer;
- de aan- en afrijtijd voorafgaand aan en volgend op het verrichten van openbaar vervoer indien de werknemer gedurende de gehele dienst exclusief beschikbaar is voor
- het verrichten van openbaar vervoer;

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

Het OV-uurloon moet ook bij bepaling van de hoogte van de vakantietoeslag en de loondoorbetaling in geval van ziekte meegenomen worden.

2. Aan de werknemer die openbaar vervoer verricht, wordt voor gewerkte uren op werkdagen tussen 19.00 en 07.30 uur en op zaterdagen, zon- en feestdagen per 1 juli 2020 een onregelmatigheidstoeslag toegekend van € 4,86.

### **Artikel 109 (feestdagen)**

Op algemeen erkende feestdagen wordt in de regel geen arbeid verricht, tenzij de werknemer volgens dienstrooster is ingedeeld voor arbeid. In overleg en met instemming van de werkgever is het voor de werknemer mogelijk algemeen erkende feestdagen om te ruilen voor niet-Nederlandse feest- en gedenkdagen. Werknemer maakt jaarlijks, voor 1 januari, schriftelijk (of per email) kenbaar of hij eventueel te werken feestdagen in tijd of in geld gecompenseerd wil hebben. Indien werknemer niet tijdig of geen keuze kenbaar heeft gemaakt, dan geeft de werkgever binnen 14 dagen na de gewerkte feestdag een andere vrije dag terug als compensatie voor de gewerkte feestdag.

Erkende feestdagen:

- Nieuwjaarsdag
- beide paasdagen
- Hemelvaartsdag,
- beide pinksterdagen
- beide kerstdagen
- Koningsdag
- 5 mei (in lustrumjaren)

### **Artikel 110 (dienstdoen op vrije dagen)**

1. De werkgever kan na overleg met de werknemer een (on)betaalde vrije dag, niet zijnde buitengewoon verlof of een vakantieperiode, intrekken als er op die dag onvoorzien sprake is van:
  - een verhoogde vraag naar vervoer en/of
  - uitval van werknemers die op die dag dienst zouden hebben.
2. De werkgever geeft binnen 14 dagen een andere vrije dag terug als compensatie van de ingetrokken roostervrije dag. Als het bedrijfsbelang het toekennen van deze compensatieroostervrije dag binnen 14 dagen niet toelaat, ontvangt de werknemer voor deze dag een dagloon bij de eerstvolgende loonbetaling.

### **Artikel 111 (onregelmatigheidstoeslag)**

Vervallen

### **Artikel 112 (dienstrooster)**

De werkgever stelt het dienstrooster vast in overleg met:

- de ondernemingsraad, of als die ontbreekt  
mmmmmmmmmmmmmm. de gekozen personeelskern, of als die ontbreekt  
nnnnnnnnnnnnnn. het personeel

### **Artikel 113 (parttimers)**

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

### **Artikel 114 (loondoorbetaling bij ziekte)**

1.
  - De werknemer die wegens ziekte niet in staat is om zijn werkzaamheden te verrichten, heeft recht op:

- doorbetaling van 90 % van zijn laatstverdiende loon gedurende de eerste 8 weken van de arbeidsongeschiktheidsperiode.
  - Perioden van ziekte worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
  - Per kalenderjaar geldt voor de loondoorbetaling van 90 % van het laatstverdiende salaris een maximum van 8 weken.
  - doorbetaling van 100 % van zijn laatstverdiende loon gedurende de weken 9 tot en met 104 van de arbeidsongeschiktheid.
  - deze regeling mag er nimmer toe leiden dat per betalingsperiode van 4 weken of een maand minder dan het minimumloon wordt uitbetaald.
  - Ten aanzien van nieuwe ziektegevallen geldt vanaf 1 januari 2019 het volgende:
- De werknemer die wegens ziekte niet in staat is om zijn werkzaamheden te verrichten heeft recht op:
- doorbetaling van 70 % van zijn laatstverdiende loon gedurende de eerste 2 maanden van de arbeidsongeschiktheidsperiode.
  - Perioden van ziekte worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
  - Per kalenderjaar geldt voor de loondoorbetaling van 70 % van het laatstverdiende salaris een maximum van 2 maanden.
  - doorbetaling van 90 % van zijn laatstverdiende loon gedurende de periode vanaf 2 maanden tot en met 104 weken van de arbeidsongeschiktheid.
  - deze regeling mag er nimmer toe leiden dat per betalingsperiode minder dan het minimumloon wordt uitbetaald.
2. De werkgever is bevoegd bij de 1e, 2e en 3e ziekmelding binnen één kalenderjaar één wachtdag en bij de 4e ziekmelding en volgende binnen één kalenderjaar twee wachtdagen toe te passen. Registratie van wachtdagen dient door de werkgever schriftelijk te gebeuren. De wachtdagen mogen er nimmer toe leiden dat minder dan het minimumloon wordt uitbetaald. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever, in plaats van het toepassen van een wachtdag, een bovenwettelijke vakantiedag afschrijven van het tegoed aan vakantiedagen van de werknemer.
  3. De verplichting tot loondoorbetaling ontstaat vanaf de eerste dag dat de werknemer verhinderd is om zijn arbeid te verrichten. In geval de werkgever één of twee wachtdagen toepast als gevolg van lid 2 van dit artikel, geldt deze verplichting vanaf de tweede (bij één wachtdag) resp. de derde (bij twee wachtdagen) dag dat de werknemer verhinderd is om zijn arbeid te verrichten.
  4. De werknemer kan geen aanspraak maken op loondoorbetaling:
    - indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of een gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
    - voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
    - voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
  5. In geval van ziekte wordt onder laatstverdiend loon in de zin van dit artikel verstaan, het gemiddeld aantal gewerkte uren in de referentieperiode van de 12 voorafgaande betalingsperiodes, vermenigvuldigd met het uurloon dat de werknemer uitbetaald kreeg direct voorafgaande aan het moment van de ziekmelding. Indien de duur van de arbeidsovereenkomst, die op het moment van de ziekmelding met werknemer is gesloten, korter is dan 12 betalingsperiodes, wordt gerekend met een kortere periode, zijnde de periode waarop de arbeidsovereenkomst betrekking heeft. Ingeval van overuren worden deze tot een maximum van 15 overuren per week, gemiddeld genomen over voorafgaande 12 betalingsperiodes, meegenomen.
  6. Indien de ongeschiktheid tot werken van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is, heeft de werkgever op grond van art 6:107A BW een wettelijk verhaalsrecht ter zake van het doorbetaalde netto loon.

### Artikel 115 (afwezigheid met behoud van salaris)

Afwezigheid mét behoud van loon wordt toegestaan:

- Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of een inwonend tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind: te rekenen vanaf de dag van overlijden 4 dagen.
- Bij het huwelijk van de werknemer en 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;
- Na de bevalling van de echtgenote: geboorteverlof conform de wettelijke regeling.



- Bij het huwelijk van een kind, pleegkind of stiefkind, broer of zuster, zwager of schoonzuster van de werknemer: mits het huwelijk wordt bijgewoond 1 dag.
  - Bij het overlijden van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, één der wederzijdse grootouders of een kleinkind van de werknemer: mits de uitvaart wordt bijgewoond 1 dag.
  - Bij priesterwijding van een kind, pleegkind, stiefkind of broer van de werknemer, en bij de eeuwige kloostergelofte van een kind, pleegkind, stiefkind, broer of zuster van de werknemer: mits de plechtigheid wordt bijgewoond 1 dag.
  - Bij het 25- of 40-jarige huwelijk van de werknemer: 1 dag.
- Voor zover het binnen arbeidstijd noodzakelijk is, wordt afwezigheid mét behoud van loon toegestaan:
- Bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarige huwelijk van de ouders of schoonouders: 1 dag.
  - Bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum: 1 dag.
  - Bij verhuizing in geval van overplaatsing: 1 dag.
  - Na opzegging van het dienstverband door werkgever voor het zoeken van een nieuwe baan: indien de werknemer ten minste 6 weken onafgebroken in dienst is geweest ten hoogste 5 uur, al of niet ineens.
  - Bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting: de werkelijk benodigde tijd, maar maximaal 12 uur.
  - Bij melding van een voorgenomen huwelijk van de werknemer of bij melding van een voorgenomen geregistreerd partnerschap van de werknemer: 1 dag
  - Voor het afleggen van een vakexamen (wettelijk verplicht examen en/of examen doelgroepenvervoer CCV en/of examen sociale vaardigheden CCV en die vakexamens die als zodanig door de werkgever zijn aangemerkt) en wettelijk verplichte examen(s): de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag.
  - Voor bezoek aan arts, tandarts of specialist: als de werknemer aannemelijk maakt dat deze afspraken niet buiten werktijd mogelijk zijn, de tijd die daarvoor nodig is.

#### Artikel 116 (afwezigheid zonder behoud van salaris)

Afwezigheid zonder behoud van loon wordt toegestaan voor: Het uitoefenen van het lidmaatschap van een openbaar bestuurslichaam, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet

#### Artikel 117 (vakantiedagen)

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

De werknemer heeft recht op 23 vakantiedagen, op basis van een fulltime dienstverband.

De medewerkers die op 1 januari 2018 al in dienst waren en recht hadden op meer dan 23 vakantiedagen behouden dat recht. In geval van parttime medewerkers en M.U.P.-krachten wordt het recht op vakantiedagen bepaald naar rato van het aantal verloonde uren.

Indien de werknemer overuren maakt worden hierover geen vakantiedagen opgebouwd.

Om in geval van een parttime medewerker of een M.U.P.-kracht het recht op vakantiedagen te kunnen berekenen, moet werkgever het aantal verloonde uren per betalingsperiode vermenigvuldigen met 8,85% (23 vakantiedagen =  $23 : 260$  (werkbaar dagen)  $\times 100\% = 8,85\%$ ) (bij 23 vakantiedagen).

Bestaande rechten, voor zover er sprake is van opvolgend werkgever als bedoeld in artikel 3.2.1 en 3.4.1 van de cao Taxivervoer, alsmede bestaande rechten van werknemers die op 1 januari 2018 reeds in dienst waren bij werkgever, worden gerespecteerd, dat wil zeggen:

25 vakantiedagen =  $25 : 260$  (werkbaar dagen)  $\times 100\% = 9,62\%$

26 vakantiedagen =  $26 : 260$  (werkbaar dagen)  $\times 100\% = 10,00\%$

27 vakantiedagen =  $27 : 260$  (werkbaar dagen)  $\times 100\% = 10,38\%$

Onder bestaande rechten in bovenstaande alinea wordt verstaan: het aantal vakantiedagen zoals opgenomen op de laatste loonstrook dan wel laatste vakantiekaart.

2. De totale aanspraak op vakantie wordt bij het einde van het vakantiejaar (en/of bij het einde van het dienstverband) naar boven afgerond op halve dagen, indien het dienstverband van de werknemer ten minste 2 maanden onafgebroken heeft geduurd.

3. De werkgever dient de werknemer jaarlijks een vakantiekaart te verstrekken, tenzij de loonspecificatie het tegoed aan vakantiedagen vermeldt. Op de vakantiekaart komt het onderscheid in wettelijke, bovenwettelijke vakantiedagen en tijd voor tijd saldo duidelijk terug.

4. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen, respectievelijk aan hem uitbetaalde vakantiedagen. Deze aantekening wordt door de werknemer geparafeerd.

5. Eén vakantiedag (voor een fulltime medewerker) staat gelijk aan 8 werkuren.

Als een volgens rooster opgenomen vakantiedag een hiervan afwijkend aantal werkuren heeft, wordt het werkelijke aantal arbeidsuren in mindering gebracht op het tegoed aan vakantie-uren. Voor de toepassing van deze systematiek is de instemming van de OR of Personeelsvertegenwoordiging vereist.

De werknemer vraagt vakantie aan volgens de regels in het bedrijf. Deze regels moeten zijn opgesteld met de OR of Personeelsvertegenwoordiging en aan de werknemer ter kennis zijn gebracht. Bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid, waarbij de werknemer op arbeidstherapeutische basis wordt ingezet of vervangende aangepaste werkzaamheden verricht dan wel bij volledige arbeidsongeschiktheid worden vakantiedagen afgeschreven wanneer vakantie wordt opgenomen.

De volgorde van het opnemen van vrije dagen vindt als volgt plaats: de dagen met de eerste vervaldatum of eerste verjaringstermijn worden als eerste opgenomen. De werkgever dient ter genoeg doening van het SFM een deugdelijke verlof registratie te voeren. Indien het SFM oordeelt dat de registratie onvoldoende is, dan geldt voor de wettelijke vakantiedagen een verjaringstermijn van 5 jaar in plaats van een vervaltermijn van 6 maanden.

De werknemer die daarvoor voldoende vakantiedagen heeft opgebouwd, wordt in de gelegenheid gesteld ten minste 16 kalenderdagen aaneengesloten vakantiedagen op te nemen.

Bij beëindiging van het dienstverband wordt aanspraak op te veel genoten vakantiedagen verrekend.

Voor de vervaltermijn van de vakantiedagen wordt aangesloten bij de bepaling hierover in het Burgerlijk Wetboek.

### **Artikel 118 (wijziging CAO Taxivervoer)**

Partijen bij deze CAO beogen de arbeidsvoorwaarden voor de chauffeur personenauto volgens hoofdstuk XI van deze CAO zoveel mogelijk gelijk te doen zijn aan de arbeidsvoorwaarden voor rijdend personeel volgens de CAO Taxivervoer. In geval de arbeidsvoorwaarden van de CAO Taxivervoer worden gewijzigd zodanig dat deze wijziging van invloed kan zijn op de arbeidsvoorwaarden voor de chauffeur personenauto, zullen partijen bij deze CAO met elkaar in overleg treden over een aanpassing van de arbeidsvoorwaarden voor de chauffeur personenauto die zoveel mogelijk overeenstemt met de wijzigingen in de CAO Taxivervoer.

Aldus overeengekomen en getekend in viervoud te,

Partij ter ene zijde:

Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer

De heer F. Kagie voorzitter

Partij ter andere zijde:

FNV

de heer M. Bouma bestuurder vervoer

CNV Vakmensen.nl

de heer P. Fortuin  
voorzitter

de heer E.J. van de Mheen  
bestuurder

**Bijlage 1****Afkortingenlijst:**

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

**Adressenlijst:**

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

CNV Vakmensen Postbus 2525  
 3500 GM Utrecht  
 Tiberdreef 4  
 3561 GG Utrecht  
 Tel.: 030-7511007  
 E-mail: info@cnavakmensen.nl www.cnavakmensen.nl

FNV  
 Postbus 9208  
 3506 GE Utrecht  
 Hertogswetering 159  
 3543 AS Utrecht  
 Tel: 088 - 368 0 368  
 www.fnv.nl

Scheidsgerecht KNV  
 T.a.v. mw mr. S. Grobбен-van der Horst, secretaris Postbus 19365  
 2500 CJ Den Haag Tel.: 070 – 3490921

Pensioenfonds Rail & OV Postbus 2030  
 3500 GA Utrecht  
 Tel.: 030 – 2329111  
 E-mail: pensioen@railov.nl www.railov.nl

VCSA  
 Postbus 19365 2500 CJ Den Haag Tel.: 070 – 3490921

VWV  
 T.a.v. mr. P.J.M. Mommers, secretaris Postbus 19365  
 2500 CJ Den Haag Tel.: 070 – 3490921

OSV Fonds & SKOV  
 T.a.v. mw mr. S. Grobбен-van der Horst, secretaris Postbus 19365

2500 CJ Den Haag Tel.: 070 – 3490921

Vitaliteitsfonds

T.a.v. de heer T. Hokken, secretaris Postbus 19365

2500 CJ Den Haag Tel.: 070 – 3490921

## Bijlage 2

### Behorende bij artikel 4A (naleving CAO en geschillenregeling)

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

##### Artikel 1

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

##### Artikel 2

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

##### Artikel 3

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

##### Artikel 4

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

##### Artikel 5

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

##### Artikel 6

1. Indien de commissie geen schikking beproeft of indien een schikkingspoging geen resultaat heeft gehad zendt de secretaris zo spoedig mogelijk afschrift van het klaagschrift aan de aangeklaagde partij(en).
2. De aangeklaagde partij(en) heeft (hebben) gedurende 15 dagen gelegenheid om een gemotiveerd verweerschrift in te zenden bij de secretaris van de commissie.
3. De secretaris zendt zo spoedig mogelijk afschrift van het verweerschrift aan elk van de leden van de commissie en aan de klagende partij(en).
4. Nadat de termijn bedoeld in lid 2 is verstreken, belegt de voorzitter zo spoedig mogelijk een zitting van de commissie op de door hem te bepalen tijd en plaats en roept de betrokken partijen op om aldaar te verschijnen. Deze oproepingen geschieden bij aangetekende brieven die uiterlijk op de zesde dag, aan de zittingsdag voorafgaande, per post moeten zijn bezorgd.

##### Artikel 7

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

#### Artikel 8

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

#### Artikel 9

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

#### Artikel 10

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

**Bijlage 3**

**Behorende bij artikel 7A (indiensttreding/arbeidsovereenkomst)**

**ARBEIDSOVEREENKOMST A (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd)**

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

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te .....

de ..... 20...

de werknemer,            de werkgever,



**Bijlage 4**

**Behorende bij artikel 7A (indiensttreding/arbeidsovereenkomst)**

**ARBEIDSOVEREENKOMST B (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd + dienstwoning)**

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

Artikel 1

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

Artikel 2

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

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te .....

de ..... 20...

de werknemer,                      de werkgever,

**Bijlage 5**

**Behorende bij artikel 7A (indiensttreding/arbeidsovereenkomst)**

**ARBEIDSOVEREENKOMST C (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd)**

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

Artikel 1

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

Artikel 2

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

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

Artikel 3

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van ..... met een proeftijd van één maand/twee  
maanden en eindigt aldus op .....

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te .....

de ..... 20...

de werknemer,

de werkgever,

NB: Indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan zes maanden kan een  
proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:

- één maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
- twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.

**Bijlage 6**

**Behorende bij artikel 7A (indiensttreding/arbeidsovereenkomst)**

**ARBEIDSOVEREENKOMST D (parttime)**

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

Artikel 1

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

Artikel 2

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd/..... dagen/weken/maanden, met een proeftijd van twee maanden/één maand.  
 Er wordt slechts gedurende een gedeelte van het normaal aantal geldende uren per week, te weten .... uren, arbeid verricht (...%).  
 Gedurende de proeftijd is artikel 85 (instellen van beroep op het scheidsgerecht) van de CAO Openbaar Vervoer (CAO OV) niet van toepassing.

Artikel 3

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te .....

de ..... 20...

de werknemer,

de werkgever,

NB: Indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden en bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan zes maanden kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:

- één maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
- twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.

**Bijlage 7**

**Behorende bij artikel 11 (dagcontractanten)**

**OVEREENKOMST E (dagcontractant)**

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

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te .....

de ..... 20...

de werknemer,

de werkgever,

## Bijlage 8

### Behorende bij artikel 100, kopje Werken naar wens.

De onderstaande bepalingen gelden uitsluitend indien er sprake is van een pilot blokken in de zin van artikel 100. Tevens wordt het voorbehoud gemaakt dat de tekst hieronder door de VCSA nog aangepast kan worden.

## ARBEIDSVOORWAARDEN PILOTS BLOKKEN (RIJ- EN RUSTTIJDEN VOOR RIJDEND PERSONEEL)

### Artikel 1 Werkingsfeer van de rij- en rusttijdenregeling

Als werkgever en ondernemingsraad afspraken maken die als totaalpakket gelijk of beter zijn dan die volgens de CAO, gaan de gemaakte afspraken tussen de ondernemingsraad en de werkgever boven die van de CAO.

Het proces van het indelen en uitvoeren van blokken en diensten kent de volgende fasen:

Op basis van het werkpakket van een vestiging worden diensten gemaakt. Het aantal diensten per dag en het soort diensten bepaalt de behoefte aan blokken waarin deze diensten ingedeeld kunnen worden.

- De werkgever stelt een basisrooster op met de noodzakelijke blokken per dag.  
oooooooooooooooo. De werknemers schrijven in op de geplande blokken.  
ppppppppppppppp. De inschrijving wordt verwerkt in een individueel basisrooster en waar nodig aangepast zodat het individuele vastgestelde basisrooster per werknemer ontstaat.  
qqqqqqqqqqqqqq. Tenminste 7 dagen voor de dienst uitgevoerd moet worden, wordt aan de werknemer bekend gemaakt welke dienst in het blok van zijn individueel vastgestelde basisrooster hij moet verrichten.  
rrrrrrrrrrrrrr. Na de indeling, als bedoeld onder d, kunnen aanpassingen plaatsvinden. Als de aanpassingen plaatsvinden op verzoek van de werkgever, dan is werkgever een vergoeding verschuldigd ingevolge artikel 7 lid 1.

### Artikel 2 Arbeidstijd

Arbeidstijd overeenkomstig CAO OV.

Dit betreft voor de chauffeurs jonger dan 50 jaar: 37,38 uur. Voor chauffeurs van 50 jaar en ouder: 36 uur.

### Artikel 3 Jaar- en weekplanning

A. De procedure

1. Uitgaande van het werkpakket van een vestiging stelt de werkgever een dienstenpakket op.
2. Uitgaande van de voor de dienstuitvoering noodzakelijke inzet gebaseerd op het dienstenpakket (rijdiensten en reserve) stelt de werkgever per vestiging of groep voor het dienstregelingsjaar een concept basisrooster op van blokken waarbinnen de diensten ingedeeld kunnen worden. In het dienstrooster worden reserveblokken opgenomen om mutaties (ziekte, verlof e.d.) op te vangen. Binnen de onderneming worden dagelijks reservediensten gesteld om bij calamiteiten te kunnen worden ingezet.
3. De blokken omvatten raamtijden waarbinnen diensten ingedeeld worden.
4. De werknemers geven voor het dienstregelingsjaar op basis van hun arbeidsovereenkomst en eventuele tijdelijke aanpassingen aan welke werkdagen en blokken zij willen werken. Bij deze keuze wordt voor de 50 plus werknemer rekening gehouden met 9 diensten per 14 dagen.
5. Bij deze keuze wordt voor de 50 min werknemer rekening gehouden met gemiddeld 14 diensten per 21 dagen, gerekend over één jaar. De werkgever dient bij de vaststelling van het basisrooster rekening te houden met 80% van de vakantieaanvragen betrekking hebbend op dat dienstregelingsjaar met inachtneming van de op bedrijfsniveau afgesproken vakantieregeling.
6. Het overige verlof wordt op basis van aanvragen in de loop van het jaar toegekend.
7. Vanuit de inschrijvingen en rekening houdend met de wensen van de werknemers stelt de werkgever een definitief individueel basisrooster op. Bij de presentatie van het individuele basisrooster wordt aangegeven op welke wijze eventuele afwijkingen tussen persoonlijke voorkeuren en het basisrooster zijn verwerkt.
8. Dit individuele basisrooster omvat per werknemer een overzicht van de voor hem vastgestelde blokken tijdens de looptijd van de dienstregeling waarin per week diensten ingedeeld worden en blokken die met reserve aangemerkt worden.

9. De regels die bij dit proces van concept tot definitief individueel basisrooster aangehouden worden, dienen goedgekeurd te worden door de ondernemingsraad.

**B. De indeling**

1. De werkgever geeft uiterlijk 7 dagen voor ingang dienst aan welke dienst in het blok van het individueel basisrooster uitgevoerd moet gaan worden dan wel of verlof verleend wordt, rekening houdend met de in lid 2 van dit artikel genoemde reservecapaciteit.
2. Bij indeling in reserveblokken geeft de werkgever 3 dagen voor ingang dienst (zie ook artikel 7 lid 3) aan welke dienst uitgevoerd gaat worden.

**C. Vergoedingen**

De werknemer heeft recht op een vergoeding ingevolge artikel 7 lid 1a

- als op verzoek van de werkgever in de weekplanning afgeweken wordt van de in het individueel basisrooster ingeroosterde vrije dagen.
- De werknemer heeft recht op een vergoeding ingevolge artikel 7 lid 1b
- als op verzoek van de werkgever een dienst ingedeeld wordt die niet past binnen de in het individueel basisrooster opgenomen blokken.

**D. Overleg met betrokken werknemer bij wijzigingen.**

1. De werknemer verricht zijn werkzaamheden op basis van zijn individueel vastgestelde basisrooster.
2. Van dit individueel vastgestelde basisrooster kan alleen worden afgeweken in overleg met de werknemer.
3. In afwijking van de hoofdregel in lid 1 en 2 onder D kan de werkgever na overleg met de werknemer wijzigingen aanbrengen in het individueel vastgestelde basisrooster zonder daarvoor de instemming van de werknemer te behoeven indien:
  - dit kennelijk beslist noodzakelijk is voor de goede uitvoering van de dienst en;
  - zich een situatie voordoet die niet aan de werkgever kan worden verweten of;
  - zich een situatie voordoet die niet door de werkgever was te voorzien.

De werkgever informeert de ondernemingsraad regelmatig ter zake.

NB: De verschuivingstoeslag (art. 41 CAO OV) bij het wijzigen van de roostervrije dag komt te vervallen

**Artikel 4 De blokindeling**

Blok	Maandag t/m vrijdag	Blok	Zaterdag	Blok	Zon- + feestdagen
<b>A</b>	04.30 tot 14.00 1)	<b>H</b>	06.00 tot 16.00	<b>M</b>	07.00 tot 17.00
<b>B</b>	06.00 tot 16.00	<b>I</b>	08.00 tot 18.00	<b>N</b>	13.00 tot 24.00
<b>C</b>	08.00 tot 18.30	<b>J</b>	13.00 tot 24.00	<b>O</b>	15.00 tot 02.00
<b>D</b>	06.00 tot 19.00 2)	<b>K</b>	15.00 tot 02.00	<b>P</b>	23.00 tot 07.00 3)
<b>E</b>	13.00 tot 24.00	<b>L</b>	23.00 tot 07.00 3)		
<b>F</b>	15.00 tot 02.00				
<b>G</b>	23.00 tot 07.00 3)				

1. Aanvang voor 06:00 uur: dan maximum dienstlengte 8 uur.
2. Dit blok is bestemd voor gebroken diensten.
3. Nachtdienst. Maximale diensttijd is 7 uur en er worden in de nachtdienst geen onbetaalde pauzes opgenomen.

Vóór 12.00 uur is de aanvangstijd bepalend voor de vraag welk blok van toepassing is en ná 12.00 uur is de eindtijd bepalend voor de vraag welk blok van toepassing is.

Aan de ondernemingsraad wordt, conform artikel 3 een overzicht voorgelegd van het noodzakelijke aantal blokken per dagsoort en periode en het reservepercentage.

In overleg met de ondernemingsraad kunnen per onderneming voor de bij die onderneming specifieke situaties extra blokken ingesteld worden.

Het uitgangspunt blijft echter de blokindeling zoals vermeld.

NB: Als de dienstregeling het nodig maakt (deels) andere blokken te maken, dan worden deze blokken aangepast en/of toegevoegd in overleg met de (lokale) medezeggenschap.

Ten aanzien van reservediensten geldt dat deze reserves ook kunnen worden ingezet in de direct naastgelegen blokken. In dat geval is de vergoeding van artikel 32 lid 7 b CAO MMV van toepassing.

### Artikel 5 Ouderenregeling

1. De werknemer van 50 jaar en ouder wordt op zijn verzoek vrijgesteld van diensten in de blokken G, O, L, F, P, A en K.
2. De werknemer die op zijn verzoek vrijgesteld is van diensten uit de blokken genoemd in lid 1 krijgt na de matching als bedoeld in artikel 27 de gelegenheid om alsnog een keuze te maken uit de resterende diensten uit de blokken G, O, L, F, P, A en K die bij de matching nog niet zijn ingevuld.

NB: de vergoedingen vinden plaats overeenkomstig CAO OV

### Artikel 6 Diensten

Bij het opzetten van diensten gelden de volgende bepalingen:

1. De arbeidstijd voor fulltimers is minimaal 6 en maximaal 9 uur inclusief pauze. Voor diensten voor parttimers kan van de minimale arbeidstijd worden afgeweken.
2. Voor extra niet vooraf te plannen werkzaamheden geldt alleen de maximum arbeidstijd van 9 uur. Deze diensten zijn niet in het dienstenpakket opgenomen.
3. Diensten in blok A, die aanvangen voor 06.00 uur, hebben een maximale lengte van 8 uur.
4. In diensten langer dan 4 uur wordt een pauze van 30 minuten bruto of ten minste 2 keer 15 minuten netto ingelegd. Deze regeling geldt voor aaneengesloten diensten. Een aaneengesloten dienst is een dienst die niet is een gebroken dienst en waarin één onbetaalde rust kan worden ingebracht van ten hoogste 45 minuten. In een dienstdeel van een gebroken dienst dat langer is dan vier uur dient een pauze van netto 15 minuten opgenomen te worden. Netto pauzes zijn pauzes waarbij niet zijn opgenomen halterings- en/of afhandelingstijd en conform lokale afspraken looptijd en buswisseltijd. Op de plaats waar de pauzes worden genoten, dient een voorziening te zijn bestaande uit een verwarmde ruimte met meubilair, koffievoorziening en toilet.
5. Met de ondernemingsraad wordt een jaarlijks tijdpad vastgesteld waarbinnen de dienstregeling aan de ondernemingsraad wordt toegelicht en het dienstrooster getoetst wordt. In dit tijdpad moet voldoende ruimte voor de ondernemingsraad opgenomen zijn om tijdens dit proces de werknemers te kunnen raadplegen.
6. Als diensten niet volledig voldoen aan de blokindeling kan in overleg met de ondernemingsraad daarvan afgeweken worden, mits deze afwijking(en) leidt (leiden) tot een voor de werknemers beter werkpakket of als dit in het belang van een door de onderneming uit te voeren dienstenpakket noodzakelijk is.
7. Er wordt gestreefd naar een gemiddelde dienstlengte van 8 uur.

NB: Met betrekking tot gebroken diensten blijft de bepaling uit de CAO OV van toepassing. Hierbij geldt dat men gemiddeld 2 gebroken diensten per week kan rijden.

### Voor de plus en minuren blijft de CAO OV van toepassing

#### Artikel 7 Vergoedingen behorende bij de rij- en rusttijden

1. Voor afwijkingen van het basisrooster op verzoek van de werkgever gelden de volgende toeslagen:
  - Voor het wijzigen van een vrije dag voor of na de indeling ten opzichte van het basisrooster geldt een toeslag van € 14,52.

ssssssssssss. Als voor of na de indeling de geplande dienst omgezet wordt naar een dienst in een ander blok, geldt een toeslag van € 4,99.

tttttttttttt. Als na de wekelijkse indeling van de diensten een vrije dag ingetrokken wordt, geldt een toeslag van € 100,- bovenop de dag vergoeding. De uren van deze dag worden rechtstreeks bijgeboekt in het urentegoed.
2. Als een reservedienst ingedeeld wordt in het blok van het individueel basisrooster, wordt 3 dagen voor ingang dienst bekend gemaakt welke dienst uitgevoerd moet gaan worden. Als dan een dienst die niet past in het blok van het individueel basisrooster ingedeeld wordt, geldt de toeslag onder lid 1b.
3. Als drie dagen te voren alsnog een reservedienst wordt ingedeeld, wordt deze op een blok ingedeeld en wordt een dienstduur aangehouden van 8 uur. Als de dienst korter is dan 8 uur worden deze uren niet in mindering gebracht en als de dienst langer is dan 8 uur gaan deze uren direct naar het urentegoed. Als bij de definitieve indeling - in overleg - een ander blok ingedeeld wordt, geldt de daarvoor vastgestelde vergoeding.

NB: artikel 41 CAO OV met betrekking tot toeslag voor dienst doen op een (rooster) vrije dag komt hiermee te vervallen.

De bedragen zoals hier benoemd worden eventueel geïndexeerd conform de CAO MM.



**Bijlage 9**  
Vervallen

**Bijlage 10**  
Vervallen

**Bijlage 11****Behorende bij artikel 19 (dienstregeling/dienstrooster uitsluitend voor rijdend personeel)****A. DEFINITIES VAN DE BIJ ROOSTEROPBOUW TE HANTEREN BEGRIPPEN**

1. Dienstrooster: een dienstenpakket met de daarbij behorende roulering. Dienstenpakket: het totaal van de uit te voeren diensten.
  2. Roulering: verdeling van het dienstenpakket over het aantal benodigde chauffeurs.
  - 3.1 Dienst: de geplande werkzaamheden voor een chauffeur voor één dag.
  - 3.2 Dienstdeel: een dienstdeel omvat alle werkzaamheden vallend tussen aanvang dienst, pauze en/of rusttijd of einde dienst.
  4. Aanvang/ eindtijden van diensten:
    - 4.1.1. Vroege dienst: een aaneengesloten dienst, die begint tussen 04:30 en 10:00 uur en eindigt op of vóór 16:30 uur.
    - 4.1.2. Dagdienst: een aaneengesloten dienst, die eindigt tussen 16.30 uur en 18.15 uur.
    - 4.1.3. Gebroken dienst: een dienst, die wordt onderbroken door tenminste één rusttijd van minimaal 1 uur en 31 minuten. Deze dienst kan niet aanvangen vóór 05.30 uur, terwijl òf de rusttijd de periode omvat 11.30 uur -13.00 uur, òf het einde der dienst ligt tussen 16.30 uur en 18.15 uur.
    - 4.1.4. Late dienst: een aaneengesloten dienst, die niet aanvangt vóór 13.00 uur.
      - Bij het maken van nieuwe dienstroosters, zal een late dienst door zijn omschrijving niet meer in aanmerking komen voor toepassing van Bijlage 11, B, lid 6 (maaltijddiensten). Partijen streven ernaar dat de frequentie van maaltijddiensten in combinatie met dagdiensten niet wordt verhoogd.
    - 4.1.5. Extra late dienst: een aaneengesloten dienst, die vóór 00.00 uur aanvangt, waarvan een gedeelte valt tussen 02.30 uur en 04.30 uur. In het dienstrooster wordt na de extra late dienst een rustperiode opgenomen van tenminste 11 uur. De diensttijd bedraagt niet meer dan zeven uur per extra late dienst. In een extra late dienst worden geen onbetaalde pauzes opgenomen.
  5. Diensttijd: de tijd, gelegen tussen aanvang en einde van de dienst.
  6. Aanvang diensttijd: de begintijd van de eerste te verrichten rit, vervroegd met opstaptijd en aanrijtijd.
  7. Opstaptijd: de tijd die wordt gegeven om de door het bedrijf gegeven instructies en/ of opgedragen werkzaamheden te verrichten, voordat wordt uitgerukt of de werkzaamheden van anderen worden overgenomen.
  8. Aanrijtijd/ Aanlooptijd/ Aanreistijd: de tijd die wordt gegeven om zich te verplaatsen van de stalling of garage naar het punt, waar de eerste rit wordt begonnen.
  9. Afrijtijd/ Aflooptijd/ Afreistijd: de tijd die de autobuschauffeur binnen de dienst wordt gegeven om zich te verplaatsen van de plaats waar de laatste rit eindigt, naar de stalling of garage.
  10. Einde diensttijd: de tijd waarop de laatste werkzaamheid eindigt, verlengd met de afstaptijd en - eventueel - de afrekestijd.
  11. Onder een aaneengesloten dienst moet worden verstaan een dienst die niet is een gebroken dienst, en waarin slechts één onbetaalde rust wordt ingebracht van ten hoogste 45 minuten.
  12. Afstaptijd: de tijd die de autobuschauffeur in de dienst wordt gegeven om de door het bedrijf gegeven instructies en/ of opgedragen werkzaamheden te verrichten, nadat wordt ingerukt of de werkzaamheden aan anderen worden overgegeven.
  13. Overstaptijd: de tijd die nodig is om in een dienst de autobuschauffeur van de ene busdienst op een andere te laten overstappen.
  14. Afrekestijd: de tijd die wordt gegeven voor het gereedmaken van de afrekening en het storten van het geld. De afrekestijd dient opgenomen te worden binnen de diensttijd van 40 uur per week.
- NB: In overleg met de ondernemingsraad of roostercommissie van de betrokken bedrijven zal worden vastgesteld, welke tijd voor elk hierboven beschreven onderdeel noodzakelijk is.
15. Arbeidstijd (= betaalde tijd): de diensttijd verminderd met de rusttijd. Van de arbeidstijd uit een dienst maken eveneens betaalde niet-rijwerkzaamheden deel uit, zoals pauzes, op- en afstaptijd, aan- en afrijtijd, keertijd etc.
  16. Rusttijd: iedere periode in de diensttijd op standplaats, waarin langer dan 29 minuten geen werkzaamheden behoeven te worden verricht. Op de plaats waar de rusttijd wordt genoten dient een voorziening te zijn bestaande uit een verwarmde ruimte met meubilair, koffievoorziening en toilet.
  17. Overschrijdingen van de maximale arbeidstijd per dienst. De werkgever kan het aantal overschrijdingen van 8,5 uur in het dienstenpakket per werknemer per jaar bepalen op 35 en met instemming van de OR op een aantal niet groter dan 45. Ontbreekt de instemming van de OR, dan mag het aantal overschrijdingen door de werkgever worden bepaald op een aantal niet groter dan 38.

18. Keertijd: de tijd die nodig is om van de eindhalte van een rit naar de beginhalte van de volgende rit te rijden (= mattijd). Hiervoor wordt de benodigde tijd gegeven, die plaatselijk in samenspraak met de medezeggenschap gemeten en vastgesteld wordt (een sanitaire stop valt niet onder de keertijd).
19. In- en uitstaptijd passagiers: Binnen de rijtijd vallende tijd, dan wel separaat te geven tijd, die benodigd is om passagiers in- en uit te laten stappen.

## B. ROULERING

1. Roulering: alle diensten worden ondergebracht in een roulering. Er kunnen één of meer rouleringen per standplaats zijn.

Bij het maken van de werktijdregeling door het bedrijf zal uitgegaan worden (in de voorplanning) van een dagelijkse rust tussen de diensten van minimaal 11 uur en zal de betreffende roulering die aan de lokale medezeggenschap wordt aangeboden, derhalve hieraan voldoen. Bij de latere (dagelijkse) planning/dienstindeling kan hier na instemming van de medewerker van worden afgeweken, rekening houdend met de wettelijke bepalingen.

2. Verdeling van werk/vrije dagen: de verdeling van de dagen over de roulering dient zodanig te zijn, dat zoveel mogelijk niet meer dan 5 diensten na elkaar liggen;
3. Vrije dagen moeten als zodanig worden aangemerkt.
4. Reservediensten: in de roulering worden de volgende reservediensten opgenomen: Vervanging Reservedienst: deze geplande reservedienst is in de roulering opgenomen om mutaties (ziekte, verlof en dergelijke) op te vangen. De gemiddelde reservedienst is net zo lang als de gemiddelde diensttijd per dag in het dienstrooster. Bij de reservedienst kent men de volgende categorieën:
  - R1: vroege of dagdienst
  - R2: late dienst
  - R3: vroege, dag of gebroken dienst
  - R4: late of extra late dienst
5. Exploitatie- of vaste reservedienst: een reservedienst die dagelijks wordt gesteld om plotselinge problemen te kunnen opvangen.
6. Door de omschrijving van de diensten zoals in deze bijlage opgenomen is gewaarborgd dat de werknemer in de genoemde diensten de warme maaltijd thuis kan gebruiken op een redelijk tijdstip. In de roulering kan maximaal één keer per twee weken per werknemer van deze regeling worden afgeweken.
7. Verdeling van de soorten diensten (vroeg /laat en gebroken dienst). Door de ondernemingsraad/ roostercommissie in overleg met het personeel in te vullen. Ten aanzien van gebroken diensten geldt als richtlijn: niet meer dan gemiddeld twee gebroken diensten per werknemer per week.
8. Gemiddelde werktijd in de roulering: de gemiddelde werktijd in de roulering mag niet meer zijn dan 37,38 uur per week.
9. Wijziging van het dienstrooster: indien zich in een dienstrooster wijzigingen voordoen, moet het bedrijf ongeveer acht weken van tevoren het te wijzigen dienstrooster ter beoordeling aan de dienstroostercommissie voorleggen, waarbij het opgenomen schema (bijlage 11, E) als leidraad zal worden gebruikt. Mocht de termijn van ongeveer acht weken niet haalbaar zijn, dan wordt in ieder geval de planning zo spoedig mogelijk bekend gemaakt.

## C. DAGDIENSTINDELING

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

## D. RIJTIJDMETING

Het doel van een rijtijdmeting is er primair op gericht om de reiziger een dienstregeling aan te bieden gebaseerd op een reële rijtijd (binnen de wettelijk toegestane snelheid).

Als basis worden de (log)gegevens gebruikt uit de voertuigen op bestaande lijnen. Bij wijziging van de dienstregeling of bij tussentijdse gewenste mutaties worden de toetsbare resultaten van de rijtijdmeting vooraf met de medezeggenschap besproken en bepaald conform artikel 19 lid 1. Het standpunt van de medezeggenschap wordt gedeeld met de opdrachtgever.

In de resultaten wordt tevens rekening gehouden met de van te voren met de medezeggenschap afgestemde en gecommuniceerde maatgevende periode van het jaar.

Indien de rijtijd op een lijn structureel afwijkt van de doorkomsttijden op haltes, wordt in samenspraak met de medezeggenschap de onderlinge en totale rijtijdverdeling opnieuw besproken en bepaald.

Voor “nieuwe” lijnen waarvan (nog) geen data beschikbaar zijn, worden met de medezeggenschap afspraken gemaakt over de wijze waarop de rijtijden worden vastgesteld.

#### E..SLOTBEPALING

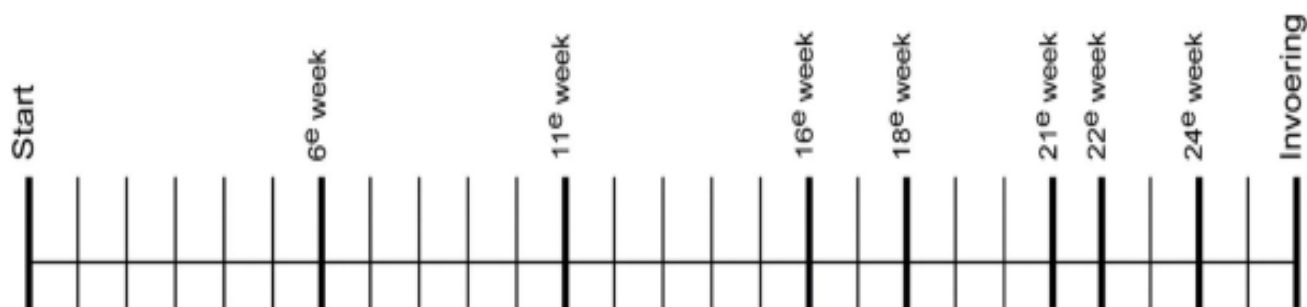
Met betrekking tot de bevoegdheden van de ondernemingsraad op het terrein van de dienst- en rusttijden wordt de wet gevolgd in die zin, dat er ontheffing van vorenstaande richtlijnen kan worden verleend wanneer dat in het belang is van de positie van de werknemers en de kwaliteit van het vervoer.

#### F. Tijdschema voor opzet en inspraakprocedures voor dienstroosters

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

Start procedure

- 6<sup>e</sup> week na start procedure: beslissing opdrachtgever over aanvullende voorstellen
- 11<sup>e</sup> week: wagenomloop (platte grafiek gereed)
- 16<sup>e</sup> week: chauffeursdiensten gereed
- 18<sup>e</sup> week: rouleringen gereed
- 21<sup>e</sup> week: goedkeuring opdrachtgever ontwerp dienstregeling
- 22<sup>e</sup> week: afronding rooster
- 24<sup>e</sup> week: rooster bij personeel
- 26<sup>e</sup> week: invoering dienstrooster en dienstregeling.



## Bijlage 12

Loonschalen Openbaar Vervoer per 1 juli 2020 in €										
Tabel maandlonen										
leeftijd	anciënniteit	1	2	3	4	5	6	7	8	chauffeurs loonschaal
15 jaar	A		1180,93							fulltime
16 jaar	B		1329,82	1367,99						
17 jaar	C		1476,75	1507,29	1534,62	1593,75				
18 jaar	D		1626,25	1658,13	1689,32	1756,30				1756,30
19 jaar	E		1773,18	1809,58	1843,42	1916,87				1916,87
20 jaar	F		1922,72	1958,49	1992,28	2067,70				2067,70
21 jaar	G		2061,20	2103,48	2140,49	2219,83	2433,72	2652,82	3006,49	2219,83
	01		2140,49	2180,18	2219,83	2307,60	2585,83	2728,22	3151,47	2264,02
	02		2219,83	2264,02	2307,60	2433,72	2728,22	2869,94	3294,49	2307,60
	03	1818,70	2307,60	2366,11	2433,72	2585,83	2799,75	3006,49	3451,16	2366,11
	04	1885,03	2366,11	2433,72	2511,73	2728,22	2869,94	3151,47	3617,60	2511,73
	05	1951,97	2433,72	2585,83	2652,82	2799,75	2936,93	3294,49	3766,47	2585,83
	06	2019,60			2728,22	2869,94	3078,64	3451,16	3844,49	2652,82
	07	2083,96				2936,93	3151,47	3539,59	3919,27	2728,22
	08						3219,73	3617,60	3986,89	2799,75
	09									2874,49
	10									
	11		2511,73	2652,82						
	12				2799,75	3006,49				2950,57
	13		2585,83	2728,22						
	14				2869,94	3078,64	3294,49	3688,45	4057,10	3023,38
	15		2652,82	2799,75						
	16				2936,93	3151,47	3370,54	3766,47	4200,13	3096,85
	17		2728,22	2869,94						
	18				3006,49	3219,73				
	19		2799,75	2936,93						
	20				3078,64					

Loonschalen Openbaar Vervoer per 1 juli 2020 in €											
leeftijd	anciënniteit	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
15 jaar	A										
16 jaar	B										
17 jaar	C										
18 jaar	D										
19 jaar	E										
20 jaar	F										
21 jaar	G	3370,54	3766,47	4354,22	4909,40	5346,94	6050,39	6544,46	7064,57	7630,81	8264,70
	01	3451,16	3919,27	4498,49	5060,21	5489,99	6192,75	6723,25	7243,99	7830,42	8496,15
	02	3617,60	4057,10	4627,88	5203,27	5627,14	6372,19	6900,73	7433,84	8028,07	8729,55
	03	3766,47	4200,13	4761,17	5346,94	5769,51	6544,46	7064,57	7630,81	8264,70	8962,95
	04	3919,27	4354,22	4909,40	5489,99	5912,54	6723,25	7243,99	7830,42	8496,15	9196,32
	05	4057,10	4498,49	5060,21	5627,14	6050,39	6900,73	7433,84	8028,07	8729,55	9430,37
	06	4200,13	4627,88	5203,27	5769,51	6192,75	7064,57	7630,81	8264,70	8962,95	9713,18
	07	4354,22	4761,17	5346,94	5912,54	6372,19	7243,99	7830,42	8496,15	9196,32	9993,37
	08	4498,49	4909,40	5489,99	6050,39	6544,46	7433,84	8028,07	8729,55	9430,37	10274,90
	09										
	10										
	11										
	12										
	13										
	14	4627,88	5060,21	5627,14	6192,75	6723,25	7630,81	8264,70	8962,95	9713,18	10726,10
	15										
	16	4761,17	5203,27	5769,51	6372,19	6900,73	7830,42	8496,15	9196,32	9993,37	11174,01
	17										
	18										
	19										
	20										

## Bijlage 12A

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

Bijlage 12A ; behorende bij artikel 21						
Hay-schalen A tot en met F						
<b>bruto bedragen per 1 juli 2020</b>						
RSP	A	B	C	D	E	F
70% (+/-)	4697,27	5260,69	5893,71	6605,46	7405,5	8304,28
80% (+/-)	5355,27	5999,12	6722,6	7536,06	8450,36	9477,57
90% (+/-)	6013,26	6737,61	7551,5	8466,64	9495,26	10650,84
100% (+/-) normsalaris	6671,27	7476,09	8380,42	9397,24	10540,15	11824,13
110% (+/-)	7329,24	8214,57	9209,34	10327,8	11585,04	12997,43



**Bijlage 12B****Salarisgroeitabel, behorende bij artikel 24**

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

**Bijlage 13**

Behorende bij artikel 6 (reorganisatie)

- Indien door reorganisatie als bedoeld in artikel 6 van de CAO Openbaar Vervoer voor de werknemer de afstand van het woon-/werkverkeer gemeten langs de meest gebruikelijke weg wordt vergroot en hij geen gebruik kan maken van kosteloos openbaar vervoer of Pod-bus, geldt de volgende verplaatsingskostenvergoeding. Vanaf 1 juli 2014 geldt voor nieuwe verplaatsingen dat de afstand van het woon-/werkverkeer voor zowel de heen- als terugreis wordt gemeten via de snelste route van de ANWB-routeplanner met als uitkomst een gemiddelde reisafstand (enkele reis) in kilometers.

uuuuuuuuuuuuuu. De vergoeding bedraagt per 1 juli 2020 € 0,42 voor elke kilometer die per werkdag meer dan vier kilometer extra gereisd moet worden. Elk jaar op 1 januari wordt dit bedrag aangepast op basis van de consumentenprijsindex (CPI) voor alle huishoudens berekend door het CBS van oktober tot oktober. De laatstgenoemde zin wordt gedurende en betreffende de looptijd van deze cao buiten werking gesteld.

vvvvvvvvvvvvvvv. De vergoeding wordt toegekend gedurende een periode van één jaar voor elk vol dienstjaar (op het moment waarop de vergoeding van kracht wordt), met een minimum van vijf jaar. Indien betrokkene tenminste tien dienstjaren heeft, wordt indien de som van zijn leeftijd en dienstduur ten tijde van de verplaatsing meer bedraagt dan 60 jaar, de vergoeding toegekend tot het einde van de arbeids- overeenkomst. In de hiernavolgende gevallen zal worden bezien of er reden is de hoogte van de verplaatsingskostenvergoeding en/of de duur te wijzigen:

Wijziging van standplaats door de werkgever:

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

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

Wijziging van de woonplaats van de werknemer:

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

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

- de actuele standplaats van de werknemer;
- de actuele woonplaats van de werknemer. De duur van de vergoeding blijft ongewijzigd.

wwwwwwwwwwwwww. Indien de reis per rit meer dan 15 kilometer toeneemt, wordt per werkdag 15 minuten als reistijd vergoed gedurende de in sub c genoemde periode.

xxxxxxxxxxxxxxxx. De vergoeding voor reistijd wordt per uur berekend en is gelijk aan het uurloon.

yyyyyyyyyyyyyyyy. De in dit lid opgenomen regeling treedt in werking op 1 april 1980 en geldt alleen voor na die datum van kracht wordende reorganisaties en verplaatsingen, tenzij voor 1 april 1980 anders is overeengekomen tussen werkgever en betrokkenen dan wel vakorganisaties.

zzzzzzzzzzzzzzzz. Indien de in sub a bedoelde verplaatsing zou leiden tot een dusdanige toename van de afstand van het woon-/werkverkeer dat de werknemer in de onmogelijkheid zou kunnen komen te verkeren, dat hij zijn dienst onder alle omstandigheden naar behoren kan uitvoeren, kan niet worden volstaan met het toekennen van een reiskostenvergoeding. In zo'n geval zal in overleg met het betrokken werknemer worden nagegaan of andere maatregelen mogelijk zijn die de woon-/werkafstand minder doen toenemen.

**Bijlage 14**  
Vervallen

## Bijlage 15

### Behorende bij artikel 87A (vakbondswerk in de onderneming)

#### Artikel 1 (individuele belangenbehartiging)

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

#### Artikel 2 (collectieve belangenbehartiging)

- Alleen bij uitzondering, in bijzondere situaties, zal overleg over collectieve zaken tussen de werkgever en de vakverenigingen plaatsvinden. Zaken waarover ingevolge de WOR overleg wordt gevoerd met de ondernemingsraad, blijven voor verantwoordelijkheid van de ondernemingsraad, die zaken zijn derhalve in principe geen onderwerp van overleg tussen werkgever en vakverenigingen.

aaaaaaaaaaaaaa. Een uitzondering hierop vormt artikel 6 van de CAO Openbaar Vervoer, dat het overleg met partij ter andere zijde regelt over reorganisatie, inkrimping, fusie en dergelijke. Dit betekent echter niet dat over ieder voornemen tot (een geringe) wijziging in de organisatie van de onderneming altijd voorafgaand overleg met vakverenigingen gevoerd moet worden. Ook is niet iedere wijziging als "reorganisatie" aan te merken. In het algemeen zal pas van reorganisatie sprake zijn wanneer het om een wijziging in de organisatie gaat, die consequenties heeft voor een belangrijk deel van het in de onderneming werkzame personeel.

bbbbbbbbbbbbbb. Uiteraard blijft het mogelijk dat vakverenigingen zaken die zij belangrijk vinden aan de orde stellen in het periodieke overleg tussen werkgever en regiobestuurder en dat daar dan over die zaken overleg wordt gevoerd.

cccccccccccccc. Wat betreft de delegatie van het overleg over artikel 6-aangelegenheden zullen begeleidend bestuurders overigens zoveel mogelijk terughoudendheid betrachten, omdat voorkomen moet worden dat artikel 6-overleg dat met vakbondskaderleden gevoerd is of wordt, met begeleidend bestuurders overgedaan moet worden of onnodig langdurig of gecompliceerd wordt. Wanneer er gezien de omvang van de voorgenomen reorganisatie en dergelijke verwacht moet worden dat het daarover aan te vangen overleg zou kunnen leiden tot concrete partijen bindende afspraken, zullen de begeleidend bestuurders zelf aan het overleg moeten deelnemen.

dddddddddddddd. De contacten tussen de onderneming en vakverenigingen zullen altijd via de districts- c.q. hoofdkantoren van de betrokken vakverenigingen plaatsvinden. Dit geldt zowel voor zaken die vanuit de ledengroep/ (sub)afdelingsbesturen voor overleg worden aangedragen als voor zaken waarover directies/ P&O overleg willen voeren en met name dus ook voor artikel 6-aangelegenheden als bovenbedoeld. Per onderwerp wordt vervolgens vanuit het districtskantoor geregeld wie de gesprekspartners van de zijde van de vakverenigingen zullen zijn: begeleidend bestuurder, begeleidend bestuurder en kaderleden of kaderleden. Kaderleden kunnen dus niet als individu om overleg vragen of daartoe door de ondernemingsleiding worden uitgenodigd.

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

#### Artikel 3 (samenstelling gespreksdelegatie)

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

#### Artikel 4 (vakbondsfaciliteiten)

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

## Bijlage 16

Loonschaal	Punten 'Normfuncties voor het streekvervoer'	ORBA-punten
1		0 - 29,5
2	1 - 11	30 - 49,5
3	12 - 17	50 - 69,5
4	18 - 23	70 - 89,5
5	24 - 28	90 - 109,5
6	29 - 33	110 - 129,5
7	34 - 39	130 - 149,5
8	40 - 46	150 - 169,5
9	47 - 53	170 - 189,5
10	54 - 60	190 - 209,5
11	61 - 68	210 - 229,5
12	69 - 76	
13	77 - 84	
14	85 - 92	
15	93 - 100	
16	101 - 109	
17	110 - 118	
18	119 - 127	

**Bijlage 17****Behorende bij artikel 95 (seksuele intimidatie en discriminatie)**

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

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

## Bijlage 18

### Behorende bij artikel 97 (privacyreglement)

#### Model privacyreglement

##### Artikel 1 (begripsomschrijvingen)

In dit reglement wordt verstaan onder de term:

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

##### Artikel 2 (doel van het systeem)

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

##### Artikel 3 (welke persoonsgegevens mogen worden geregistreerd?)

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

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

- Personalialia**
  - naam, voornamen, titulatuur
  - geboortedatum, geboorteplaats, nationaliteit, geslacht
  - adres, woonplaats, telefoonnummer
  - adreshistorie
- Gezinsgegevens**
  - burgerlijke staat, aard samenleving
  - naam en geboortedatum partner en kinderen, datum en plaats huwelijk
  - soort ziektekostenverzekering partner, kinderen
- Arbeidsplekgegevens**
  - rayon, regio, standplaats, afdeling
  - legitimatiebewijs
  - functiecode
  - nummer rijbewijs
  - vervaldatum rijbewijs

- Arbeidsverhoudingsgegevens
  - soort arbeidsverhouding
  - percentage deeltijd
  - datum in dienst
- Pensioenfondsgegevens
  - soort pensioenfonds
  - ingangsdatum deelneming
- Loongegevens
  - salarisschaal, trede
  - maand van periodiek
  - spaarregeling
  - onregelmatigheidstoeslag
  - IBAN/BIC-nummer
- Overige financiële gegevens
  - toekenningen
  - inhoudingen
  - tariefgroep belastingen
  - loonbeslagen
- Opleidingsgegevens
  - opleiding, specialisatie
  - lopende studies/cursussen
- Ziekteverzuimgegevens
  - Aanvullende gegevens
  - ziektekostenverzekering
  - nummer legitimatiebewijs
  - nummer legitimatiebewijs partner/gezinsleden
  - lidmaatschap personeelsvereniging
  - lidmaatschap sociaal (aanvullend) fonds

#### Artikel 4 (wat niet geregistreerd mag worden)

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

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

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

Artikel 5 (persoonsgegevens betreffende ex-medewerkers en partner danwel gezin) Persoonsgegevens van personen die niet meer in dienst zijn van de onderneming worden slechts geregistreerd indien dit strikt noodzakelijk is vanwege:

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

#### Artikel 6 (bronnen van persoonsgegevens)

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

Met behulp van het systeem verzamelde gegevens worden niet in het systeem opgeslagen.

#### Artikel 7 (gebruik van het systeem)



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

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

Artikel 8 (vernietiging van verouderde persoonsgegevens) Persoonsgegevens zijn verouderd indien:

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

Verouderde persoonsgegevens worden vernietigd dan wel verwijderd. Artikel 9 (koppeling van het systeem aan andere registraties)

Het in artikel 1 onder b bedoelde systeem bestaat uit de personeels- en salarisadministratie.

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

Artikel 10 (beveiliging)

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

Iedere tot gebruik van het systeem bevoegde medewerker heeft een gebruikersidentificatie en wachtwoord.

Hiermee kan hij alleen die gegevens van werknemers raadplegen dan wel muteren waartoe hij door de directie is gemachtigd.

Ieder gebruik van het systeem wordt door het systeem geregistreerd in een "logboek", zodat bij onverhoopt niet geautoriseerd gebruik, achteraf tekortkomingen in de beveiliging zijn op te sporen.

Artikel 11 (toezicht op naleving)

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

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

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

en de instelling van een privacycommissie die:

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

**Bijlage 19**

Behorende bij artikel 26 (model interne bezwaarprocedure functiewaardering)

**Artikel 1**

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

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

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

**Artikel 2**

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

**Artikel 3**

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

**Artikel 4**

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

**Artikel 5**

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

**Artikel 6**

De werknemer kan zich doen bijstaan door een raadsman.

**Bijlage 20**

Behorende bij artikel 26 lid 2 (reglement beroepscommissie functiewaardering)

**Artikel 1**

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

**Artikel 2**

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

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

**Artikel 3**

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

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

**Artikel 4**

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

- door het verstrijken van de termijn waarvoor zij gekozen zijn;
- door schriftelijk te bedanken;

**Artikel 5**

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

**Artikel 6**

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

**Artikel 7**

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

**Artikel 8**

De beroepscommissie kan zich door deskundigen laten adviseren.

**Artikel 9**

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

**Artikel 10**

Als klager of verweerder zonder bericht van verhindering niet verschijnt, wordt er een uitspraak bij verstek gedaan, tenzij de beroepscommissie de zaak wenst uit te stellen. Indien klager of verweerder bericht zendt van een geldige reden van verhindering kan de zaak worden uitgesteld, een en ander ter beoordeling van de beroepscommissie.

**Artikel 11**

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

**Artikel 12**

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

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

#### Artikel 13

De kosten van de beroepscommissie worden gedragen door de werkgever.

**Bijlage 21**  
Vervallen

**Bijlage 22****Behorende bij artikel 89A (kenniscentrum)**

## 1. Kenniscentrum Veilig en Gezond Werk.

A. Cao-partijen richten, ter bevordering van de veiligheid en gezondheid in het openbaar vervoer, een kenniscentrum op dat gekoppeld is aan het OSV-fonds. Nagegaan wordt of aansluiting bij -resp. nauwe samenwerking met een ander kenniscentrum inhoudelijk en / of kostenmatig voordelen biedt.

B. Het kenniscentrum 'Veilig en gezond openbaar vervoer' ontwikkelt en borgt:

- de specifieke sector kennis die noodzakelijk is om werknemers in staat te stellen hun werkzaamheden gezond en veilig te verrichten, bv. ergonomie van de buscabine en de chauffeursstoel, protocollen voor sociale veiligheid, etc.
- de kennis, informatie en instrumenten die noodzakelijk zijn om de bedrijven in de sector in staat te stellen ook beleidsmatig hun verantwoordelijkheid voor veilig en gezond werk te nemen, bv. d.m.v. een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie en / of een arbocatalogus
- de sectorbrede gegevensverzamelingen die partijen in staat stellen de uitvoering van afspraken en de behaalde resultaten (effectiviteit) te monitoren.

C. Het bestuur van het kenniscentrum zal paritair zijn. De grootte van het bestuur zal nader door partijen worden vastgesteld.

D. Het kenniscentrum zal worden toegerust met een werkorganisatie, waarin de noodzakelijke expertise om de taakstelling te realiseren zal worden aangetrokken, inclusief een adequaat management.

E. Het kenniscentrum zal worden gefinancierd door middel van een bijdrage vanuit het OSV-fonds; daartoe legt het kenniscentrum jaarlijks tijdig een begroting ter goedkeuring voor aan het bestuur van dit fonds.

De hiervoor onder B. genoemde punten, te weten ergonomie buscabine en chauffeursstoel, worden door het kenniscentrum met voorrang opgepakt.

## 2. Voor wat betreft de buscabine gelden de volgende uitgangspunten:

- Gestreefd wordt naar een door leveranciers en afnemers gedragen Europese ergonomische norm voor de buscabine. Bestaande normen zoals de NEN5526, de NEN-ISO 16121 en de VDV234 zijn hierbij het uitgangspunt.

llllllllllllllll. Voorafgaand aan deze Europese norm zal nieuw aan te schaffen materieel aantoonbaar voldoen aan één van de drie bovengenoemde normen.

mmmmmmmmmmmmmmmm. De medezeggenschapsorganen van bedrijven zullen worden geïnformeerd over de normen waaraan nieuw te bestellen bussen voldoen.

nnnnnnnnnnnnnnnn. De medezeggenschapsorganen zullen in de gelegenheid worden gesteld om bij de aanschaf van nieuw en/of tweede hands materieel, ter zake van de gezondheid- en veiligheidsaspecten van dit materieel en specifiek t.a.v. het toetsen aan de ergonomische normen, vooraf hun opvatting ter zake kenbaar te maken.

## 3. Voor wat betreft de chauffeursstoel (keuze, kwaliteit, onderhoud) geldt het volgende:

- Onderhoud en vervanging van chauffeursstoelen plaats zal vinden conform een vast schema. Richtinggevend zijn de onderhouds- en vervangingsvoorschriften van de stoelenleverancier.

oooooooooooooooo. Een exemplaar van deze voorschriften wordt tegelijk met de aanschaf van een stoel aan de (lokale) ondernemingsraad ter beschikking gesteld.

## 4. Verder zal het kenniscentrum worden gevraagd om binnen afzienbare termijn te adviseren over de optimalisatie van bestaande materieel. Het gaat daarbij om de toetsing van de thans in gebruik zijnde bustypes aan zowel de NEN-ISO16121 als de NEN5526, welke zal leiden tot een onderbouwde rapportage met betrekking tot de punten waar de bussen wel en niet aan voldoen.

**Bijlage 23**

Behorende bij artikel 50 (studiefaciliteiten) Scholing en loopbaanbegeleiding: employability

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

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

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

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

Doel:

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

Bedrijfsontwikkelingsplan en -verslag

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

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

Het bedrijfsontwikkelingsplan omvat tenminste:

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

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

Persoonlijk ontwikkelingsplan

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

**Bijlage 23A****Behorende bij artikel 50A en artikel 68****Actieplan Sociale Innovatie en Scholing**

## 1. Sociale innovatie

Per bedrijf wordt in overleg met de medezeggenschap een actieplan Scholing en Sociale Innovatie opgesteld waarin onder meer voorkomen:

- Het doen van een vitaliteitscheck (a);
- Het vergroten van inzetbaarheid en afwisseling in het werk (b);
- De mogelijkheden tot mentorschap (c);
- Het aanbieden van leer- en werkstages (d);
- Opleiding en scholing, waaronder de nascholing van buschauffeurs en de mogelijkheden tot het volgen van een BBL-traject (e);
- De mogelijkheid tot het opstellen van persoonlijke competentieprofielen op basis van eerder verworven competenties (EVC's) (f);
- Rapportage (g).

## a) Vitaliteit

Werkgevers bieden voldoende ruimte voor ontwikkeling en begeleiding van werknemers, teneinde hen blijvend "fit for the job" te houden. Het betreft hier niet alleen ontwikkeling en opleiding maar ook aandacht voor veiliger, gezonder, vitaler leven en werken. Mogelijkheden hiervoor zijn om op vrijwillige basis een gezondheidscheck te gaan doen. Op basis van de uitslag van de check ontvangt de deelnemer een persoonlijk advies over voeding, beweging en het bewerkstelligen van een (blijvende) goede balans tussen werk en privé.

Voor de mogelijkheid tot het uitvoeren van een vitaliteitscheck is instemming van de ondernemingsraad vereist.

Verder wordt de uitslag van de check op individueel niveau niet aan de werkgever bekend gemaakt, noch mag deze door werkgever worden gebruikt.

## b) Vergroten inzetbaarheid en afwisseling

Daarnaast bieden werkgevers zoveel mogelijk uitdaging door waar mogelijk binnen het bedrijf andere activiteiten aan te bieden. Ontwikkeling en loopbaanbegeleiding is een gezamenlijk belang van werkgever en werknemer.

## c) Mentorschap

Werknemers kunnen periodiek worden ingezet bij het opleiden van nieuwe personeelsleden of als vakondersteuner bij het instrueren op bepaalde terreinen.

## d) Leer- en werkstages

Werkgevers bieden de gelegenheid om werknemers die de potentie hebben om zich verder te ontwikkelen, via een interne leer/werkplek kennis te laten nemen van andere functies binnen het bedrijf.

Vanzelfsprekend is hierbij maatwerk noodzakelijk.

Voorts willen werkgevers tot interne uitwisselingsbijeenkomsten komen, waarbij personeel van verschillende vestigingen bij elkaar in de keuken kunnen kijken om op die manier van elkaar te leren.

## e) Opleiding en scholing

Werkgevers stimuleren werknemers tot het volgen van opleidingen. Scholing en ontwikkeling maken deel uit van een continue en dynamisch proces. Werkgevers kijken voortdurend naar creatieve mogelijkheden, passend binnen de bestaande bedrijfsvoering.

De nascholing van buschauffeurs is voor werkgevers een belangrijk onderdeel op het gebied van opleiding en scholing, zie hierbij ook artikel 68.

- Nascholing buschauffeurs

Op grond van de Europese Richtlijn Vakbekwaamheid geldt vanaf september 2008 een verplichte basiskwalificatie. Het diploma CCV-B wordt sindsdien niet meer afgegeven. Hiervoor in de plaats is de basiskwalificatie vakbekwaamheid gekomen, naast de al bestaande rijbevoegdheid. De kwalificatie wordt op het rijbewijs aangeduid met code 95. Voorts is 35 uur nascholing per 5 jaar verplicht.

De basiskwalificatie kan op peil gehouden worden door het volgen van goedgekeurde (losse) opleidingsmodules over een periode van 5 jaar, maar ook achtereenvolgens gedurende circa 1 jaar d.m.v. een BBL-traject. Binnen de bedrijven worden hier keuzes in gemaakt.

- BBL-traject

Geïnteriseerd wordt of de bovengenoemde nascholing voor chauffeurs ook aangeboden kan worden via een Beroeps Begeleidend Leren (BBL) traject via een Regionaal Opleidings Centrum (ROC). Via een BBL-traject krijgen werknemers



de mogelijkheid om een MBO (niveau 2) diploma te behalen. Het behalen van dit MBO-diploma wordt gerealiseerd door het volgen van verschillende opleidingsmodules, hetgeen zowel intern als extern plaatsvinden.

f) Eerder Verworven Competenties (EVC's)

Indien medewerkers de aangeboden opleidingsmodules binnen het ROC reeds in een (eerdere) vooropleiding hebben genoten of door aantoonbare praktijkervaring over de vereiste kennis en vaardigheden beschikken, dan kan men vrijstelling krijgen. Het betreft de zogeheten Eerder Verworven Competenties (EVC's). EVC is gericht op erkenning, waardering en ontwikkeling van wat iemand geleerd heeft: thuis, op school of op het werk. Door middel van het opstellen van persoonlijke competentieprofielen en een assessment worden EVC's in kaart gebracht en erkend.

Werknemers die geen BBL-traject volgen wordt de mogelijkheid geboden om op vrijwillige basis een EVC-traject te doorlopen. Dit geeft hen de gelegenheid een beter inzicht te krijgen in hun competenties en de manier waarop ze deze kunnen gebruiken. Een EVC-traject valt onder het scholingsverlof.

g) Rapportage

Over de onderwerpen opleiding en scholing en over het opstellen van de persoonlijke competentieprofielen, zoals verwoord onder e) en f) hierboven, zal per bedrijf een rapportage en een plan van aanpak worden ingebracht bij de medezeggenschap en in de VCSA vóór 1 juli 2010.

2. Regulering nascholing bedrijven onderling

Een ongewenst effect van de wettelijke nascholing van buschauffeurs kan ontstaan door concessieovergang. Nascholing zou namelijk in verband met een naderende concessiewisseling kunnen worden uitgesteld. Een dergelijke situatie zou met zich mee kunnen brengen dat de nascholingsverplichting onderdeel wordt van concurrentie-elementen tussen de verschillende streekvervoerbedrijven in het OV. Werkgevers achten dit een ongewenst neveneffect; de gevolgen kunnen ernstig zijn (onregelmatig aanbod nascholing, kwaliteit scholing, tijdelijke krappe personeelsbezetting, extra kosten, capaciteitsproblemen opleidingscentra, etc.). Om deze neveneffecten te voorkomen, maken werkgevers hierover met elkaar bindende afspraken. De uitkomst daarvan zal vóór 1 juli 2010 worden gerapporteerd aan de VCSA.

**Bijlage 24**  
**Behorende bij artikel 50 (regeling studiekosten)**

Artikel 1 (soorten opleidingen)

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

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

Artikel 2 (beoordeling opleidingen)

- De beslissing tot welke categorie een bepaalde opleiding behoort wordt genomen door de werkgever. Het verzoek om vergoeding van studiekosten dient op het daarvoor bestemde aanvraagformulier vóór de aanvang van de studie te zijn ingediend en wel op een zodanig tijdstip dat nog vóór de aanvang der opleiding door de werkgever een beslissing kan worden genomen.

rrrrrrrrrrrrrrrr. Alhier wordt vastgesteld dat alle opleidingen die een verhoging van het algemene opleidingsniveau ten doel hebben, zoals:

- cursussen algemene ontwikkeling;
- VMBO, HAVO, VWO;
- andere cursussen en opleidingen die leiden tot een algemeen erkend diploma, waarvan de totale cursus/opleidingskosten meer dan € 453,78 per jaar bedragen;

behoren tot categorie IV.

c) Alhier wordt vastgesteld, dat opleidingen zoals:

- hogere beroepsopleidingen en universitaire opleidingen;
- aktenstudies;

behoren tot categorie V, behalve wanneer de inhoud van de studies duidelijk van nut is voor de huidige of een te verwachten nieuwe functie.

Artikel 3 (opleiding en arbeidstijd)

- Opleidingen van categorie I worden in arbeidstijd gevolgd.

ssssssssssssss. De overige opleidingen worden buiten arbeidstijd gevolgd. Getracht zal worden bij het vaststellen van de werkzaamheden met de studiebelangen rekening te houden.

tttttttttttt. Voor het deelnemen aan het examen wordt afwezigheid met behoud van salaris toegekend gedurende de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag conform artikel 63 lid 9. CAO.

Artikel 4 (vergoeding van kosten)

- Alle kosten van opleidingen uit categorieën I en II zijn voor rekening van de werkgever.

uuuuuuuuuuuuuu. Van de opleidingskosten uit categorie III komen voor 100% voor rekening van de werkgever:

- de inschrijf- dan wel cursusgelden;
- de kosten van de voorgeschreven boeken en leermiddelen;
- de examen- dan wel tentamenkosten.
- Eventuele overige kosten zijn voor rekening van de werknemer.

vvvvvvvvvvvvvvv. Van de kosten van opleidingen uit categorie IV komen voor 75% voor rekening van de werkgever:

- de inschrijf- dan wel cursusgelden;
- de kosten van de voorgeschreven boeken en leermiddelen;
- de examen- dan wel tentamenkosten.

De overige kosten zijn voor rekening van de werknemer.

wwwwwwwwwwwwww. De kosten van opleidingen uit categorie V komen voor 25% voor rekening van de werkgever.

- de inschrijf- dan wel cursusgelden;
- de kosten van de voorgeschreven boeken en leermiddelen;
- de examen- dan wel tentamenkosten.

De overige kosten zijn voor rekening van de werknemer.

xxxxxxxxxxxxxxxx. Voorwaarde voor vergoeding van kosten is dat de gekozen onderwijsinstelling en/ of cursus/ opleiding voldoet aan redelijke eisen en integriteit.

Artikel 5 (betaling van de vergoeding)

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

Artikel 6 (beëindiging van de vergoeding)

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

Artikel 7 (slotbepalingen)

- In gevallen waarin dit reglement niet voorziet beslist de werkgever na overleg met de ondernemingsraad.  
jjjjjjjjjjjjjjjj. De regeling kan worden aangehaald als regeling studiekosten.

**Aanvraagformulier voor vergoeding van studiekosten**

In te vullen door de aanvrager.

**I. Personalialia**

Naam en voornamen aanvrager: .....

Geboortedatum:      Standplaats:      Bedr. onderdeel:

.....    .....

Vooropleiding:    Diploma/getuigschrift:

.....(jaar ....)    ja/ nee\*

.....(jaar ....)    ja/ nee\*

.....(jaar ....)    ja/ nee\*

.....(jaar ....)    ja/ nee\*

**II. Gewenste studie/ opleiding/ cursus:**

Naam/ code: .....

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

Totale tijdsduur: .....

Wanneer wilt u beginnen: .....

Cursuskosten:	lesgeld	€ .....
	boeken/leermiddelen	€ .....
	examengeld	€ .....
		€ .....

In hoeveel termijnen moet dit betaald worden: .....

**III Doel van de studie:** .....

Waarom wilt u deze cursus/opleiding volgen: .....

datum, ..... 20...

handtekening aanvrager .....

\* doorhalen wat niet van toepassing is.

## **Bijlage 25**

### **Behorende bij artikel 89B (sociale veiligheid), Sociale Veiligheid**

Werkgevers en vakorganisaties betrokken bij de CAO OV zullen op korte termijn een concrete bijdrage leveren, die de sociale veiligheid moet doen toenemen.

Op verschillende niveaus worden initiatieven genomen om agressie en geweld in het OV te verminderen. Zo is er door het KpVV aan de decentrale overheden een aanbeveling inzake de sociale veiligheid gedaan. Werkgevers en vakorganisaties gaan gezamenlijk reageren op de aanbevelingen van het KpVV.

#### Basisnorm sociale veiligheid

Werkgevers en vakorganisaties willen een basisnorm sociale veiligheid in concessies opnemen.

Een aantal zaken m.b.t. sociale veiligheid dient minimaal in de concessie geregeld te worden en moet onderdeel uitmaken van de opdracht aan de vervoerder, zodat er een basisniveau van sociale veiligheid ontstaat, dat hetzelfde is tussen de vervoerders. Werkgevers en vakorganisaties willen samen naar de overheden optrekken om deze 'basisnorm' over sociale veiligheid in de bestekken van de concessies op te laten nemen.

Voorts hebben werkgevers en vakorganisaties op een negental punten afspraken gemaakt over sociale veiligheid.

Concreet gaat het om de volgende afspraken:

#### 1. Opleiding & training ter preventie van agressie en geweld

Werkgevers dragen bij aan het vergroten van de sociale veiligheid van medewerkers werkzaam in het regionaal OV, met behulp van opleiding en training. Onder meer door het aanleren van kennis en vaardigheden en deze leren toepassen, indien er sprake is van een "agressiesituatie" die zich in verschillende vormen in de praktijk kan manifesteren. Het weerbaar kunnen handhaven met een groter gevoel van veiligheid staat hierbij centraal. Vanuit een klantgerichte visie leert men effectief om te gaan op het gebied van professioneel rolgedrag, conflicthantering en preventie maatregelen. De opleidingen kunnen onderdeel zijn van de nascholing op grond van de Europese Richtlijn Vakbekwaamheid, maar kunnen ook separaat gevolgd worden.

Meer algemeen wordt aandacht besteed aan huisregels. Dit zijn regels omtrent wel en niet toelaatbaar gedrag in de bus en de wijze waarop deze regels effectief te handhaven zijn. Deze huisregels kunnen bedrijfsgebonden worden opgesteld.

Werkgevers dragen zorg voor evaluaties van die opleidingen en trainingen en de resultaten daarvan periodiek bespreken met de medezeggenschap.

Genoemde opleidingen zijn kosteloos voor de medewerker en vinden onder werktijd plaats.

#### 2. Opvang & nazorg

Bij incidenten die gepaard gaan met agressie en geweld, evenals bij zeer ernstige verkeersongelukken, krijgen chauffeurs professionele opvang en nazorg. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van begeleiding door een psycholoog, maatschappelijk werker, traumatoloog, e.a. deskundigen.

Leidinggevendens krijgen professionele training over het verlenen van nazorg, waarbij het welzijn van de chauffeur centraal staat.

Werkgevers bevorderen dat getroffen chauffeurs toegang krijgen tot slachtofferhulp.

Voorts worden de chauffeurs mondeling geïnformeerd over de afhandeling van incidenten, die gepaard zijn gegaan met agressie en geweld, tenzij de werkgever niet over deze informatie beschikt.

Indien er sprake is van een ernstig incident zal de direct leidinggevende, waar mogelijk, de overige chauffeurs informeren.

#### 3. Registratie van meldingen van agressie en geweld

Het streven is om tot een uniforme registratie van incidenten te komen, op basis van eenduidige definities, die leiden tot een databank. Deze databank kan een hulpmiddel zijn voor lokale autoriteiten om lokaal beleid te ontwikkelen, in overleg met de vervoerder.

Tevens willen de regionale vervoerders een onderlinge datakoppeling opdat, samen met regiopolitie, de aanpak breder (=landelijk) en dieper (in regio = regionaal / plaats = lokaal) wordt.

Werkgevers zullen aan de verplichting tot melding van incidenten bij de Arbeidsinspectie voldoen.

4. Het doen van aangifte en terugkoppelen van uitkomsten van aangifte  
Werkgevers stimuleren het doen van aangifte door de medewerker en begeleiden hierbij. De voor het doen van aangifte benodigde tijd is arbeidstijd.

Werkgevers dragen indien nodig zorg voor juridische ondersteuning, mede om de eventuele schade te kunnen verhalen. Indien nodig wordt hiervoor een extern jurist ingezet.

Werkgevers en vakorganisaties zullen gezamenlijk aandacht vragen bij de politieorganisatie voor het belang van terugkoppeling aan de betrokken chauffeur over wat er met zijn aangifte wordt gedaan.

#### 5. Toezicht en controle

Werkgevers en vakorganisaties zijn het eens over het vaststellen van een norm vanuit de overheid voor het minimum aantal camera's met opnameapparatuur in voertuigen, verankerd in de basisnorm veiligheid.

Uitgangspunt hierbij is minimaal 1 camera in de kleine voertuigen en minimaal 2 camera's in de grote voertuigen. Partijen spreken af dat nieuw materieel aan deze norm zal voldoen. Teneinde de norm ook in bestaand materieel te realiseren wordt afgesproken dit onderwerp mee te nemen bij het gezamenlijk optrekken naar de overheid en opdrachtgevers om tot structurele oplossingen voor de problemen in de sector te komen.

Tevens dient per vervoermodaliteit binnen een half jaar een minimum norm ontwikkeld te worden van het aantal toezichthouders c.q. stewards per aantal DRU's.

Verder willen werkgevers mensen en middelen voor toezicht en controle na overleg met de medezeggenschap slimmer inzetten, vooral op risicolijnen. Voor de risicolijnen zullen werkgevers in overleg met de medezeggenschap een plan van aanpak opstellen. Werkgevers rapporteren hierover jaarlijks aan de VCSA.

Werkgevers willen voorts de kaartverkoop zoveel mogelijk digitaal laten plaatsvinden.

#### 6. Technische communicatie

Werkgevers zorgen voor een adequate noodknopvoorziening in de bussen

De noodknopvoorziening moet goed functioneren en wordt eenmaal per kwartaal worden getest.

#### 7. Onderhoud materieel

Werkgevers zorgen voor schone en nette bussen en stimuleren schone en nette haltes, eindpunten en stations (die overzichtelijk zijn en voorzien zijn van deugdelijke verlichting).

Werkgevers dragen zorg voor goed onderhouden bussen, zodat rituitval door technische oorzaken zoveel mogelijk wordt voorkomen.

#### 8. Voorlichting en bewustwording

Werkgevers werken mee aan het geven van voorlichting over agressie en geweld en de gevolgen daarvan op scholen. Daarmee wordt het bewustzijn onder jongeren vergroot, wat een preventief effect heeft.

#### 9. Organisatie Sociale veiligheid

Werkgevers zetten binnen hun organisatie een structuur neer waardoor aandacht voor sociale veiligheid een managementprioriteit wordt.

De volgende aspecten zijn hierdoor geborgd:

- Een aanspreekpunt voor zowel externe instanties, als voor medewerkers met betrekking tot sociale veiligheid
- Coördinatie van activiteiten en afstemming met belanghebbenden, waaronder gemeenten, politie, scholen, etc.
- Analyse en rapportage omtrent de incidenten. Minimaal één keer per jaar wordt rechtstreeks gerapporteerd aan de medezeggenschap en één maal per jaar aan de VCSA.

Werkgevers spannen zich in om een convenant met de politie af te sluiten waarvan communicatie met de (lokale) politieorganisatie deel uitmaakt.

## Bijlage 26

### Behorende bij artikel 85 (reglement scheidsgerecht)

#### Artikel 1 (samenstelling scheidsgerecht)

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

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

Voor het scheidsgerecht worden twee voorzitters benoemd, die zelf de volgorde van optreden bepalen. Aan het scheidsgerecht is toegevoegd een secretaris, alsmede een plaatsvervangend secretaris.

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

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

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

#### Artikel 2 (omschrijving)

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

#### Artikel 3 (duur der benoeming en hoedanigheid)

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

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

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

#### Artikel 5 (instelling van beroep)

1. Het beroep wordt ingesteld binnen 15 dagen na dagtekening van de genomen disciplinaire maatregel(en) bedoeld in artikel 4 lid 1 van dit reglement, door het rechtstreeks per aangetekend schrijven toezenden aan de secretaris van een gedagtekende en door appellant getekende verklaring.
2. Deze verklaring vermeldt de met redenen omklede gronden, waarop het beroep steunt en gaat vergezeld van:
  - de overeenkomst of een afschrift daarvan, waaruit blijkt dat artikel 85 CAO op appellant van toepassing is;
  - de schriftelijke mededeling van de genomen disciplinaire maatregel(en) en tevens deelt appellant mede wie hij als werknemerslid en diens plaatsvervanger benoemt.
3. Het beroep wordt geacht te zijn ingesteld op de dag waarop de verklaring, stukken en mededelingen in het bezit van de secretaris zijn.
4. Is aan het in lid 1 bepaalde niet of niet tijdig voldaan, dan wordt het beroep geacht niet te zijn ingesteld, tenzij appellant kan aantonen, dat hij tijdig de verklaring met de daarbij behorende stukken en mededelingen heeft ingezonden.
5. De secretaris beoordeelt of aan alle termijn uit lid 1 en artikel 84 van de CAO is voldaan.

6. De secretaris bevestigt bij aangetekend schrijven aan appellant de ontvangst van de in lid 1 bedoelde verklaring, stukken en mededelingen.
7. De secretaris deelt per aangetekend schrijven aan de werkgever mede dat beroep is ingesteld en zendt daarbij afschrift van de van appellant ontvangen verklaring, stukken en mededelingen.
8. Binnen 14 dagen na ontvangst van de in lid 7 bedoelde mededeling van de secretaris doet de werkgever per aangetekend schrijven die mededelingen, die de werkgever als antwoord op het door appellant gestelde nuttig voorkomen, onder bijvoeging van de bescheiden, die op de zaak betrekking hebben. Is aan het bepaalde in dit lid niet of niet tijdig voldaan, dan wordt (worden) de genomen maatregel(en) waarvan beroep is ingesteld, geacht te zijn ingetrokken.
9. De secretaris zendt een aangetekend afschrift van alle stukken die op het beroep betrekking hebben aan de voorzitter, het werkgeverslid, het werknemerslid, de werkgever, de appellant en aan diens woordvoerder, zo deze reeds is aangewezen.

#### Artikel 6 (voor de zitting van het scheidsgerecht)

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

#### Artikel 7 (geheimhouding)

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

#### Artikel 8 (zitting van het scheidsgerecht)

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

#### Artikel 9 (schorsing van het onderzoek ter zitting)

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

#### Artikel 10 (beslissing van het scheidsgerecht)

1. Het scheidsgerecht beslist in de raadkamer en wel naar vrije overtuiging en als goede mannen naar billijkheid.
2. De beslissing wordt genomen in voltallige bijeenkomst bij meerderheid van stemmen. Geen van de leden mag zich van stemming onthouden; het werknemerslid stemt eerst, vervolgens het werkgeverslid en daarna de voorzitter.



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

#### Artikel 11 (terugzending stukken)

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

#### Artikel 12 (kosten van het scheidsgerecht)

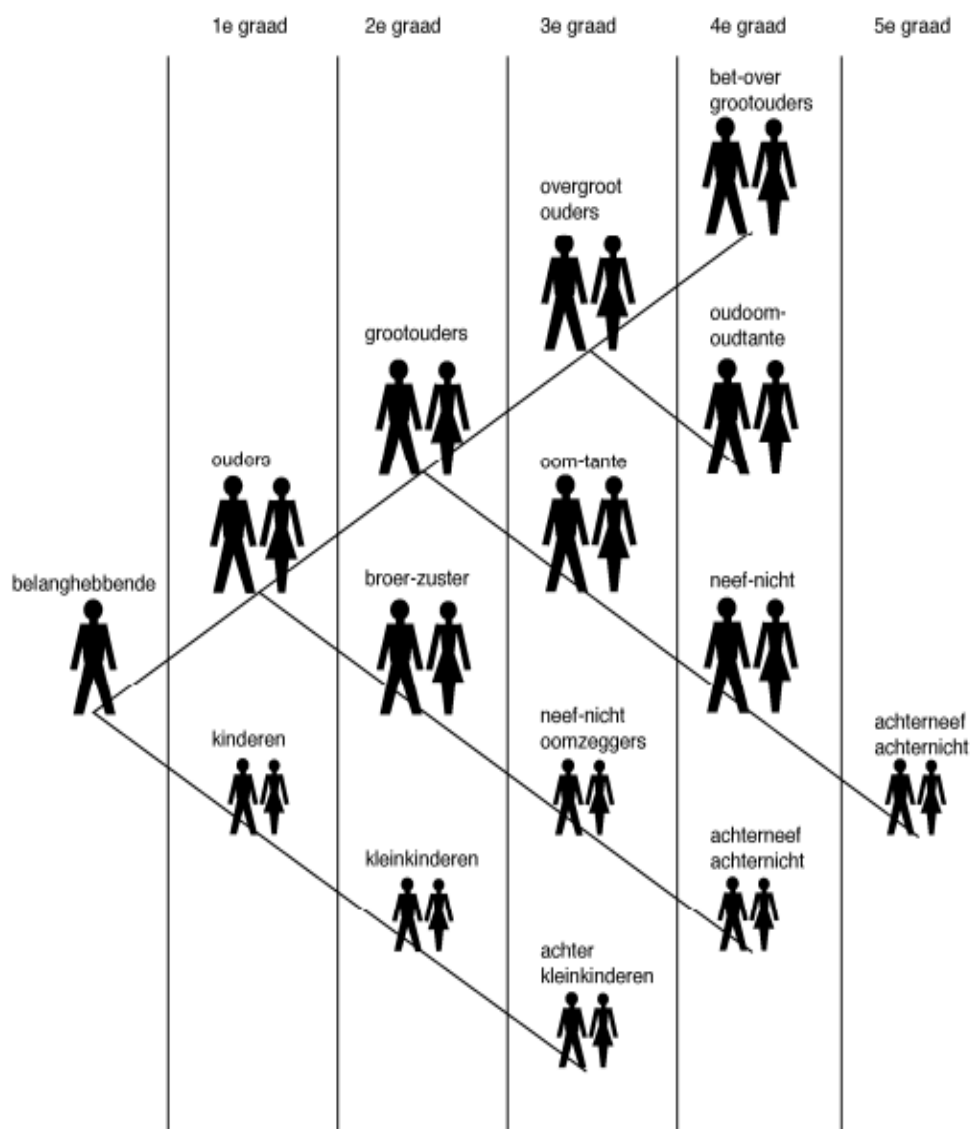
1. De leden van het scheidsgerecht hebben recht op een dagvergoeding van € 245,- en een verblijfskostenvergoeding van € 15,- per dag en hebben, indien geen kosteloos vervoer mogelijk is, recht op een vergoeding van de door hen gemaakte reiskosten van ten hoogste € 0,27 per kilometer. Deze kosten komen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

#### Artikel 13 (slotbepaling)

Dit reglement kan worden aangehaald als het "Reglement Scheidsgerecht 2005". Het scheidsgerecht is gevestigd bij: Koninklijk Nederlands Vervoer, Bezuidenhoutseweg 12, Postbus 19365, 2500 CJ Den Haag.

Bijlage 27

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



**Bijlage 28**

**Behorende bij artikel 14 (samenlevingsverklaring)**

Ondergetekende:

Naam: .....

Adres: .....

Functie: .....

Standplaats: .....

verklaart:

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

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

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

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

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

de werknemer,

de partner,

**Bijlage 29****Behorende bij artikel 101 (sociaal contract)****Een sociaal contract in het openbaar vervoer****Inleiding**

Cao-partijen willen een sociaal contract afsluiten. In de kern komt het sociaal contract erop neer dat de verhouding tussen werkgevers en werknemers in de bedrijfstak niet slechts wordt gebruikt voor het oplossen van verdelingsvraagstukken. Naast deze periodiek terugkerende agenda van verdeling ligt er een nieuw domein waarop werkgevers en werknemers gemeenschappelijke activiteiten kunnen verrichten.

Binnen dit domein gaat het niet zo zeer om het wederzijds juridisch vastleggen van rechten en plichten; het gaat veel meer om het formuleren van een gemeenschappelijke oriëntatie op de toekomst (agenda van de toekomst) ten behoeve van werknemers in de bedrijfstak en de bedrijven waarin zij werken.

Het sociaal contract is dus een nieuw voertuig om afspraken te maken tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. Op 4 punten wijken de afspraken af van “normale” cao-afspraken.

1. de **duur**. Afspraken in een sociaal contract hebben een langere looptijd. Zij richten zich niet voor niets op de agenda van de toekomst. Het geeft partijen de kans om zich ook op de langere termijn te oriënteren. Cao's kunnen dan ook meer tussenstations worden naar die toekomst in plaats van periodieke afrekenmomenten.
2. het zijn geen juridische afspraken die makkelijk kunnen worden geïmplementeerd. Het betreft juist **proces** afspraken die erop gericht zijn om al zoekend te komen tot concrete activiteiten of projecten. De cao-afpraak verliest vaak haar “energie” nog voordat de inkt van het akkoord droog is. Voor sociaal contract afspraken geldt dat ze pas beginnen te leven nadat de inkt is opgedroogd.
3. de **inhoud**. Afspraken in een sociaal contract kennen een andere inhoud. Zij kunnen ook gaan over onderwerpen die wezenlijk zijn voor werkgevers en werknemers maar die niet via een injectienaald ingespoten kunnen worden in de ondernemingen. Te denken valt hierbij bijvoorbeeld aan onderwerpen als leiderschap, ondernemerschap bij medewerkers; innovatief vakmanschap en klantgerichtheid; (directe en indirecte) medezeggenschap; enz.; werkzekerheid en loopbaanbeleid
4. **context**. Een sociaal contract kent niet dezelfde kaders als de cao. Het betreft het exploreren van (gedeelde) ambities. Cruciaal is dat partijen ervoor kiezen om deze zoektocht met elkaar te ondernemen en er dus niet voor te kiezen om elkaar slechts met uitgewerkte concepten te confronteren. Dit proces is precair. Het betreft een innovatie van het overleg waarbij het directe (korte termijn) belang voor een van de partijen niet altijd meteen de dominante drijfveer hoeft te zijn. In de kern gaat het hier om vertrouwen; gedeelde waarden en ook wederkerig perspectief management ten aanzien van elkaars belangen.

**Sociaal contract in het openbaar vervoer**

Cao-partijen benoemen 3 niveaus waarop zij willen komen tot initiatieven en afspraken binnen een sociaal contract.

a) **Blik uit het venster: Het organiserend vermogen naar buiten**

Op dit niveau staat de vraag centraal op welke manier de bedrijfstak haar positie naar de buitenwereld kan versterken. Met buiten wordt hier in eerste instantie de nationale overheid bedoeld. Op welke wijze kan de bedrijfstak haar lobby versterken richting de overheid met als doel om belangenbehartiging voor de bedrijfstak te optimaliseren. Concrete onderwerpen zijn uiteraard de financiering van OV; de publieke verantwoordelijkheid voor sociale veiligheid; het pre-concurrentieel versterken van het lerend vermogen van de aanbestedende overheid (duurzaam aanbesteden) en het verbeteren van het OV en de organisatie ervan (slimmer vervoeren van meer reizigers; slimmer werken). Een andere blik naar buiten kan ook zijn om een gemeenschappelijke agenda te formuleren richting bijvoorbeeld Europese overheden of binnenlandse reizigersorganisaties.

b) **Blik in de ogen: Het onderling organiserend vermogen**

Op dit niveau richt de bedrijfstak zich niet zozeer naar buiten maar worden collectieve goederen geproduceerd die van belang zijn voor de bedrijfstak (en dus niet door individuele bedrijven kunnen worden geproduceerd). Op dit niveau denken we aan afspraken om de instroom in de bedrijfstak (kwalitatief en kwantitatief te bevorderen. Maar ook zijn hier aanvullende afspraken te maken over hoe we als bedrijfstak omgaan met sociale veiligheid; de ontwikkeling van het vakmanschap of het stimuleren van loopbaanpaden binnen de bedrijfstak.

Naast de collectieve goederen kan de bedrijfstak hier ook nadere regulerende bepalingen overeen komen. Hierbij kan men denken aan het voorkomen van onderlinge concurrentie op arbeidsvoorwaarden of het ontwikkelen van een gemeenschappelijke visie op duurzaam aanbesteden.

c) **Blik naar de toekomst: de lerende bedrijfstak; leiderschap van sociale partners**

Sociale partners hebben natuurlijk ieder hun eigen belangen. Maar net als elke organisatie maken zij voortdurend een afweging tussen het kiezen voor directe belangen op korte termijn en het mee bouwen aan een meer toekomstgerichte strategische agenda. Dit laatste betekent dat ook richting (een deel van) de eigen achterbannen een overtuigingslag gemaakt moet worden. Onderwerpen hierbij zijn bijvoorbeeld: wat vinden we van de arbeidsverhoudingen binnen de bedrijven en wat betekent dit bijvoorbeeld voor het innovatief vermogen van de bedrijfstak? Welke beelden heeft de bedrijfstak over de inrichting en ontwikkeling van medezeggenschap in de bedrijven.

**Hoe doen partijen dat: stoplichtconferentie**

Het sociaal contract is niet soft. Het zijn serieuze en harde ambities om op korte termijn met serieuze resultaten te komen. Het mag niet verworden tot een (langdurige) cyclus van adviserende commissies en werkgroepen (de kerstboomstrategie). Het idee is om een lijst te maken met 6 concrete onderwerpen. Op deze onderwerpen gaan cao-partijen met elkaar aan de slag om concrete ambities en doelstellingen te formuleren in een actieprogramma. Hiervoor krijgen ze in totaal 3 maanden de tijd. Na drie maanden presenteren de werkgroepen hun bevinden aan cao-partijen op een stoplichtconferentie. De voorstellen krijgen op deze conferentie een kleur van sociale partners: groen (door); oranje (bijsturen) en rood (stoppen). De werkgroepen krijgen een eigen budget om hun werkzaamheden te verrichten. Uiteindelijk zullen eventuele financiële consequenties via de cao georganiseerd dienen te worden.

**Onderwerpen waarop een actieprogramma ontwikkeld kan worden**

- a) blik naar buiten:
  - o opzetten gemeenschappelijke agenda en lobby richting de overheid met als doel om meer middelen en een beter imago te genereren
  - o ontwikkelen nieuwe vervoersconcepten die de kwaliteit van het vervoer verhogen (slim vervoeren, slimmer werken)
- b) blik in de ogen:
  - o gemeenschappelijke visie/protocol op duurzaam aanbesteden (zelfregulering) en op instroom en imago
  - o veilig en gezond werken: hoe houden we medewerkers vitaal en gezond
- c) blik naar de toekomst:
  - o arbeidsverhoudingen in de sector verbeteren en mensen meer betrekken bij hun werk
  - o organisatiecultuur of sociale innovatie: hoe zit het met onze opvattingen over werkgeverschap en werknemerschap en zijn deze te beïnvloeden door de bedrijfstak?

**Bijlage 30****Behorende bij artikel 87B (vakbondswerk in de onderneming/ontslag vakbondskaderlid en vakbondscontributie)****Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Openbaar Vervoer bedrijven.**

## Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto inkomen ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie.

De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

## Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het „Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie of een aanvulling op de arbeidsovereenkomst” volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk op van het betreffende kalenderjaar het genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij worden kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap in -----(jaar) en van het betreffende jaar of een verklaring van de werknemersorganisatie bijgevoegd. Bij bankafschriften mogen, behoudens naam, adres en afschrijving van kosten van het lidmaatschap, de overige gegevens onleesbaar worden gemaakt. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer netto betaald tezamen met de salarisbetaling in de maand van het betreffende kalenderjaar.

## Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

## Artikel 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer indien uitsluitend de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

## NB

## Financiële consequenties

De verlaging van het bruto salaris heeft in dit geval tot gevolg dat de pensioengrondslag wordt verlaagd. In tegenstelling tot de ander CAO regelingen heeft deelname aan deze regeling tot gevolg dat de pensioengrondslag wordt verlaagd. Dit betekent dat uw pensioenopbouw in het jaar dat u aan de regeling meedoet niet wordt gebaseerd op de hoogte van uw gewone brutosalaris, maar wordt gebaseerd op het verlaagde bruto salaris. Omdat het om relatief kleine bedragen zal gaan, is het effect op de uiteindelijke pensioenuitkering over het algemeen gering. De verlaging werkt ook door in de hoogte van het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering. Deze worden ook over het verlaagde salaris berekend.

Bij ontslag kan deelname leiden tot een lagere uitkering in verband met dagloonberekening, die ook uitgaat van het verlaagde bruto salaris.

Wettelijke regelingen kunnen in de loop van de tijd veranderen, daarom kunnen aan de inhoud van deze toelichting geen rechten worden ontleend.

Van het bruto loon wordt de door de werknemer in enig jaar betaalde vakbondscontributie (te vinden op het jaaroverzicht) eerst afgetrokken. Nu worden eerst de gebruikelijke inhoudingen (zoals WW, ANW) uitgevoerd. Daarna

wordt het eerder genoemde bedrag aan vakbondscontributie weer bij het loon opgeteld. Daaruit bestaat het fiscale voordeel.

Voorbeeld:

**Voorbeeld:**

**DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE**

Door de werknemer uiterlijk ..... van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever  
Ondergetekende, ..... (naam werknemer)  
SoFinummer: .....

is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij ..... (naam werkgever) lid van .....  
..... (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;

verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van  
een voor werknemers werkzaam bij .....

verklaart dat de kosten voor het jaar... (jaartal) die krachtens dit reglement voor vergoeding in  
aanmerking komen als volgt bedragen:

kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in.... (jaartal): ..... euro;

verklaart over de ..... van het kalenderjaar afstand te doen van een bedrag met een geldwaarde ter  
grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag. Dit bedrag wordt onttrokken aan de  
.....;

verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn  
werkgever nodig is (uiterlijk .....van het betreffende kalenderjaar);

verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor  
het bruto loon sociale verzekeringen, pensioenopbouw, e.d;

als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum: .....

Handtekening.....



## **Bijlage 31**

### **Behorende bij artikel 96A (mobiliteitscentrum)**

#### **Mobiliteitscentrum**

Werkgevers starten gezamenlijk in het eerste kwartaal van 2010 met een Mobiliteitscentrum Openbaar Vervoer. Uit respect en ter bescherming van werknemers en om te voorkomen dat kennis en expertise uit de branche wegvloeit, is het belangrijk dit centrum op te richten. Met dit mobiliteitscentrum nemen werkgevers het initiatief om te komen tot een interne en transparante arbeidsmarkt voor de gehele sector. De interne arbeidsmarkt voor de gehele sector strekt zich uit over alle bedrijven in het streekvervoer, maar ook over de andere bedrijven in het stadsvervoer en personenvervoer over het spoor. Wellicht kan de werkingssfeer ook worden uitgebreid naar consultancybureaus en overheden, die taken in het openbaar vervoer uitvoeren.

De marktwerking in deze sector heeft al enkele jaren een grote impact op het personeelsbeleid. Door concessiewisselingen, fusies en overnames verhuizen regelmatig grote groepen werknemers naar een andere werkgever binnen de sector. Door deze ontwikkelingen én door interne reorganisaties verdwijnen er ook werknemers uit de sector. Gelet op de hoge gemiddelde leeftijd van werknemers in de sector wordt de komende jaren een hoog natuurlijk leeftijdsverloop verwacht, met als gevolg meer uitstroom uit de sector.

Door deze ontwikkelingen stroomt kennis, ervaring en vakmanschap uit de branche. Daarnaast komen door de schoksgewijze doorstroming bij concessiewisselingen tal van werknemers in de knel bij het matchen op beschikbare functies. Met name voor niet-herleidbare indirecte medewerkers blijkt het vaak moeilijk een goede match te maken. Om de opgebouwde expertise en loyaliteit van deze medewerkers te behouden en om hen zelf meer in beweging te laten komen, is meer aandacht voor deze groep nodig.

Aangezien deze processen zich immer onder een bepaalde tijdsdruk afspelen komt ook een goede en menswaardige uitvoering van het proces zelf vaak in het gedrang. De taak van het mobiliteitscentrum is om hier een eind aan te maken.

Het is in een snel vergrijzende arbeidsmarkt en in een sector waar zoveel personeelwisselingen plaatsvinden, van belang om specifieke kennis, capaciteiten en ervaring die in de sector aanwezig zijn zoveel mogelijk te behouden voor de sector. Dit sluit ook goed aan bij de betrokkenheid die werknemers in het openbaar vervoer hebben met deze sector, waarbij het een uitdrukkelijke wens is om daar actief in te blijven. De werknemers verdienen een zorgvuldige beoordeling van hun kennis, vaardigheden en ervaring en een nauwgezette matching op de beschikbare functies, naast een menswaardige behandeling. Het mobiliteitscentrum is voor én door de sector, dat moet door betrokken werknemers ook zeker als zodanig worden ervaren.

Het Mobiliteitscentrum Openbaar Vervoer richt zich op de gehele interne arbeidsmarkt van de sector, met de volgende focus/hoofdtaken:

- Het (laten) ontwikkelen van concrete werkmethodeken en concrete matchinginstrumenten die door de bedrijven voortaan zullen worden toegepast bij overname van grotere groepen medewerkers, zoals bij concessiewisselingen (en fusies of overnames).
- Het testen, matchen, gericht bijscholen en begeleiden naar ander werk binnen de sector van (individuele) werknemers, die als gevolg van alle mogelijke factoren (kunnen) worden geconfronteerd met ontslag. Bijvoorbeeld bij reorganisaties, faillissement, boventaligheid. Ook plaatsing op tijdelijk werk of projecten bij een ander bedrijf binnen de sector behoort tot de opties.
- Het leggen en onderhouden van contacten met alle bedrijven in de gehele sector, teneinde tot een goed begrip te komen van de behoeftes en mogelijkheden van de bedrijven. Zodat vacatures van de bedrijven kunnen worden opgevuld vanuit de interne arbeidsmarkt. Alle werkgevers plaatsen hun (tijdelijke en vaste) vacatures eerst bij het Mobiliteitscentrum, zodat kan worden beoordeeld of deze (vast of tijdelijk) kan worden opgevuld met beschikbare kandidaten.
- Het testen, matchen, bijscholen en begeleiden naar ander werk buiten de sector van individuele werknemers, die (kunnen) worden geconfronteerd met ontslag en die de sector zelf vrijwillig willen verlaten.
- Het aangaan van samenwerkingsverbanden met partners (zoals UWV Werkbedrijf) en leveranciers van diensten (assessmentinstrumenten, opleidingen, detachering) buiten de sector, om de taken goed te kunnen voeren.

Het mobiliteitscentrum wordt gefinancierd door de werkgevers in het streekvervoer en zal bestaan uit een ter zake kundige projectleider en een kleine bureaufunctie, als mede over een digitaal kantoor. De projectleider legt verantwoording af aan de werkgevers in het streekvervoer. Tevens is er een paritaire commissie die toeziet op de naleving.

**Bijlage 32****Behorende bij artikel 65 (Reglement OSV-Fonds)**

## Aanvraag en gebruikmaking verlof

1. Elke vakvereniging, behorende tot de CAO partijen, heeft elk jaar jegens elke onder de werkingssfeer van de CAO vallende onderneming aanspraak op een aantal dagen organisatieverlof. Dit aantal wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het OSV-Fonds, overeenkomstig artikel 65 van de CAO Openbaar Vervoer (OV), dan wel artikel 64 van de CAO Multimodaal Vervoer (MV).
2. De vakverenigingen kunnen van de toegekende aanspraak gebruik maken op door hen te bepalen wijze, binnen de kaders aangegeven in artikel 65 CAO OV en artikel 64 CAO MV. Zij kunnen een verzoek tot toekenning van een dag organisatieverlof ten behoeve van één van hun leden indienen door middel van uitgifte van een verlofbon aan het desbetreffende lid.
3. De door de vakvereniging aan het lid verstrekte verlofbon, wordt door hem met een verzoek tot verlofverlening ingediend bij de onderneming waar hij werkzaam is.
4. De verlofbonnen, die door elke betrokken vakvereniging worden uitgegeven, dienen te voldoen aan door het bestuur van het OSV-Fonds te stellen eisen. In elk geval dienen zij te zijn genummerd, gedateerd en voorzien van een geldigheidsdatum. De bonnen vertegenwoordigen in het kader van de verrekening van het verlof een geldwaarde, die jaarlijks door het bestuur van het OSV-Fonds wordt vastgesteld. (Voor 2020 is de geldwaarde vastgesteld op € 139,27)
5. Het vakbondslid, dat in aanmerking wenst te komen voor organisatieverlof, vraagt op de in de onderneming gebruikelijke wijze organisatieverlof aan. Indien het bedrijf het verlof toekent, levert het vakbondslid de verlofbon in. De onderneming bewaart de ontvangen bon als bewijs van verlofverstrekking. Indien het verlof op grond van het dienstbelang wordt afgewezen, dan behoudt het vakbondslid de verlofbon, die dan expireert na verloop van de geldigheidstermijn.
6. Indien het vakbondslid, nadat het verlof is toegestaan, bij nader inzien van het verlof geen gebruik maakt, ontvangt hij de verlofbon terug. Hij dient dit zo spoedig mogelijk aan de onderneming kenbaar te maken.
7. Indien aan het vakbondslid het verlof is toegekend, maar hij het organisatieverlof niet gebruikt wegens ziekte of om andere redenen, wordt de bon eveneens aan hem teruggegeven.

## Registratie verlofbonnen en opgave OSV-fonds

8. De vakvereniging registreert het aantal uitgegeven bonnen en meldt dit na afloop van elk jaar aan het bestuur van het Fonds.
9. Uitsluitend de vakverenigingen behorende tot de CAO partijen kunnen verlofbonnen aanmaken en verstrekken aan hun leden, overeenkomstig een door het bestuur van het OSV-Fonds goedgekeurde modelbon. Organiseerverlof wordt niet verleend dan tegen inlevering door het desbetreffende vakbondslid van een door een vakvereniging aangemaakte bon.
10. Elke onderneming verstrekt volgens een zelf vastgestelde regeling de aangevraagde dagen organisatieverlof en registreert de verstrekte dagen en de ingeleverde verlofbonnen en bewaart deze voor controledoeleinden gedurende 3 jaren. Na afloop van elk jaar doet de onderneming aan het bestuur van het Fonds opgave van het aantal ingenomen verlofbonnen.

## Vaststelling van de aanspraken op organisatieverlof

11. Elke vakvereniging doet in december van het lopende jaar (jaar N) aan het bestuur van het Fonds opgave, voorzien van een accountantsverklaring, van het aantal leden van die vereniging binnen de bedrijfstak Openbaar Vervoer en Multimodaal Vervoer.
12. Elke onderneming doet in januari van het daaropvolgende jaar (jaar N+1) opgave van het aantal onder de CAO OV en de CAO MV vallende personeelsleden per 1 januari van dat jaar (jaar N+1).
13. Op basis van de hiervoor vermelde opgaven worden door de penningmeester van het Fonds de aanspraken op organisatieverlof per onderneming en per vakvereniging berekend en voorgelegd aan het bestuur van het Fonds. De penningmeester doet dit door op basis van de opgave van de vakverenigingen de totale aanspraak per vakvereniging voor dat jaar te berekenen en dit totaal over de ondernemingen te verdelen naar rato van het aantal daar in dienst zijnde personeelsleden.
14. Het bestuur van het Fonds stelt op basis van het voorstel van de penningmeester en de overige verkregen informatie het recht op het organisatieverlof per bedrijf per vakvereniging vast en maakt dit daarna zo snel mogelijk bekend aan de bedrijven en de vakverenigingen.
15. Tegen de vaststelling van de aanspraken per onderneming is bezwaar mogelijk bij het bestuur van het Fonds.

## Verrekening verlofrechten

16. Na afloop van elk kalenderjaar stelt het bestuur van het Fonds op basis van de ontvangen opgaven (aantal geregistreerde verlofbonnen) vast hoeveel organisatieverlof per bedrijf en per vakvereniging is genoten en vergelijkt dit met de vastgestelde aanspraken voor dat jaar.
17. Indien door een onderneming aan een vakvereniging minder verlofdagen zijn verstrekt dan waarop die vakvereniging aanspraak had, ontstaat voor het verschil een schuld aan het Fonds.
18. Indien door een onderneming aan een vakvereniging meer verlofdagen zijn verstrekt dan waarop die vakvereniging aanspraak had, ontstaat voor het verschil een vordering op het Fonds.
19. De grootte van de onder 17 en 18 bedoelde schuld of vordering wordt als volgt berekend: er wordt aan elke onderneming een bedrag in rekening gebracht dan wel vergoed, dat wordt vastgesteld door het aantal dagen te vermenigvuldigen met de geldswaarde bedoeld onder 4. Deze geldswaarde komt overeen met het dagloon behorende bij het maximum van de chauffeursloonschaal in de CAO OV, gemiddeld over het jaar waarin de verlofverstrekking heeft plaatsgevonden. Het bedrag wordt door de penningmeester per onderneming en per vakvereniging berekend en voorgelegd aan het bestuur.
20. Na goedkeuring door het bestuur wordt aan elke onderneming een (credit)nota verzonden voor het berekende bedrag.
21. De verrekening van het organisatieverlof vindt uitsluitend plaats op basis van de verantwoording door elke onderneming van de volledig en correct ingevulde verlofbonnen. Indien een onderneming bezwaar maakt tegen de onder 19 bedoelde (credit)nota zal de penningmeester dit toetsen aan de hand van controle van de onderneming voor dit doel in bewaring gehouden verlofbonnen. Hij rapporteert daarover aan het bestuur van het Fonds.

#### Bijdrage OSV-fonds

22. Elke onderneming doet in januari van jaar N + 1 aan het bestuur van het Fonds opgave van de loonsom over het jaar N ten behoeve van de vaststelling van de jaarlijkse bijdrage aan het Fonds.
23. De penningmeester stelt de bijdrage aan het Fonds per onderneming vast en verzendt de facturen, zo mogelijk met vermelding van de internationale solidariteitsbijdrage.
24. De vakverenigingen dienen jaarlijks een verklaring in over de besteding der middelen in het voorafgaande jaar.
25. Indien in een CAO in enig jaar afspraken zijn gemaakt over een bijdrage van de werkgevers aan kosten van vakverenigingen in het kader van internationale solidariteit, zal het fonds het bijbehorende bedrag over dat jaar innen bij de ondernemingen en verdelen onder de rechthebbende vakverenigingen. Bij de inning van de gelden wordt de sleutel toegepast, die voor dat jaar wordt berekend voor de vaststelling van de aanspraken op organisatieverlof (is aantallen personeelsleden).

#### Adresgegevens:

Secretariaat OSV-Fonds Penningmeester: P.J.W. Franken  
Postbus 19365 Secretaris: mw. mr. S. Grobber-van der Horst  
2500 CJ Den Haag Administrateur: K. Petter Tel: 070 – 3490921

**Bijlage 33****Behorende bij artikel 96B (instroompools)**

Onderwerp : Inrichting/werkwijze instroompool

---

**1. INLEIDING**

Tijdens de CAO ronde 2008 zijn tussen partijen afspraken gemaakt over de invoering van de instroompools in de verschillende OV-bedrijven. In het onderhandelingsakkoord staat de volgende tekst opgenomen:

*“De instroom van nieuwe chauffeurs vindt mede plaats via nog in te richten instroompools. Indien er vacatures ontstaan in de vestigingen, worden deze zo snel mogelijk vervuld vanuit de instroompools op basis van het anciënniteitsprincipe (dienstjaren). Voorziene vacatures worden tijdig aangevuld vanuit de instroompools. De instroompools zorgen er voor dat er te allen tijde voldoende geschikte capaciteit aanwezig is om vacatures te vervullen. Het uitgangspunt is, dat er op de vestigingen geen onderbezetting is. De nieuwe indiensttreders krijgen op basis van het anciënniteitsprincipe, de mogelijkheid in dien geweest, om ook rechtstreeks in dienst te treden op de vestiging voor zover de formatie ruimte dit toelaat. Het resultaat van dit instroommodel moet zijn:*

- *lagere werkdruk voor het personeel*
- *betere verlofgaranties*
- *meer rust en regelmaat in de rouleringen*
- *het werken naar wens. Het model mag niet strijdig zijn met het “werken naar wens”, zoals dat in het blokkensysteem is opgenomen.*
- *innovatief werken*

*Het model wordt verder ontwikkeld in een gezamenlijke werkgroep. De regeling met alle voorwaarden (waaronder de rol van de Ondernemingsraden) dient op 1 september 2008 gereed te zijn. Per bedrijf worden de pools ‘uitgerold’ naar eigen invulling. CAO partijen hebben een begeleidende rol bij deze regeling. Toelichting: de instroompools zijn een variant op de door werkgevers voorgestelde flexpool, die eveneens een basis vormt voor het te ontwikkelen model.”*

Een werkgroep heeft in een aantal sessies een voorstel uitgewerkt, waarin nader is ingegaan op de werkwijze van de instroompool en de daarbij behorende arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Daarbij is aan de orde gekomen de mogelijkheid om elementen van ‘werken naar wens’ te integreren binnen de instroompools.

## 2. TOELICHTING OP DE TE BEHALEN RESULTATEN

Lagere werkdruk voor het personeel.

De werkdruk voor het personeel wordt voor een klein deel bepaald door de voorspelbaarheid van het rooster en het vrije dagen patroon. Door de reserves uit het rooster te halen wordt het dienstenpatroon over een langere periode vastgelegd. De kans op verstoringen in het werkpatroon wordt lager, doordat o.a. beter ingespeeld kan worden op het opvangen van een bovengemiddeld ziektepatroon.

Betere verlofgaranties

Door de reserves los te koppelen van de roulering ontstaat de mogelijkheid om het aantal dagen verlofgarantie aanzienlijk te vergroten. Per stalling zal het garantieverlof substantieel toenemen. De mate van deze afspraak zal worden afgesproken tussen werkgever en medezeggenschap. Bij het ontbreken van een afspraak zal er geen pilot instroompool gestart worden.

Het werken naar wens.

Het model mag niet strijdig zijn met het “werken naar wens” concept zoals dat is vastgelegd in het rapport “blokkensysteem”. Het personeel dat werkzaam is in de vaste roosters krijgen conform de bestaande afspraken hieromtrent de keuze of zij wensen over te stappen naar het zogenaamde blokkensysteem OV / ‘werken naar wens’. Het personeel dat werkzaam is in de instroompool krijgt de mogelijkheid om hun wensen kenbaar te maken voor het vrije dagen patroon.

Innovatief werken.

Door personeelsleden meer grip te geven op hun werk- en rustpatroon wordt het vak van chauffeur voor de potentiële instromers aantrekkelijker. In combinatie met het aanbieden van een opleidingstraject dan wel BBL-traject leidend tot het behalen van een MBO diploma buschauffeur wordt het vak van chauffeur aantrekkelijker.

## 3. DE ORGANISATIE VAN DE INSTROOMPOOL

### 3.1 Relatie formatie instroompool met formatie stalling

Er wordt per stalling een onderscheid gemaakt in twee groepen. In de eerste groep zijn alle “vaste” diensten opgenomen en in de tweede groep (het R-rooster voor de instroompool) zijn alle “reservediensten” opgenomen. Werkzaamheden, die gerelateerd zijn aan de dienstregeling, worden opgenomen in het vaste pakket zoals dat door de vestigingen wordt uitgevoerd inclusief rustdagen en ATV-dagen.

Bij de formatieberekening voor de stalling wordt eerst de reguliere formatieberekening gemaakt. Vervolgens wordt het deel van de formatie dat bedoeld is voor opvang van afwezigheid van chauffeurs verschoven naar het R-rooster van die stalling. De instroompool voegt de R-roosters van de betrokken stallingen samen. Hierdoor ontstaat een flexibel in te zetten groep chauffeurs van substantiële omvang. Met deze instroompool is het mogelijk pieken en dalen in het verzuim op te vangen zonder dat dit ten koste gaat van verlofverstrekking en zonder dat ten gevolge hiervan een scala van diensten moeten worden aangepast.

Het is noodzakelijk om de benodigde formatie en bezetting op de stalling te allen tijde te kunnen monitoren en te controleren. Dit met betrekking tot het vaste rooster als met betrekking tot het R-rooster van de instroompool. Uitgangspunt is dat de totale formatie van de stallingen die samen een instroompool vormen gelijk zal blijven.

Voor de OR geldt het instemmingsrecht inzake het vraagstuk welke stallingen tezamen de R-roosters van de betreffende instroompool vormen. De bestaande afspraken, zoals die in de bedrijven met de OR zijn gemaakt, welke werkzaamheden en afwezigheden in de reguliere formatieberekening worden meegenomen, blijven gewoon van kracht.

Indien er te weinig vrijwilligers zijn voor het R-rooster van de instroompool zal een deel van de R- diensten alsnog in het vaste rooster blijven totdat het gewenste aantal vrijwilligers is gevonden. In overleg met de OR wordt vastgesteld welke en hoeveel R-diensten alsnog in het vaste rooster blijven, ook dit vraagstuk zal onder het instemmingsrecht vallen.

Voorbeeld vaststelling formatie vaste rooster en instroompool:

1. Totale formatie = 100 fte's (=X)
2. Vaste diensten = 70 fte's (=Y)
3. R rooster = 30 fte's (=X-Y)

In de instroompool zitten alleen chauffeurs voor hun daadwerkelijke FTE percentages waarvoor zij rijdiensten verrichten.

### 3.2 Instroom van nieuwe chauffeurs en doorstroom naar vestigingen

De instroom van chauffeurs in de pool vindt alleen plaats op vrijwillige basis. Reeds in dienst zijnde chauffeurs mogen aangeven of zij willen overstappen naar de instroompool.

Voor het overige geldt:

1. Nieuwe chauffeurs mogen aangeven of zij een voorkeur hebben voor het vaste rooster of voor de instroompool.
2. Indien er onvoldoende plaats is in het rooster van voorkeur, worden de beschikbare plaatsen in de vaste roosters en de instroompool op basis van anciënniteit (dienstjaren) toegekend. Medewerkers met de meeste dienstjaren hebben daarbij de meeste rechten. Medewerkers met de minste dienstjaren de minste rechten.
3. Voor de instroompool en het vaste rooster geldt dat deze bezet kunnen worden door zowel vol- als deeltijdwerkers en door (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten.
4. Aan chauffeurs die in het vaste rooster werken wordt jaarlijks de mogelijkheid geboden om deel uit te gaan maken van de instroompool. Deelname aan een instroompool is minimaal voor 1 jaar.
5. Indien er vacatures ontstaan in de vaste roosters op de vestigingen, worden deze zo snel mogelijk vervuld vanuit de instroompool. Het doorstromen naar vestigingen vindt plaats nadat chauffeurs binnen de instroompool kenbaar hebben gemaakt dat zij hiervan gebruik willen maken. De doorstroom geschiedt in volgorde van aanvraag.
6. Vacatures op de vestigingen worden aangevuld vanuit de instroompool (zie punt 3.2.1). De verantwoordelijke manager van de instroompool zorgt er voor dat er te allen tijde voldoende geschikte capaciteit aanwezig is om vacatures te vervullen. Op de vestigingen mag nimmer sprake zijn van een onderbezetting.

De vestigingen worden niet belast met vacatures. Ook worden zij niet belast met opleidings-inspanningen ten behoeve van de instroom en eventuele administratie voor chauffeurs op uitzendbasis. De instroompool is tevens kweekvijver voor nieuw op te leiden chauffeurs. Ook chauffeurs met een klein rijbewijs kunnen instromen. Chauffeurs, die hun opleiding (rijbewijs D en CCV-B diploma) met succes hebben afgerond gaan over naar de functie van grote autobuschauffeur, tenzij zij al eerder ingezet worden op een bus met meer dan 8 personen. Dit met in achtneming van de CAO OV bepaling hieromtrent (verplicht doorgroeipad in 5 jaar, artikel 103 lid 3 CAO OV).

### 3.3 Piekopvang van werkzaamheden

Op diverse momenten in het jaar hebben de indirecte afdelingen behoefte aan ondersteuning of zijn er indirecte activiteiten op de vestigingen, die aanvulling behoeven. Op basis van ervaring wordt door de verantwoordelijke manager in het jaarplan aangegeven wanneer en in welke omvang de ondersteuning noodzakelijk is en de inschatting wordt gemaakt of deze ondersteuning te leveren is door een chauffeur. Na een akkoord voor deze ondersteuning vindt werving en selectie plaats door de verantwoordelijke manager volgens de gebruikelijke procedures. De voorzienbare ondersteuning door chauffeurs wordt meegenomen in de formatieberekening van de chauffeurs en de betreffende inzet wordt vanuit de formatie van de instroompool opgevangen.

### 3.4 De organisatorische ophanging van de instroompool

Gekozen is om per stalling een R-rooster te maken. Een aantal R-roosters tezamen vormen de instroompool. De werkgever dient met de OR overeenstemming te bereiken aangaande welke stallingen te samen de instroompool vormen ook hierbij geldt dat artikel 27 WOR in deze van toepassing zal zijn. Aan elke nieuwe intredende chauffeur in de instroompool zal een vaste standplaats worden toegewezen in het daar geldende R-rooster. In de praktijk zal elke medewerker van de instroompool te maken krijgen met één planner. Elke nieuwe instromer wordt bij indiensttreding gekoppeld aan een standplaats om achteraf of bij bijvoorbeeld komende concessiewisselingen onnodige discussies te voorkomen.

De instroompooler kan ingezet worden op die stallingen die binnen een straal van 30 kilometer van zijn/haar huis gelegen zijn. De instroompooler heeft het recht om telkenmale een hogere reisafstand van deze 30 kilometer te weigeren.

## 4. WERKEN NAAR WENS

1) Vaste diensten / de chauffeurs die niet in het R-rooster zitten:

Aan hen wordt conform de bestaande afspraken hieromtrent gevraagd of zij mee willen doen aan de pilot blokken OV, het zogenaamde 'werken naar wens'. Indien dit het geval is zal zo spoedig mogelijk hiermee aangevangen worden, doch niet later dan 1 jaar na de oprichting van de instroompool.

2) De instroompoolers:

Het R-rooster bestaat uit R 3 (voor vroege, dag en gebroken dienst) en , R 2 (late diensten) en zoals geformuleerd in bijlage 11 van de CAO OV. De R 4 diensten worden toegevoegd, indien dit van toepassing is voor de betrokken stalling. Rijdend personeel van 50 jaar en ouder is niet verplicht om extra late diensten te rijden..

Onder de instroompoolers wordt uitgevraagd welke wensen zij hebben met betrekking tot hun vrije dagen patroon. Mochten niet alle wensen gehonoreerd kunnen worden dan zal de werkgever met de OR matchingsafspraken overeenkomen die in deze leemte voorzien. De instroompooler kan te allen tijde verzoeken indienen om op bepaalde dagen of tijdstippen niet, of juist wel te werken, Indien dit 14 dagen van tevoren geschiedt, zal aan de wens (vroeg, dag, gebroken dienst, laat of extra laat) gevolg gegeven worden door de werkgever. Indien een dergelijk verzoek binnen 14 dagen plaatsvindt, geldt er een inspanningsverplichting voor de werkgever om te pogen alsnog de wens in te vullen. Voorts staan er enkel reservediensten zoals omschreven in bijlage 11 CAO OV ingepland. De tijden van de omzetting van de R dienst in een definitieve dienst wordt uiterlijk 6 dagen voorafgaand aan de daadwerkelijk dienstdag kenbaar gemaakt aan de werknemer.

3) Ruilingen blijven mogelijk zowel binnen de instroompool als binnen het vaste rooster, zowel met medewerkers uit de vaste als uit de instroompool.

## **5. ARBEIDSVOORWAARDELIJKE AFSPRAKEN VOOR MEDEWERKERS INSTROOMPOOL**

### **5.1 Arbeidsvoorwaarden**

Alle arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en oudedagsvoorzieningen blijven behouden, behalve de afwijkingen die hieronder genoemd staan. Voorts zijn alle afspraken en intenties zoals genoemd in deze notitie van toepassing.

### **5.2 Onregelmatigheidstoeslag (en gebroken diensten toeslag)**

Voor alle werknemers met uitzondering voor de werknemers van 50 jaar en ouder, geldt in de instroompool individuele onregelmatigheidstoeslag en gebroken dienstentoeslag. Bij een verlofdag, afwezigheid met behoud van salaris conform artikel 63, een ziektedag, een (OR/OC) overlegdag, een organisatieverlofdag, alsmede een andere doorbetaalde niet gewerkte dag geldt een vast, gemiddeld, DOT- bedrag (derving onregelmatigheidstoeslag). Deze DOT wordt als volgt berekend:

In geval van doorbetaalde afwezigheid wordt onder laatstverdiend loon verstaan, het loon vastgesteld op basis van het functieloon verhoogd met het bedrag dat de betrokken werknemer gemiddeld over een periode van 13 weken voorafgaand aan de doorbetaalde afwezigheid heeft genoten aan:

- Onregelmatigheidstoeslag en toeslag gebroken dienst;  
mmmmmmmmmmmmmmmm. overuren (tot een maximum van 15 overuren per week).

Voor overuren geldt dat de werknemer laatstelijk, voor de aanvang van de doorbetaalde afwezigheid, werkzaam was in een functie waarin gedurende het gehele of nagenoeg geheel jaar regelmatig overwerk diende te worden verricht.

Indien de hoofdregel (verdiensten over 13 weken direct voorafgaande aan doorbetaalde afwezigheid) tot een onredelijke uitkomst leidt, kan de werkgever en/of de werknemer verzoeken om een referentieperiode van 52 weken aan te houden. CAO-partijen beslissen op het verzoek. Voor de werknemers van 50 jaar en ouder geldt conform artikel 20 lid 3 een vaste vergoeding voor onregelmatige uren en gebroken diensten. In het eerste jaar is deze gebaseerd op de gemiddelde OT/GD welke voor deze werknemer van kracht was in de stalling waar hij oorspronkelijk (laatstelijk) heeft gewerkt. In de volgende jaren geldt voor deze werknemers de gemiddelde OT/GD van het vorige jaar van de instroompool, waarin hij heeft gewerkt.

### **5.3 Reiskosten woon-werkverkeer voor medewerkers instroompool**

1. De woonplaats (het huisadres) van de werknemer geldt als basis voor toepassing van de reiskostenregeling.
2. De medewerker in de pool mag ingezet worden op een vestiging die binnen een straal van maximaal 30 kilometer gelegen is van zijn huisadres.
3. Als reisafstand geldt de snelste route, berekend met de ANWB-routeplanner, gemeten vanaf het huisadres tot het adres van waaruit de werkzaamheden aangevangen worden. Voor iedere woon-werk kilometer ontvangt betrokkene op basis van declaratie een bruto kilometervergoeding zonder vergoeding van reistijd. De kilometervergoeding bedraagt € 0,27 per kilometer in 2020. Gedurende en betreffende de looptijd van deze cao zal deze vergoeding niet worden aangepast. De werkgever zal de fiscale regels omtrent reiskostenvergoeding voor de werknemer zo gunstig mogelijk toepassen. Voorafgaand aan de plaatsing in de instroompool worden afspraken gemaakt over de te hanteren afstanden tussen woon en mogelijke werkplaatsen, waarbij overschrijdingen van de 30 kilometergrens slechts op

vrijwillige basis plaats kunnen vinden. Op de reiskostenvergoeding is artikel 47 lid 6 CAO OV niet van toepassing (dus doorbetaling bij korte tijd van afwezigheid) met de standplaats als basis.

4. Bij reisafstanden boven de 30 kilometer geldt voor de meer-kilometers en voor de extra reistijd een vergoeding conform de VCSA-regeling (bijlage 13 CAO OV), waarbij de 4 kilometergrens niet van toepassing is. Zodra de 30 kilometergrens overschreden wordt, geldt voor de reistijd dat een vergoeding van 15 minuten reistijd per dag gegeven wordt. Jaarlijks worden de reiskosten voor woon- werkverkeer, tussen huisadres en mogelijke werkadressen, aangepast conform de indexering van de VCSA-regeling. De laatstgenoemde zin wordt gedurende en betreffende de looptijd van deze cao buiten werking gesteld.
5. Op grond van deze bijzondere reiskostenregeling vervalt iedere voor het individuele personeelslid bestaande aanspraak op reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer.
6. Met de ondernemingsraad kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt met betrekking tot de geldende kilometergrens.

## **6. VOORSTEL INRICHTEN PILOTS EN ROL ONDERNEMINGSRAAD**

Er wordt een begeleidingsgroep opgericht, bestaande uit vertegenwoordigers van partijen, die op verzoek van partijen een ondersteunende rol kan spelen. De start van de pools zal overeenkomen met de startdatum van een nieuwe dienstregelingperiode. De OR zal betrokken worden bij de wijze waarop vastgesteld gaat worden in hoeverre de onder 1 genoemde resultaten van het werken met een instroompool gevolgd zullen worden.

De uitvoeringsafspraken zoals die met de OR zullen worden overeengekomen moeten passen binnen de kaders van de regeling zoals beschreven in deze notitie. Hierbij kunnen de volgende onderwerpen aan de orde komen; aannamebeleid, personeelsplanning (volgen formatie/bezetting), opleidingen en werktijdenregelingen.

Sowieso zal de werkgever periodiek informatie aan de OR geven met betrekking tot de formaties en bezettingen van zowel de vaste diensten, als de R diensten als de instroompool. Voorts heeft de OR het recht om eveneens ongevraagd en tussentijds te beschikken over de informatie die nodig is om de beoordelen of de formatie en bezetting in orde is.

Voor de inrichting van de Instroompool zijn de volgende artikelen uit de CAO niet van toepassing: artikel 46 (vergoeding reis- en verblijfkosten) en artikel 47 (forenzenvergoeding) van de CAO OV op het personeel dat werkzaam is in de instroompool.



**Bijlage 34**  
**Behorende bij artikel 102 (niet herleidbare indirecten)****Gedragscode betreffende de overgang bij een concessieovergang van “niet herleidbare indirecte werknemers” vallend onder bescherming van de personeelsparagraaf WP 2000.****Inleiding.**

De personeelsparagraaf in de Wet Personenvervoer 2000 is van toepassing bij de overgang van een OV concessie. De interpretatie van de beoogde werkwijze van de personeelsparagraaf heeft regelmatig tot discussies geleid tussen bedrijven onderling en leidt met name voor de groep van niet herleidbare indirecte medewerkers vaak tot juridische procedures met voor alle partijen een onzekere uitkomst.

De inhoud van deze gedragscode zal door partijen onder de aandacht gebracht worden van de concessieverleners met de intentie om de toepassing van deze gedragscode op te nemen in de nieuwe bestekeisen.

Hierbij gelden de volgende spelregels.

1. Het streven is zoveel waar mogelijk de overdracht van de zogenaamde “niet herleidbare” indirecte medewerkers te salderen tussen de bedrijven bij wisseling van concessies.
2. Uiterlijk 2 maanden, of zoveel eerder als mogelijk, voor ingang van de nieuwe concessie, worden de (niet herleidbare ) indirecte medewerkers schriftelijk geïnformeerd over de overgang naar de nieuwe concessiehouder. Na dit tijdstip zullen er geen wijzigingen meer worden aangebracht tenzij op verzoek van de medewerker en na instemming van de oude en nieuwe concessiehouder.
3. Op vrijwillige basis kan een indirecte werknemer, die niet is aangewezen door de oude concessiehouder voor overgang naar de nieuwe concessiehouder, de plaats innemen van een aangewezen medewerker mits er overeenstemming bestaat tussen zowel de betrokken werknemers als tussen de oude en nieuwe concessiehouder. Instemming van de nieuwe concessiehouder is niet vereist voor zover de functies van de werknemers uitwisselbaar zijn.
4. De oude concessiehouder stelt de nieuwe concessiehouder in de gelegenheid gesprekken te voeren met indirecte medewerkers om een goede overgang mogelijk te maken.
5. Tijdens het zogenaamde artikel 40-overleg wordt tussen de oude concessiehouder, de nieuwe concessiehouder en de betrokken vakvereniging(en) een afspraak gemaakt dat werknemers die overgaan naar de nieuwe concessiehouder niet binnen 18 maanden weer aangewezen worden voor een concessieovergang, tenzij op eigen verzoek van de betreffende werknemer een afwijkende afspraak wordt gemaakt.
6. Van bovenstaande afspraken kan uitsluitend worden afgeweken met instemming van alle betrokken partijen.

## Bijlage 35

### Inleiding

Partijen hebben intensief met elkaar gesproken over werkdruk en rij- en rusttijden. Partijen hebben vastgesteld dat de werkdruk is toegenomen. Om die te verminderen zijn concrete afspraken gemaakt over een kader dat leidend en richtinggevend is.

Conform artikel 19, lid 2 van de cao wordt er geen dienstrooster/werktijdregeling van kracht dan nadat de ondernemingsraad daarmee heeft ingestemd. Hoewel partijen formeel niet kunnen treden in de wijze waarop conform de WOR de besluitvorming per bedrijf plaatsvindt, beogen partijen met deze afspraak de lokale medezeggenschap instrumenten mee te geven om aan hun rol aangaande dit onderwerp invulling te geven.

Hierbij geldt het volgende:

1. Conform onderstaande staffel dient in ieder dienstdeel een reële mogelijkheid tot een onderbreking (bijvoorbeeld voor een sanitaire stop) te zijn:
  - Minimaal 82,5% van alle diensten in iedere roulering bevat een mogelijkheid tot een onderbreking (bijvoorbeeld voor een sanitaire stop) binnen 2,5 uur arbeidstijd.
  - alle overige diensten in iedere roulering bevatten een mogelijkheid tot een onderbreking (bijvoorbeeld voor een sanitaire stop) binnen 3 uur arbeidstijd. Hierbij wordt de (verdeling van) reële rijtijd betrokken. Bovenstaande wordt getoetst door de medezeggenschap die op basis daarvan conform de WOR adviseert dan wel instemming verleent.
2. Er wordt samen met de medezeggenschap gekeken naar de (mogelijke) toiletlocaties op de route, (inclusief eindpunten). De kwaliteit van de voorziening, de afstand naar de toiletmogelijkheden en de hoeveelheid voorzieningen worden hierbij in ogenschouw genomen.
3. Met de medezeggenschap wordt per vestiging of concessie, vooraf aan het overleg over het dienstrooster/de werktijdregeling, een referentiesheet/randvoorwaarden vastgesteld en ondertekend. Deze referentiesheet/randvoorwaarden bevatten de afspraken rondom de sociale aspecten van een rooster, de rijdbaarheid en diverse aspecten die relevant zijn voor de betreffende vestiging of concessie. Daarnaast kunnen er wensen zijn. Het dienstrooster/de werktijdregeling (diensten en rouleringen) dient te voldoen aan de afspraken en het bedrijf spant zich in om ook aan de wensen te voldoen. Indien het bedrijf niet kan voldoen aan de wensen van de medezeggenschap, wordt dit gemotiveerd door het bedrijf.
4. Aan de andere kant denkt de medezeggenschap mee met het bedrijf en neemt het bedrijfsbelang mee in de roosters. Er zijn lijnen waarbij niet alles mogelijk is. Het is een afweging tussen zo werkbaar mogelijk en de mogelijkheden die de dienstregeling biedt.
5. Wanneer de medezeggenschap kiest voor zoveel mogelijk een half uur aaneengesloten pauze in het werkpakket (vastgelegd in het referentiedocument/sheet), dan is het niet mogelijk om deze diensten altijd aan de voorwaarden als opgenomen in de in punt 1 bedoelde staffel te laten voldoen.
6. Er is een beperkt aantal lijnen in Nederland waarbij aantoonbaar langer dan 3 uur gereden moet worden per lijn. Voor deze lijnen moet er instemming verkregen worden van de medezeggenschap alvorens er van de voorwaarden als opgenomen in de in punt 1 bedoelde staffel kan worden afgeweken.
7. Het vorenstaande zal bij de eerstvolgende wijzigingen van de werkpakketten worden ingevoerd, doch uiterlijk december 2018.

Deze afspraak wordt in het voorjaar van 2019 geëvalueerd.

## **CAO BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN**

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen

Tussen:

1. Transport en Logistiek Nederland, gevestigd te Zoetermeer; Vereniging Verticaal Transport, gevestigd te Culemborg;

hierna gezamenlijk te noemen partij ter ener zijde,

2. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht; FNV, gevestigd te Utrecht te Utrecht De Unie, gevestigd te Culemborg

hierna gezamenlijk te noemen partij ter andere zijde,

is de navolgende Arbeidsovereenkomst gesloten voor de periode van 1 januari 2021 tot 1 januari 2023

## Hoofdstuk I Algemeen

### Artikel 1

#### *Karakter*

De bepalingen in deze CAO hebben een standaardkarakter, tenzij uitdrukkelijk anders is aangegeven.

### Artikel 2

#### *Werkingsfeer*

1. Deze overeenkomst is van toepassing op:

- Alle werkgevers en werknemers van in Nederland gevestigde ondernemingen die vergunningplichtig vervoer krachtens de Wet wegvervoer goederen (hierna Wwg), zoals deze laatstelijk is gepubliceerd op 20 december 2016 (staatsblad 518), verrichten, en/of die tegen vergoeding geheel of ten dele vervoer verrichten anders dan van personen, over de weg of over andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen.

nnnnnnnnnnnnnnnnnnnn. Werkgevers en werknemers in het kraanverhuurbedrijf, waaronder wordt verstaan alle in Nederland werkzame ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het verhuren van mobiele kranen.

2. a. De overeenkomst is niet van toepassing op ondernemingen die:

- een eigen CAO dienen toe te passen; ofwel
- een eigen bedrijfstak CAO dienen toe te passen; ofwel
- over een eigen vastgelegd arbeidsvoorwaardenpakket beschikken.

Daarbij worden de volgende voorwaarden gesteld:

- Het niveau van voorvermelde regelingen dient tenminste gelijkwaardig te zijn aan het niveau van de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen en;
- De hoofdactiviteit van de onderneming is een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen.

2. b. De hoofdactiviteit van de onderneming is een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen, wanneer in de regel niet meer dan 20% van de omzet met voornoemde activiteiten wordt gerealiseerd.

Maatgevend daarbij is de juridische eenheid waarvoor een vergunning beroepsgoederenvervoer is aangevraagd of toegekend, dan wel waarbinnen de verhuur van mobiele kranen plaatsvindt.

2. c. Tevens zijn uitgezonderd ondernemingen, die in hoofdzaak gemeten naar de loonsom van het bedrijf bouwwerkzaamheden uitvoeren en tevens mobiele kranen exploiteren.

### Artikel 3

#### *Definities*

In deze overeenkomst (verder te noemen “de CAO”)<sup>1</sup> wordt verstaan onder:

1. *werkgever*: iedere natuurlijke- of rechtspersoon, wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst;
2. *werknemer*: ieder, die door een werkgever in dienst is genomen voor een bepaalde of onbepaalde tijd van 5 achtereenvolgende werkdagen of langer en die zijn werkzaamheden voor de werkgever gewoonlijk verricht in of vanuit de in Nederland gevestigde onderneming. Onder werknemer wordt niet begrepen de statutaire bestuurder van een rechtspersoon tenzij deze in hoofdzaak werkzaamheden verricht welke behoren tot de functie van chauffeurs of van machinisten mobiele kranen.
3. a. *oproepkracht*: ieder, die door de werkgever incidenteel in dienst is genomen voor korter dan 5 achtereenvolgende dagen.
3. b. *deeltijdwerknemer*: iedere werknemer met wie is overeengekomen, dat slechts een gedeelte van het normale aantal geldende arbeidsuren, als bedoeld in artikel 26, lid 1 onder a, arbeid wordt verricht.
4. *werkgeversorganisatie*: Transport en Logistiek Nederland of Vereniging Verticaal Transport
5. *werknemersorganisatie*: CNV Vakmensen, FNV, of De Unie
6. *logistieke dienstverlening*: dat deel van het “supply chain proces”, inclusief de front- en backoffice functies, dat zorgdraagt voor de planning, implementatie, productie en controle van een efficiënte stroom van opslag en bewerking van goederen, diensten en gerelateerde informatie van het punt van oorsprong naar het punt van consumptie ten einde tegemoet te komen aan de behoeften van de klant.

<sup>1</sup> Overall waar in deze CAO hij, hem of zijn wordt vermeld dient ook zij of haar te worden gelezen.

7. *standplaats*: het terrein waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid uitoefent of het terrein waar de garage der onderneming is gelegen, dan wel waar deze zijn vervoermiddelen stalt of behoort te stallen;
8. *loonschaak*: tabel waarin het loon, behorend bij de desbetreffende functie is vastgelegd;
9. *brutoloon*: het loon per vier weken dan wel per maand, verhoogd met de persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 23;
10. *functieloon*: het loon, behorend bij de trede van de loonschaal, die op de betreffende werknemer van toepassing is;
11. *week*: de dagen van maandag tot en met zondag;
12. *werkdag*: iedere dag van de week met uitzondering van zondagen, algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen;
13. *vrije dag*: een vrije dag die wordt genoten ingevolge artikel 30, artikel 31, artikel 32, artikel 64, artikel 65, artikel 67 en artikel 68 betekent dat men na een rustpauze van 8 uur tenminste 24 uur aaneengesloten vrij is.
14. *roostervrije dagen*: die dagen, gedurende welke op grond van het dienstrooster geen werkzaamheden hoeven te worden verricht.
15. *dienstrooster*: het op een tijdvak van een of meer weken betrekking hebbende schema, waarop wordt aangegeven in welke diensten en op welke dagen en uren de werknemer zijn functie dient te vervullen dan wel roostervrije tijd wordt genoten.
16. *echtgenoot*: hij of zij met wie de werknemer is gehuwd, een geregistreerd partnerschap is aangegaan dan wel met wie hij of zij blijkens een bij de werkgever gedeponerd samenlevingscontract een duurzaam samenlevingsverband vormt.
17. *basisarbeidsvoorwaarden*: de artikelen 19, 20, 21, 23, 25, 26a, 27, 29, 33, 34, 36, 37, 40, 41, 42, 64, 65, 67a, 68 en 69 van deze cao.
18. *bedrijfsongeval*: Een ongeval dat door of tijdens de uitoefening van betaalde arbeid plaatsvindt, met uitzondering van een ongeval dat plaatsvindt onderweg van of naar het werk of dat is veroorzaakt door schuld of toedoen van de werknemer.

**Hoofdstuk II Begin arbeidsovereenkomst/einde arbeidsovereenkomst**

**Artikel 4**

*Aangaan arbeidsovereenkomst*

1. De arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te worden aangegaan en dient tenminste de navolgende punten te omvatten:
  - naam en woonplaats van partijen;
  - oooooooooooooooooooo. de standplaats;
  - pppppppppppppppppp. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
  - qqqqqqqqqqqqqqqq. het tijdstip van indiensttreding;
  - rrrrrrrrrrrrrrrr. voor welke duur de arbeidsovereenkomst is aangegaan dan wel of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
  - ssssssssssssss. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
  - tttttttttttttt. het loon en de termijn van uitbetaling;
  - uuuuuuuuuuuuuuuu. de gebruikelijke arbeidsduur;
  - vvvvvvvvvvvvvvvv. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
  - wwwwwwwwwwwwwwww. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
  - xxxxxxxxxxxxxxxx. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst;
2. Indien bij de aanstelling van de werknemer een proeftijd wordt bedongen, dient zulks op straffe van nietigheid schriftelijk vóór de indiensttreding aan de betrokken werknemer te worden meegedeeld. De proeftijd bedraagt ten hoogste twee maanden. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor korter dan twee jaren bedraagt de proeftijd ten hoogste een maand. Er kan geen proeftijd worden bedongen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor zes maanden of korter.
3. Een arbeidsovereenkomst, aangegaan voor onbepaalde tijd, eindigt van rechtswege bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in de Algemene Ouderdomswet. Het is mogelijk daarna (een) nieuwe arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd, conform artikel 7:668a lid 12 BW of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan. Op deze nieuwe arbeidsovereenkomst(en) is deze CAO van toepassing. De nieuwe arbeidsovereenkomst(en) staan los van de voorgaande arbeidsovereenkomst(en) die voor de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in de Algemene Ouderdomswet zijn aangegaan.

**Artikel 5**

*Einde arbeidsovereenkomst*

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de wettelijke bepalingen zoals opgenomen in afdeling 9 Boek 7 titel 10 BW. (zie ook Bijlage 4)
2. Bij het einde van het dienstverband dient de werkgever aan de werknemer een getuigschrift te verstrekken. Dit getuigschrift dient tenminste de navolgende gegevens te bevatten:
  - de laatst beklede functie;
  - de loonschaal waarin, alsmede de trede waarop, de werknemer laatstelijk was ingedeeld;
  - het totaal aantal ervaringsjaren van de werknemer;
  - de datum van indiensttreding;
  - de datum van uitdiensttreding;
  - het in het lopende kalenderjaar genoten aantal vakantiedagen.

## Hoofdstuk III Verplichtingen werkgever/werknemer

### Artikel 6

#### *Verplichtingen van de werkgever*

1. Het is de werkgever niet toegestaan personeel in dienst te nemen, dat reeds elders een volledige dienstbetrekking heeft.
- 2.a. In het kader van de Arbozorg kan de werkgever de werknemer bij het aangaan van de dienstbetrekking alleen medisch laten keuren indien het gaat om een functie waaraan voor de vervulling ervan bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid zijn gesteld. Daarbij dient het bepaalde bij en krachtens de Wet op de medische keuringen te worden nageleefd. Deze bepaling geldt in ieder geval niet voor administratief- en leidinggevend personeel. De verplichting om een aanstellingskeuring te ondergaan vervalt indien uit een schriftelijk keuringsbewijs van de werknemer blijkt dat de werknemer recentelijk een soortgelijke medische keuring heeft ondergaan. De datum van het keuringsbewijs mag maximaal een jaar voor het aangaan van het dienstverband liggen.
- 2.b. De kosten van de rijbewijskeuring zijn voor rekening van de werkgever, tenzij daarin wettelijk op andere wijze wordt voorzien. Ten aanzien van de loonbetaling wordt in dit verband verwezen naar artikel 65 lid 1 sub l.
3. De werkgever verstrekt aan de werknemer kosteloos tegen ontvangstbewijs een exemplaar van de CAO en wijzigingen daarop.
4. Bij elke loonbetaling (per 4 weken, per maand) is de werkgever verplicht aan de werknemer een specificatie te verstrekken. Deze specificatie dient tenminste de navolgende gegevens te bevatten:
  - naam werknemer;
  - vast of flexibel contract;
  - overeengekomen arbeidsduur;
  - periode waarover loon wordt betaald;
  - functieloon;
  - toeslagen;
  - overuren;
  - bruto loon;
  - inhoudingen;
  - netto loon;
  - verblijfkostenvergoeding;
  - vakantiedagen;
  - ATV dagen;
  - saldo tijd voor tijduren;
  - saldo Persoonlijk Keuze Budget indien van toepassing;
  - de waarde van een vakantiedag overeenkomstig art. 67a lid 9.
5. De kosten van de aanschaf door werknemer van de bestuurderskaart ten behoeve van de digitale tachograaf (1 x per 5 jaar) komen voor rekening van de werkgever.

### Artikel 7

#### *Verplichtingen van de werknemer*

- 1.a. De werknemer is krachtens de met hem gesloten arbeidsovereenkomst verplicht tot het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden.
- 1.b. De werknemer is verplicht op verzoek van de werkgever alle voorkomende werkzaamheden te verrichten voor zover deze redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd.
- 1.c. Het stelselmatig overstapelen door de chauffeur van complete wagenladingen van pallets op pallets wordt niet geacht te behoren tot werkzaamheden, die redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
- 2.a. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hem omtrent het bedrijf van de werkgever bekend is geworden en waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs had moeten kennen. Deze geheimhoudingsverplichting geldt niet ten aanzien van mededelingen welke krachtens wettelijk, reglementair, of ander voorschrift verlangd worden.
- 2.b. De werknemer is echter met inachtneming van het bovenstaande bevoegd mededelingen, die wensen en bezwaren inhouden, aan zijn werknemersorganisatie mede te delen en toe te lichten.
3. De werknemer stelt zich beschikbaar voor de medische keuringen, die door de werkgever redelijkerwijze nodig geacht worden in verband met het vervullen van de functie (tenzij hiertegen dwingende medische bezwaren bestaan). Onder "medische keuring" worden mede begrepen keuringen in het kader van de Arbozorg. De werknemer kan hierover vooraf overleg plegen met zijn huisarts.

De werknemer volgt alle maatregelen op, die op grond van het uit de keuring voortvloeiende medische advies worden aanbevolen. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de uitslag van een keuring, kan deze werknemer herkeuring aanvragen.

- 4.a. Ten aanzien van door de werkgever aan de werknemer in bruikleen gegeven zaken zoals voertuigen, werktuigen en/of gereedschappen is hij verplicht:
- zich naar vermogen ervan te overtuigen dat deze zich bij de in ontvangstneming in goede staat bevinden;
  - op een door de werkgever aan te geven wijze de ontvangst ervan te bevestigen, indien dit door of vanwege de werkgever wordt verlangd;
  - deze zorgvuldig te gebruiken en te bewaren;
  - vermissing of beschadiging ervan onmiddellijk aan zijn directe chef te melden;
  - deze terug te geven wanneer hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft dan wel wanneer hij door of vanwege de werkgever om teruggave wordt verzocht.
- Hetgeen in dit lid onder het tweede gedachtestreepje staat vermeld, is eveneens van toepassing ten aanzien van aan de werknemer door de werkgever toevertrouwde of door derden afgedragen gelden, waarbij op de werknemer de verplichting rust te verifiëren of de aan hem overhandigde bedragen overeenkomen met het door werkgever of derden aangegeven dan wel verschuldigde bedrag.
- 4.b. De werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de betreffende overeenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald. De schadevergoeding zal niet meer bedragen dan de kostprijs voor herstel of vervanging.
- 4.c. De werkgever dient binnen een maand nadat hij van de gebeurtenis kennis heeft genomen schriftelijk aan de werknemer te melden, 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 heeft kennis genomen - vaststellen.
- 4.d. Inhouding van de schadevergoeding op het loon is niet mogelijk, tenzij tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat over de verplichting tot schadevergoeding.
- 5.a. De werknemer gebruikt tijdens de dienst geen alcoholhoudende dranken en/of middelen, die zijn functioneren en/of de rijvaardigheid nadelig kunnen beïnvloeden. De werknemer vangt de dienst aan zonder onder invloed van bovengenoemde middelen te zijn.
- 5.b. De werknemer zal in voorkomende gevallen met zijn behandelende arts de consequenties bespreken van het gebruik van de rijvaardigheid beïnvloedende geneesmiddelen en de werkgever van de conclusies van deze arts in kennis stellen.
- 6.a. Het is de werknemer niet toegestaan nevenwerkzaamheden te verrichten behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever. Onder nevenwerkzaamheden worden mede verstaan:
- het bekleden van een betaalde of onbetaalde functie anders dan in dienst van de werkgever;
  - het uitoefenen van enig beroep of bedrijf dan wel het drijven van handel;
  - het ontwerpen, het leiden, het uitvoeren van en houden van toezicht op ander werk
  - dan dat van de werkgever.
- 6.b. Werkgever zal zijn toestemming verlenen indien de nevenwerkzaamheden werknemer niet belemmeren in een goede uitoefening van zijn functie, het belang van de onderneming daardoor niet wordt geschaad alsmede er door de combinatie van neven- en hoofdwerkzaamheden geen strijd ontstaat met de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen (onder meer Arbeidstijdenbesluit Vervoer).
7. Indien de werknemer de onderneming naar buiten toe representeert, dient de werknemer uiterlijk verzorgd op het werk te verschijnen.
8. De werknemer zal ieder jaar uiterlijk op 1 mei aan de werkgever inzage verschaffen in het overzicht van de nascholingsuren (code 95).



## Hoofdstuk IV Bijzondere Groepen Werknemers

### Artikel 8

#### *Deeltijdwerknemers*

1. De bepalingen van de CAO zijn op deeltijdwerknemers van toepassing, met inachtneming van de volgende leden van dit artikel.
- 2.a. Voor zover de bepalingen van de CAO zich daarvoor lenen, worden zij op de deeltijdwerker naar evenredigheid toegepast.
- 2.b. Overuren zijn uren, niet liggend op zaterdag en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur in de week wordt overschreden. Voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen zijn overuren, uren niet liggend op zaterdag na 7.00 uur en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur per week wordt overschreden.
- 3.a. De vakantie-aanspraken en vakantiebijslag ontstaan naar rato van het aantal verrichte diensturen, doch niet meer dan het voor betrokkenen geldende maximum genoemd in artikel 67a, artikel 68 resp. artikel 69.
- 3.b. Voor het vaststellen van de onder 3a. genoemde vakantie-aanspraken en vakantiebijslag geldt als basis voor de berekening, het minimum aantal overeengekomen uren.
- 3.c. Voor het berekenen van de vakantie-aanspraken en vakantiebijslag in een bepaald jaar, dient het totaal aantal verrichte diensturen, met een minimum van het aantal overeengekomen uren, in het voorafgaande kalenderjaar te worden genomen.
4. Indien de deeltijdwerker over een periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid meer diensturen heeft gewerkt dan contractueel overeengekomen dan dienen deze meerdere diensturen, met inachtneming van het bepaalde in artikel 16, te worden meegenomen in het loon bij arbeidsongeschiktheid.

### Artikel 9

#### *Uitzendkrachten*

1. Bij de inleen van arbeidskrachten van in Nederland en/of in het buitenland gevestigde uitzendbureaus of payroll-bedrijven, mag alleen gebruik worden gemaakt van NEN 4400/1 en/of 4400/2 gecertificeerde uitzendbureaus of payroll-bedrijven die ingeschreven zijn in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA). De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie aan te geven van welk(e) uitzendbureau(s) of payroll-bedrijf(f)ven gebruik wordt (worden) gemaakt.
2. De werkgever is gehouden in overeenkomsten met de in Nederland en/of het buitenland gevestigde uitzendbureaus of payroll-bedrijven te bedingen dat de aan de werkgever ter beschikking gestelde arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden worden toegekend gelijk aan die van de werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.

### Artikel 9a

#### *Inleenkrachten*

1. De in het buitenland gevestigde bedrijven die tijdelijk arbeidskrachten ter beschikking stellen aan de werkgever zijn ingevolge de detachingsrichtlijn aan deze arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden verschuldigd die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever. Indien er geen sprake is van een algemeen verbindend verklaarde CAO dan gelden de wettelijke minimum bepalingen.
2. De werkgever is gehouden in de overeenkomst met de in het buitenland gevestigde onderneming te bedingen dat de aan de werkgever ter beschikking gestelde arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden worden toegekend. Indien er geen sprake is van een algemeen verbindend verklaarde CAO dan gelden de wettelijke minimum bepalingen.
3. De werkgever is gehouden de in lid 1 en 2 van dit artikel genoemde arbeidskrachten te informeren over de op hen van toepassing zijnde basisarbeidsvoorwaarden.
4. Lid 1, 2 en 3 van dit artikel zijn niet van toepassing in geval arbeidskrachten worden ingeleend van in Nederland gevestigde bedrijven die rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao vallen. Op hen is immers de gehele CAO van toepassing.
5. Op detacheringen die langer dan 12 maanden duren, is artikel 2a, leden 4, 5 en 6 van de Wet AVV van toepassing.

### Artikel 10

#### *Oproepkrachten*

1. Voor oproepkrachten gelden in beginsel alle artikelen van deze CAO, met uitzondering van:  
artikel 4  
artikel 6 lid 2  
artikel 13

- artikel 14
  - artikel 26b en c
  - artikel 30
  - artikel 31
  - artikel 36
  - artikel 64 t/m 69
2. Voor de berekening van het dag- en uurloon moet voor de oproepkracht worden uitgegaan van het functieloon vermeerderd met 8% vakantiebijslag.
  3. De oproepkracht wordt per uur beloond.
  4. Overuren zijn de uren, waarmee de diensttijd van gemiddeld 8 uur per dag wordt overschreden.
  5. In afwijking van artikel 6 lid 3 wordt door de werkgever aan de oproepkracht een exemplaar van de CAO verstrekt indien hij dit aan de werkgever verzoekt.

## Artikel 11

### *Leerlingen*

1. In afwijking van het in artikel 67a lid 2 en 3 ten aanzien van de vakantieregeling bepaalde geldt voor leerlingen van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) het volgende:
  - 1.a. Het vakantiejaar loopt van 16 augustus tot en met 15 augustus van het daarop volgende jaar.
  - 1.b. In het jaar van indiensttreding en beëindiging van het dienstverband wordt de duur van de vakantie bepaald in verhouding tot het verstreken deel van het jaar; daarbij worden gedeelten van dagen van minder dan een half naar beneden en van meer dan een half naar boven afgerond.
  - 1.c. De vakantie-rechten bedragen voor een partiel-leerplichtige leerling 17 werkdagen en voor een niet-partiel leerplichtige leerling 21 werkdagen, met dien verstande:
    - dat de leerling van de genoemde dagen tenminste 9 respectievelijk 12 in drie aaneengesloten weken gedurende de zomervakantie dient op te nemen;
    - snipperdagen kunnen worden opgenomen indien de leerling hiertoe van te voren toestemming heeft verkregen van het stageverlenende bedrijf en van de collectieve werkgever.
2. De verblijfkostenvergoeding geregeld in artikel 40 leden 1 en 2 en artikel 41 geldt ook voor leerlingen van de beroepsbegeleidende leerweg, die buiten standplaats werkzaamheden verrichten.
3. De functielonen voor jeugdige werknemers in opleiding in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg bedragen bij een dagonderwijs per week 4/5 en bij twee dagen onderwijs per week 3/5 van het naar hun leeftijd vastgestelde jeugdloon.
4. De leerlingen ontvangen in de eerste periode van hun dienstverband een voorschot van één bruto functieloon. In de perioden daarna wordt aan de hand van de ingeleverde urenverantwoordingsstaten het juiste salaris uitbetaald. Bij uitdiensttreding wordt het voorschot verrekend met de laatste salarisbetaling.

## Hoofdstuk V Lonen: Algemene bepalingen

### Artikel 12

#### *Berekening dag- en uurloon.*

Het dag- en uurloon wordt berekend door het functieloon per 4 weken te delen door 20 respectievelijk 160 en het functieloon per maand te delen door 21,75 respectievelijk 173,92.

### Artikel 13

#### *Loonbetaling*

1. De in artikel 25 genoemde functielonen worden per 4 weken of per maand betaald.
2. Het omrekeningsgetal voor de herleiding van vierweken- naar maandloon is 1,087.
3. De uitbetaling van de overuren dient uiterlijk in de betalingsperiode volgend op de betalingsperiode waarin de overuren zijn ontstaan te geschieden.

### Artikel 14

#### *Regeling onwerkbaar weer*

1. De werkgever is vrijgesteld van de loondoorbetalingsplicht op basis van artikel 7:628 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek indien op de dag waarop een buitengewone natuurlijke omstandigheid zich voordoet voldaan wordt aan de in lid 3 genoemde voorwaarden.
2. Van buitengewone natuurlijke omstandigheden is sprake in geval van:
  - a. vorst, ijzel of sneeuwval, indien deze omstandigheden zich voordoen in de periode van 1 november tot en met 31 maart;
  - b. overvloedige regenval, indien het in het postcodegebied waarin de werknemer werkzaam is op een werkdag tussen 07.00 uur en 19.00 uur tenminste 300 minuten regent;
  - c. andere buitengewone natuurlijke omstandigheden. Hieronder vallen bijvoorbeeld omstandigheden in verband met hoog water.
3. Om van de vrijstelling als genoemd in lid 1 gebruik te kunnen maken dient te worden voldaan aan de hierna genoemde voorwaarden:
  - a. Het niet verrichten van de overeengekomen arbeid is het gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden als genoemd in lid 2;
  - b. Het aantal wachtdagen, genoemd in lid 5, is verstreken;
  - c. De betrokken werknemer maakt over de uren waarop niet kan worden gewerkt, aanspraak op een uitkering op grond van artikel 18 van de Werkloosheidswet; en
  - d. De werkgever heeft overeenkomstig lid 6 melding gedaan aan het UWV van iedere dag waarop ten gevolge van buitengewone natuurlijke omstandigheden niet kan worden gewerkt.
4. De vrijstelling op grond van lid 1 geldt niet voor zover een werknemer verlof heeft of vakantie geniet.
5. Het aantal te verstrijken wachtdagen bedraagt bij:
  - a. vorst, ijzel of sneeuwval: 2 werkdagen gelegen in de periode van 1 november tot en met 31 maart, waarop als gevolg van vorst, ijzel of sneeuwval niet gewerkt kan worden;
  - b. overvloedige regenval: 19 werkdagen per kalenderjaar, waarop als gevolg van overvloedige regenval niet gewerkt kan worden;
  - c. andere buitengewone natuurlijke omstandigheden: 2 werkdagen per kalenderjaar, waarop als gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden, anders dan in verband met vorst, ijzel, sneeuwval of overvloedige regenval, niet gewerkt kan worden.
6.
  - a. Op elke dag waarop de overeengekomen arbeid ten gevolge van buitengewone natuurlijke omstandigheden niet kan worden verricht, meldt de werkgever aan het UWV per werknemer voor welk aantal arbeidsuren op welke werklocatie en voor welk tijdvak van de dag de arbeid niet kan worden verricht, alsmede de functie van de werknemer en de reden voor het niet kunnen verrichten van de arbeid.
  - b. De werkgever doet de melding, bedoeld onder a, op de dag waarop deze betrekking heeft. De melding geldt voor de hele dag. Indien de melding betrekking heeft op een omstandigheid als bedoeld in lid 5, onderdeel a of c, wordt de melding vóór 10.00 uur in de ochtend ontvangen door het UWV.
  - c. Bij de melding, bedoeld onder a, maakt de werkgever gebruik van het daartoe door het UWV beschikbaar gestelde formulier.
7. Indien de werknemer, na afloop van de periode waarover de werkgever ingevolge het voorgaande verplicht is tot doorbetaling van het loon, aanspraak heeft op een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet, is de werkgever verplicht op deze uitkering per buitengewone natuurlijke omstandigheid ingevolge lid 5a en lid 5c gedurende

maximaal 8 werkdagen en in totaal tot ten hoogste 19 werkdagen een aanvulling te verstrekken van 25% van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend.

Ingevolge een onderbreking vanwege een buitengewone natuurlijke omstandigheid ingevolge lid 5b is de werkgever, na afloop van de periode waarover de werkgever ingevolge dit lid 5b verplicht is tot doorbetaling van het loon, verplicht gedurende maximaal 2 werkdagen een aanvulling te verstrekken van 25% van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend.

Na de hiervoor genoemde termijnen is de werkgever nog verplicht om een aanvulling te verstrekken van 10% van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend.

#### **Artikel 15**

Vervallen

## Hoofdstuk VI Loon bij arbeidsongeschiktheid

### Artikel 16

#### *Loon bij arbeidsongeschiktheid*

1. Het loon bij ziekte ingevolge artikel 7: 629 BW bestaat uit:
  - a) het functieloon;
  - b) de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 23;
  - c) het bedrag dat de werknemer gemiddeld gedurende de periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid heeft ontvangen aan ploegendienst- en vuilwerktoeslag, de onregelmatigheidstoeslag van artikel 55 en de toeslag voor eendaagse nachtritten/Toeslagenmatrix van artikel 37;
  - d) het bedrag dat de werknemer gemiddeld gedurende de periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid heeft ontvangen aan overuren, zaterdag- en zondaguren voor zover deze de 40 uur per week overschrijden en de toeslagen van 50% en 100% over deze uren. Het gemiddelde aantal overuren kan niet hoger zijn dan 15 en het totale bedrag van dit onderdeel kan niet meer bedragen dan 48,75% van het functieloon (zijnde de waarde van 15 overuren à 130%). Indien er geen sprake is van een bedrijfsongeval, worden voorts de volgende verminderingen op dit bedrag toegepast: allereerst wordt er een kwart van het gemiddelde aantal overuren afgetrokken. Vervolgens kan het bedrag niet meer bedragen dan 22,75% van het functieloon (zijnde de waarde van 7 overuren à 130%)<sup>1</sup>.
2. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is, ontvangt hij een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van artikel 7: 629 BW tot 100%, zoals hieronder beschreven. Deze aanvulling vindt plaats tot ten hoogste het maximum loon als bedoeld in artikel 17 Wfsv.  
De aanvullingsverplichting geldt niet in de volgende gevallen:
  - indien er ingevolge de wet geen loondoorbetalingsverplichting is;
  - indien de arbeidsongeschiktheid door de schuld of toedoen van de werknemer is veroorzaakt.
3. De aanvullingsverplichting vangt aan op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid, tenzij er een wachtdag wordt toegepast overeenkomstig lid 5. De aanvulling vangt in dat geval aan op de tweede dag van de arbeidsongeschiktheid. De maximale duur van de aanvulling is 52 weken, of, bij een dienstverband dat op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid korter dan een jaar heeft geduurd, maximaal 13 weken. Indien de werknemer zich nog in de proeftijd bevindt op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, eindigt de aanvulling na 2 weken.
4. De duur van de aanvulling wordt in geval van een dienstverband dat op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid langer dan een jaar heeft geduurd, verlengd met een tweede periode van 52 weken, indien de werknemer meewerkt aan zijn reïntegratie en tevens een aanvullende zorgverzekering heeft afgesloten waarin in ieder geval is opgenomen een vergoeding voor fysiotherapie, psychologische hulp en de diëtist. De aanvulling wordt ook verlengd tot 104 weken indien de werknemer blijvend volledig arbeidsongeschikt is.
5. Behalve in geval van een bedrijfsongeval is de werkgever bevoegd bij iedere ziekmelding een wachtdag toe te passen. Dit houdt in dat er over 1 dag (de eerste dag van arbeidsongeschiktheid) geen loon wordt betaald. Wanneer een werknemer opnieuw arbeidsongeschikt wordt, en er sinds de laatste dag van de voorgaande arbeidsongeschiktheidsperiode nog geen vier weken zijn verstreken, kan voor het nieuwe ziektegeval geen wachtdag worden toegepast.
6. Perioden van arbeidsongeschiktheid die geheel of gedeeltelijk binnen één kalenderjaar vallen, worden samengeteld voor de bepaling van de duur van de aanvullingsverplichting, voor zover de arbeidsongeschiktheid niet het gevolg is van een ongeval.
7. Tussentijdse wijzigingen van het brutoloon, resp. dagloonbesluiten of andere wettelijke maatregelen dienen in deze loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid te worden verwerkt.
8. In het geval de werknemer een uitkering toekomt krachtens de ziektewet, WAO/WIA of krachtens een verzekering of enig fonds, waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, wordt de loonbetaling met deze uitkering verminderd.

### Artikel 17

#### *Protocol Arbeidsongeschiktheid*

In het kader van Arbeidsongeschiktheid is door CAO-partijen een protocol overeengekomen. Dit protocol is als bijlage V in deze CAO opgenomen.

<sup>1</sup> Voor uitleg ten aanzien van de berekeningswijze zie Bijlage VII

## Hoofdstuk VII Functie- en loonschaal indeling

### Artikel 18

#### *Functie-indeling*

1. Aan de hand van het tussen partijen overeengekomen systeem van functiewaardering vindt functie-indeling plaats.
2. Voor werknemers, die geplaatst zijn in een hogere functie dan genoemd in loonschaal H dient door de werkgever de functie en het loon schriftelijk vastgesteld te worden.
3. Er is een Sectorinstituut Transport en Logistiek, Postbus 308, 2800 AH Gouda, tel.nr. 088-2596110. Dit sectorinstituut heeft onder meer als taak het bevorderen van de indeling van functies in het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen overeenkomstig het afgesproken systeem van functiewaardering. Bij dit sectorinstituut kan een voorlichtingsboek met functietyperingen worden opgevraagd. Verder kan informatie worden gevonden op [www.stlwerkt.nl](http://www.stlwerkt.nl).

### Artikel 19

#### *Inschaling bij indiensttreding*

1. Bij indiensttreding wordt de werknemer ingeschaald in de bij zijn functie behorende loonschaal op de trede die overeenkomt met het aantal onafgebroken ervaringsjaren in dezelfde of soortgelijke functie, zowel in deze als in andere bedrijfstakken, direct voorafgaande aan de indiensttreding. Bij de vaststelling van het aantal ervaringsjaren blijven onderbrekingen van minder dan twee jaar buiten beschouwing.
2. Indien de ervaring niet is verworven in eenzelfde, maar in een soortgelijke functie, kan de werknemer vanaf de indiensttreding gedurende maximaal 1 jaar in de juiste loonschaal een trede lager worden geplaatst dan overeenkomt met zijn ervaringsjaren in die soortgelijke functie. Na dat jaar wordt de werknemer geplaatst op die trede die overeenkomt met zijn ervaringsjaren.
3. Bij de indiensttreding kan de werkgever bepalen dat de werknemer tijdens de proeftijd op een lagere trede in de juiste loonschaal wordt ingedeeld. Met terugwerkende kracht tot de datum van indiensttreding wordt de werknemer na afloop van de proeftijd ingedeeld op de trede, die overeenkomt met het aantal ervaringsjaren, zoals vastgesteld overeenkomstig lid 1 van dit artikel.

### Artikel 20

#### *Jongedlonen*

- 1.a. Voor werknemers van 20 jaar en jonger, die niet in het bezit zijn van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto, het wettelijk verplicht TCVT-certificaat van vakbekwaamheid voor het bedienen van een mobiele kraan gelden de volgende percentages van het wettelijk minimumloon:
  - 15 jaar 45%
  - 16 jaar 50%
  - 17 jaar 56%
  - 18 jaar 63%
  - 19 jaar 72%
  - 20 jaar 83%
- 1.b. De hogere beloning conform lid 1.a. gaat in op de 1e dag van de betalingsperiode volgend op de verjaardag.
- 2.a. Voor werknemers van 20 jaar en jonger, die in het bezit zijn van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto, het wettelijk verplicht TCVT-certificaat van vakbekwaamheid voor het bedienen van een mobiele kraan gelden de navolgende percentages van trede 0 van de loonschaal behorende bij zijn functie, met als maximum loonschaal D.
  - 18 jaar 80%
  - 19 jaar 90%
  - 20 jaar 95%
- 2.b. De hogere beloning conform lid 2.a. is slechts van toepassing, indien de in dit lid bedoelde werknemer in zijn dagelijkse werkzaamheden ook daadwerkelijk een vrachtauto moet besturen en/of een mobiele kraan moet bedienen.

### Artikel 21

#### *Toekenning tredeverhogingen*

1. De werkgever kan de werknemer een loon toekennen behorende bij een hogere trede in dezelfde loonschaal dan waarop hij krachtens zijn ervaringsjaren aanspraak heeft.
- 2.a. De werknemer zal bij normale uitvoering van zijn werkzaamheden na verloop van elk vol functiejaar, een salarisverhoging worden toegekend, die gelijk is aan één loontrede van de loonschaal waarin hij is ingedeeld, tot hij het maximum van die loonschaal heeft bereikt.
- 2.b. Indien de werkgever aan kan tonen dat er sprake is van onvoldoende uitvoering van de werkzaamheden en op grond daarvan geen tredeverhoging wenst toe te kennen, doet hij hiervan schriftelijk onder opgave van redenen mededeling aan de werknemer. De mededeling wordt gedaan uiterlijk 1 maand voordat de tredeverhoging zou ingaan.
- 3.a. Bij indiensttreding kan aan de werknemer van 21 jaar en ouder door de werkgever een loon, behorende bij een hogere trede uit dezelfde loonschaal worden toegekend dan waarop hij krachtens zijn ervaringsjaren aanspraak heeft.
- 3.b. Bij indiensttreding van een werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, kan worden bepaald, dat voor de vaststelling en de verhoging van het loon wordt uitgegaan van een hogere leeftijd dan zijn daadwerkelijke leeftijd.
4. Indien de werkgever toepassing heeft gegeven aan het gestelde in de leden 1, 3a of 3b., blijft lid 2 onverminderd van toepassing.

## Artikel 22

### *21 jarigen en ouder*

- 1.a. Indien een werknemer de leeftijd van 21 jaar bereikt, wordt hij ingeschaald op trede 0 van de geldende loonschaal.
- 1.b. In afwijking van lid 1a geldt dat de werknemer die de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt, maar bij indiensttreding nog niet beschikt over de specifieke vak- en/of bedrijfskennis welke voor de vervulling van de functies vallende onder de loonschalen A, B en C is vereist, kan worden ingedeeld in de trede -1 behorende bij zijn loonschaal. De -1 trede wordt berekend op basis van het wettelijk minimumloon en de 0-de trede van de loonschaal en wordt bepaald op het gemiddelde van deze 2 niveaus. Bij een aanpassing van het wettelijk minimumloon en/of de 0-de trede van een loonschaal dient de -1 trede hierop ook te worden aangepast.
- 1.c. De werkgever stelt de in lid b bedoelde werknemer in de gelegenheid de voor de functie noodzakelijke opleiding/training te volgen.
- 1.d. Zodra de in lid c bedoelde opleiding/training met goed gevolg is afgerond wordt de werknemer in de trede 0 van zijn loonschaal ingedeeld.
- 1.e. Voor de toekenning van tredeverhogingen is overigens artikel 21 integraal van toepassing.

De mintreden bedragen per 1 januari 2021:

Loonschaal/ trede	bedragen per:			uurloon à		
	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
A -1	401,99	1607,96	1744,98	10,05	13,06	15,07
B -1	412,93	1651,72	1792,57	10,32	13,42	15,48
C -1	422,39	1689,56	1833,70	10,56	13,73	15,84

De mintreden bedragen per 1 juli 2021:

Loonschaal/trede	Bedragen per:			uurloon à		
	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
A -1	411,13	1644,52	1784,67	10,28	13,36	15,42
B -1	422,46	1689,84	1833,95	10,56	13,73	15,84
C -1	432,25	1729,00	1876,52	10,81	14,05	16,21

## Artikel 23

### *Inschaling van functies*

1. Plaatsing in een lager gewaardeerde functie.
  - a. De werknemer die door omstandigheden, die niet te wijten zijn aan zijn schuld of opzet en anders dan op zijn eigen verzoek wordt belast met werkzaamheden, verbonden aan een lager gewaardeerde functie, zal na 13 weken in die lagere loonschaal worden geplaatst.
  - b. Correctie van een te hoge inschaling die de indeling in een lagere loonschaal tot gevolg heeft zal ingaan één week nadat de werknemer schriftelijk op de hoogte is gesteld door zijn werkgever.
  - c. Herindeling ingevolge lid a en b vindt plaats op het naast lagere bedrag in de nieuwe loonschaal. Het loonverschil dat ontstaat, wordt omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd met nog toe te kennen treden en/of initiële loonsverhogingen. De persoonlijke toeslag wordt ten minste met 25% per jaar afgebouwd. Voor herindelingen ingevolge lid a en b geldt dat voor de werknemer van 55 jaar en ouder de persoonlijke toeslag niet zal worden afgebouwd.
2. Plaatsing in een hoger gewaardeerde functie.
  - a. De werknemer die als gevolg van verandering van werkzaamheden in een hogere loonschaal wordt geplaatst, zal vanaf de eerste volle week van de uitoefening van die hogere functie worden ingedeeld op het naast hogere bedrag in die loonschaal.
  - b. Correctie van een te lage inschaling die een indeling in een hogere loonschaal tot gevolg heeft zal ingaan op het tijdstip van schriftelijke melding door de werknemer. Herindeling vindt plaats op het naast hogere bedrag in de nieuwe loonschaal.

## Artikel 24

### *Beroepsprocedure*

1. Indien een werknemer het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is aangesteld en/of bezwaar heeft tegen zijn functie-indeling in een der loonschalen genoemd in artikel 25, dient hij te streven naar een oplossing van het bezwaar langs normale wegen van overleg, als weergegeven in bijlage I.
- 2.a. Indien langs de in lid 1 aangegeven weg niet binnen een maand een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar schriftelijk voorleggen aan de Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Het reglement voor deze commissie is opgenomen in bijlage II.
- 2.b. Een beroep van een ex-werknemer kan in behandeling worden genomen als de uitspraak gevolgen kan hebben voor een op het laatst genoten loon gebaseerde wettelijke uitkering, dan wel als door de kantonrechter daarom wordt verzocht in een civiele procedure. Dit geldt slechts, indien de arbeidsovereenkomst niet langer dan een jaar geleden geëindigd is.



3. Indien een bezwaar tegen de indeling in een loonschaal bij de beroepscommissie wordt kenbaar gemaakt, is de datum van indiening van dat bezwaar bepalend voor de eventuele indeling in de juiste loonschaal.
4. Beroepszaken dienen te worden gericht aan de Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 308, 2800 AH Gouda.

**Hoofdstuk VIII Loonschalen en loonberekening****Artikel 25**

Onderstaande tabellen zijn van toepassing voor werknemers werkzaam bij ondernemingen die voorheen ook onder de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen vielen. Voor werknemers die werkzaam zijn bij ondernemingen die voorheen onder de CAO Goederenvervoer Nederland vielen, gelden andere loontabellen. Deze treft u aan onder artikel 69D.

**Functieloonschalen per 1 januari 2021 (0%)**

Loonschaal/ trede	Bedragen per:			Uurloon à:		
	Week	4 weken	Maand	100%	130%	150%
A' 0	388,80	1555,20	1684,80	9,72	12,64	14,58
A' 1	397,40	1589,60	1727,90	9,94	12,92	14,91
A' 2	413,30	1653,20	1797,03	10,33	13,43	15,50
A' 3	429,83	1719,32	1868,90	10,75	13,98	16,13
A' 4	447,02	1788,08	1943,64	11,18	14,53	16,77
A 0	415,17	1660,68	1805,16	10,38	13,49	15,57
A 1	431,78	1727,12	1877,38	10,79	14,03	16,19
A 2	449,05	1796,20	1952,47	11,23	14,60	16,85
A 3	467,01	1868,04	2030,56	11,68	15,18	17,52
A 4	485,69	1942,76	2111,78	12,14	15,78	18,21
A 5	505,12	2020,48	2196,26	12,63	16,42	18,95
A 6	525,32	2101,28	2284,09	13,13	17,07	19,70
B 0	437,06	1748,24	1900,34	10,93	14,21	16,40
B 1	454,54	1818,16	1976,34	11,36	14,77	17,04
B 2	472,72	1890,88	2055,39	11,82	15,37	17,73
B 3	491,63	1966,52	2137,61	12,29	15,98	18,44
B 4	511,30	2045,20	2223,13	12,78	16,61	19,17
B 5	531,75	2127,00	2312,05	13,29	17,28	19,94
B 6	553,02	2212,08	2404,53	13,83	17,98	20,75

C 0	455,98	1823,92	1982,60	11,40	14,82	17,10
C 1	474,22	1896,88	2061,91	11,86	15,42	17,79
C 2	493,19	1972,76	2144,39	12,33	16,03	18,50
C 3	512,92	2051,68	2230,18	12,82	16,67	19,23
C 4	533,44	2133,76	2319,40	13,34	17,34	20,01
C 5	554,78	2219,12	2412,18	13,87	18,03	20,81
C 6	576,97	2307,88	2508,67	14,42	18,75	21,63
D 0	485,47	1941,88	2110,82	12,14	15,78	18,21
D 1	504,89	2019,56	2195,26	12,62	16,41	18,93
D 2	525,09	2100,36	2283,09	13,13	17,07	19,70
D 3	546,09	2184,36	2374,40	13,65	17,75	20,48
D 4	567,93	2271,72	2469,36	14,20	18,46	21,30
D 5	590,65	2362,60	2568,15	14,77	19,20	22,16
D 6	614,28	2457,12	2670,89	15,36	19,97	23,04
E 0	509,18	2036,72	2213,91	12,73	16,55	19,10
E 1	529,55	2118,20	2302,48	13,24	17,21	19,86
E 2	550,73	2202,92	2394,57	13,77	17,90	20,66
E 3	572,76	2291,04	2490,36	14,32	18,62	21,48
E 4	595,67	2382,68	2589,97	14,89	19,36	22,34
E 5	619,50	2478,00	2693,59	15,49	20,14	23,24
E 6	644,28	2577,12	2801,33	16,11	20,94	24,17
E 7	670,05	2680,20	2913,38	16,75	21,78	25,13
F 0	532,18	2128,72	2313,92	13,30	17,29	19,95
F 1	553,47	2213,88	2406,49	13,84	17,99	20,76
F 2	575,61	2302,44	2502,75	14,39	18,71	21,59
F 3	598,63	2394,52	2602,84	14,97	19,46	22,46
F 4	622,57	2490,28	2706,93	15,56	20,23	23,34
F 5	647,47	2589,88	2815,20	16,19	21,05	24,29
F 6	673,37	2693,48	2927,81	16,83	21,88	25,25
F 7	700,30	2801,20	3044,90	17,51	22,76	26,27
F 8	728,31	2913,24	3166,69	18,21	23,67	27,32

G 0	562,18	2248,72	2444,36	14,05	18,27	21,08
G 1	584,67	2338,68	2542,15	14,62	19,01	21,93
G 2	608,06	2432,24	2643,84	15,20	19,76	22,80
G 3	632,38	2529,52	2749,59	15,81	20,55	23,72
G 4	657,67	2630,68	2859,55	16,44	21,37	24,66
G 5	683,98	2735,92	2973,95	17,10	22,23	25,65
G 6	711,34	2845,36	3092,91	17,78	23,11	26,67
G 7	739,79	2959,16	3216,61	18,49	24,04	27,74
G 8	769,38	3077,52	3345,26	19,23	25,00	28,85
G 9	800,16	3200,64	3479,10	20,00	26,00	30,00
H 0	592,32	2369,28	2575,41	14,81	19,25	22,22
H 1	616,01	2464,04	2678,41	15,40	20,02	23,10
H 2	640,65	2562,60	2785,55	16,02	20,83	24,03
H 3	666,28	2665,12	2896,99	16,66	21,66	24,99
H 4	692,93	2771,72	3012,86	17,32	22,52	25,98
H 5	720,65	2882,60	3133,39	18,02	23,43	27,03
H 6	749,48	2997,92	3258,74	18,74	24,36	28,11
H 7	779,46	3117,84	3389,09	19,49	25,34	29,24
H 8	810,64	3242,56	3524,66	20,27	26,35	30,41
H 9	843,07	3372,28	3665,67	21,08	27,40	31,62
H 10	876,79	3507,16	3812,28	21,92	28,50	32,88

**Functieloonschalen per 1 juli 2021 (+ 3,5%)**

Loonschaal/ trede	Bedragen per:			Uurloon à:		
	Week	4 weken	Maand	100%	130%	150%
A' 0	395,50	1582,00	1719,63	9,89	12,86	14,84
A' 1	411,32	1645,28	1788,42	10,28	13,36	15,42
A' 2	427,77	1711,08	1859,94	10,69	13,90	16,04
A' 3	444,88	1779,52	1934,34	11,12	14,46	16,68
A' 4	462,67	1850,68	2011,69	11,57	15,04	17,36
A 0	429,70	1718,80	1868,34	10,74	13,96	16,11
A 1	446,89	1787,56	1943,08	11,17	14,52	16,76
A 2	464,77	1859,08	2020,82	11,62	15,11	17,43
A 3	483,36	1933,44	2101,65	12,08	15,70	18,12
A 4	502,69	2010,76	2185,70	12,57	16,34	18,86
A 5	522,80	2091,20	2273,13	13,07	16,99	19,61
A 6	543,71	2174,84	2364,05	13,59	17,67	20,39
B 0	452,37	1809,48	1966,90	11,31	14,70	16,97
B 1	470,46	1881,84	2045,56	11,76	15,29	17,64
B 2	489,28	1957,12	2127,39	12,23	15,90	18,35
B 3	508,85	2035,40	2212,48	12,72	16,54	19,08
B 4	529,20	2116,80	2300,96	13,23	17,20	19,85
B 5	550,37	2201,48	2393,01	13,76	17,89	20,64
B 6	572,38	2289,52	2488,71	14,31	18,60	21,47
C 0	471,95	1887,80	2052,04	11,80	15,34	17,70
C 1	490,83	1963,32	2134,13	12,27	15,95	18,41
C 2	510,46	2041,84	2219,48	12,76	16,59	19,14
C 3	530,88	2123,52	2308,27	13,27	17,25	19,91
C 4	552,11	2208,44	2400,57	13,80	17,94	20,70
C 5	574,19	2296,76	2496,58	14,35	18,66	21,53
C 6	597,16	2388,64	2596,45	14,93	19,41	22,40

D 0	502,47	2009,88	2184,74	12,56	16,33	18,84
D 1	522,57	2090,28	2272,13	13,06	16,98	19,59
D 2	543,47	2173,88	2363,01	13,59	17,67	20,39
D 3	565,21	2260,84	2457,53	14,13	18,37	21,20
D 4	587,82	2351,28	2555,84	14,70	19,11	22,05
D 5	611,33	2445,32	2658,06	15,28	19,86	22,92
D 6	635,78	2543,12	2764,37	15,89	20,66	23,84
E 0	527,01	2108,04	2291,44	13,18	17,13	19,77
E 1	548,09	2192,36	2383,10	13,70	17,81	20,55
E 2	570,01	2280,04	2478,40	14,25	18,53	21,38
E 3	592,81	2371,24	2577,54	14,82	19,27	22,23
E 4	616,52	2466,08	2680,63	15,41	20,03	23,12
E 5	641,18	2564,72	2787,85	16,03	20,84	24,05
E 6	666,83	2667,32	2899,38	16,67	21,67	25,01
E 7	693,50	2774,00	3015,34	17,34	22,54	26,01
F 0	550,81	2203,24	2394,92	13,77	17,90	20,66
F 1	572,84	2291,36	2490,71	14,32	18,62	21,48
F 2	595,75	2383,00	2590,32	14,89	19,36	22,34
F 3	619,58	2478,32	2693,93	15,49	20,14	23,24
F 4	644,36	2577,44	2801,68	16,11	20,94	24,17
F 5	670,13	2680,52	2913,73	16,75	21,78	25,13
F 6	696,93	2787,72	3030,25	17,42	22,65	26,13
F 7	724,81	2899,24	3151,47	18,12	23,56	27,18
F 8	753,80	3015,20	3277,52	18,85	24,51	28,28



G 0	581,86	2327,44	2529,93	14,55	18,92	21,83
G 1	605,13	2420,52	2631,11	15,13	19,67	22,70
G 2	629,34	2517,36	2736,37	15,73	20,45	23,60
G 3	654,51	2618,04	2845,81	16,36	21,27	24,54
G 4	680,69	2722,76	2959,64	17,02	22,13	25,53
G 5	707,92	2831,68	3078,04	17,70	23,01	26,55
G 6	736,24	2944,96	3201,17	18,41	23,93	27,62
G 7	765,69	3062,76	3329,22	19,14	24,88	28,71
G 8	796,32	3185,28	3462,40	19,91	25,88	29,87
G 9	828,17	3312,68	3600,88	20,70	26,91	31,05
H 0	613,07	2452,28	2665,63	15,33	19,93	23,00
H 1	637,59	2550,36	2772,24	15,94	20,72	23,91
H 2	663,09	2652,36	2883,12	16,58	21,55	24,87
H 3	689,61	2758,44	2998,42	17,24	22,41	25,86
H 4	717,19	2868,76	3118,34	17,93	23,31	26,90
H 5	745,88	2983,52	3243,09	18,65	24,25	27,98
H 6	775,72	3102,88	3372,83	19,39	25,21	29,09
H 7	806,75	3227,00	3507,75	20,17	26,22	30,26
H 8	839,02	3356,08	3648,06	20,98	27,27	31,47
H 9	872,58	3490,32	3793,98	21,81	28,35	32,72
H 10	907,48	3629,92	3945,72	22,69	29,50	34,04

**Functielooschalen per 1 januari 2022 (+ 3,25%)**

Loonschaal/ trede	Bedragen per:			Uurloon à:		
	Week	4 weken	Maand	100%	130%	150%
A' 0	408,35	1633,40	1775,51	10,21	13,27	15,32
A' 1	424,68	1698,72	1846,51	10,62	13,81	15,93
A' 2	441,67	1766,68	1920,38	11,04	14,35	16,56
A' 3	459,34	1837,36	1997,21	11,48	14,92	17,22
A' 4	477,71	1910,84	2077,08	11,94	15,52	17,91
A 0	443,67	1774,68	1929,08	11,09	14,42	16,64
A 1	461,42	1845,68	2006,25	11,54	15,00	17,31
A 2	479,88	1919,52	2086,52	12,00	15,60	18,00
A 3	499,07	1996,28	2169,96	12,48	16,22	18,72
A 4	519,03	2076,12	2256,74	12,98	16,87	19,47
A 5	539,79	2159,16	2347,01	13,49	17,54	20,24
A 6	561,38	2245,52	2440,88	14,03	18,24	21,05
B 0	467,06	1868,24	2030,78	11,68	15,18	17,52
B 1	485,74	1942,96	2112,00	12,14	15,78	18,21
B 2	505,17	2020,68	2196,48	12,63	16,42	18,95
B 3	525,38	2101,52	2284,35	13,13	17,07	19,70
B 4	546,39	2185,56	2375,70	13,66	17,76	20,49
B 5	568,25	2273,00	2470,75	14,21	18,47	21,32
B 6	590,98	2363,92	2569,58	14,77	19,20	22,16
C 0	487,29	1949,16	2118,74	12,18	15,83	18,27
C 1	506,78	2027,12	2203,48	12,67	16,47	19,01
C 2	527,05	2108,20	2291,61	13,18	17,13	19,77
C 3	548,13	2192,52	2383,27	13,70	17,81	20,55
C 4	570,06	2280,24	2478,62	14,25	18,53	21,38
C 5	592,86	2371,44	2577,76	14,82	19,27	22,23
C 6	616,57	2466,28	2680,85	15,41	20,03	23,12
D 0	518,80	2075,20	2255,74	12,97	16,86	19,46
D 1	539,55	2158,20	2345,96	13,49	17,54	20,24
D 2	561,13	2244,52	2439,79	14,03	18,24	21,05
D 3	583,57	2334,28	2537,36	14,59	18,97	21,89
D 4	606,91	2427,64	2638,84	15,17	19,72	22,76
D 5	631,19	2524,76	2744,41	15,78	20,51	23,67
D 6	656,44	2625,76	2854,20	16,41	21,33	24,62
E 0	544,13	2176,52	2365,88	13,60	17,68	20,40
E 1	565,90	2263,60	2460,53	14,15	18,40	21,23
E 2	588,54	2354,16	2558,97	14,71	19,12	22,07



E 3	612,08	2448,32	2661,32	15,30	19,89	22,95
E 4	636,56	2546,24	2767,76	15,91	20,68	23,87
E 5	662,02	2648,08	2878,46	16,55	21,52	24,83
E 6	688,50	2754,00	2993,60	17,21	22,37	25,82
E 7	716,04	2864,16	3113,34	17,90	23,27	26,85
F 0	568,70	2274,80	2472,71	14,22	18,49	21,33
F 1	591,45	2365,80	2571,62	14,79	19,23	22,19
F 2	615,11	2460,44	2674,50	15,38	19,99	23,07
F 3	639,71	2558,84	2781,46	15,99	20,79	23,99
F 4	665,30	2661,20	2892,72	16,63	21,62	24,95
F 5	691,91	2767,64	3008,42	17,30	22,49	25,95
F 6	719,59	2878,36	3128,78	17,99	23,39	26,99
F 7	748,37	2993,48	3253,91	18,71	24,32	28,07
F 8	778,30	3113,20	3384,05	19,46	25,30	29,19
G 0	600,78	2403,12	2612,19	15,02	19,53	22,53
G 1	624,81	2499,24	2716,67	15,62	20,31	23,43
G 2	649,80	2599,20	2825,33	16,25	21,13	24,38
G 3	675,79	2703,16	2938,33	16,89	21,96	25,34
G 4	702,82	2811,28	3055,86	17,57	22,84	26,36
G 5	730,93	2923,72	3178,08	18,27	23,75	27,41
G 6	760,17	3040,68	3305,22	19,00	24,70	28,50
G 7	790,58	3162,32	3437,44	19,76	25,69	29,64
G 8	822,20	3288,80	3574,93	20,56	26,73	30,84
G 9	855,09	3420,36	3717,93	21,38	27,79	32,07
H 0	632,98	2531,92	2752,20	15,82	20,57	23,73
H 1	658,30	2633,20	2862,29	16,46	21,40	24,69
H 2	684,63	2738,52	2976,77	17,12	22,26	25,68
H 3	712,02	2848,08	3095,86	17,80	23,14	26,70
H 4	740,50	2962,00	3219,69	18,51	24,06	27,77
H 5	770,12	3080,48	3348,48	19,25	25,03	28,88
H 6	800,92	3203,68	3482,40	20,02	26,03	30,03
H 7	832,96	3331,84	3621,71	20,82	27,07	31,23
H 8	866,28	3465,12	3766,59	21,66	28,16	32,49
H 9	900,93	3603,72	3917,24	22,52	29,28	33,78
H 10	936,97	3747,88	4073,95	23,42	30,45	35,13

**Artikel 26a***Loonberekening*

- 1.a. De functielonen gelden voor 160 diensturen per periode van 4 weken, respectievelijk 173,92 diensturen per maand.
- 1.b. Het bepaalde onder a. laat onverlet dat uitbetaling aan de werknemer van minimaal 40 uur per week gegarandeerd is. In een week dat een wachtdag ex artikel 16 lid 5 van deze CAO wordt toegepast dient minimaal 32 uur per week te worden gegarandeerd.
- 2.a. Alle diensturen worden uitbetaald onder aftrek van de pauzetijden conform de staffel welke is opgenomen in bijlage III en onder aftrek van de aaneengesloten rust, met als minimum de in de EG-Verordening 561/2006 voorgeschreven rusttijden (zie bijlage III).  
Bij boot- en treinenuren gemaakt in een periode van 24 uur mag maximaal 11 uur aan aaneengesloten rust worden genoteerd met inachtneming van de staffel van de pauzetijden conform bijlage III.
- 2.b. De diensturen moeten door de werknemer worden geregistreerd op een door de werkgever te verstrekken urenverantwoordingsstaat. Een registratieplicht geldt eveneens voor de uren besteed aan rust, pauzes en de correcties.
- 2.c. De urenverantwoordingsstaat dient minimaal de navolgende gegevens te bevatten:
  - de datum
  - de dienstdag alsmede de dagtotalen daarvan
  - de rusttijd
  - de pauzes
  - correcties
  - de naam en handtekening van de chauffeur
- 2.d. De werknemer ontvangt na controle door de werkgever een voor akkoord getekend exemplaar van de urenverantwoordingsstaat terug.
- 2.e. De werknemer dient binnen drie maanden na ontvangst van de urenverantwoordingsstaat als bedoeld onder 2.d schriftelijk aan de werkgever eventuele bezwaren kenbaar te maken. Wanneer de werknemer van dat recht geen gebruik maakt, geldt de urenverantwoordingsstaat vanaf dat moment als bewijs.
- 2.f. De werkgever dient de ingevulde urenverantwoordingsstaat gedurende tenminste een jaar na de datum waarop de invulling betrekking had, te bewaren.
- 2.g. Voor de controle van de urenverantwoordingsstaten dienen de daarbij behorende tachograafschijven te worden overgelegd.
- 2.h. Bij het gebruik van elektronische tijdregistratiesystemen zijn werkgever en werknemer vrijgesteld van de verplichtingen zoals vermeld onder 2b t/m 2g. Na afloop van elke rit dient de werknemer de beschikking te krijgen over een ongeschoonde uitdraai van de in 2c. genoemde gegevens. Indien werknemer daartoe een eenmalig verzoek indient, is de werkgever tevens verplicht de werknemer éénmaal per betalingsperiode, elektronisch of op andere wijze, een geschoonde uitdraai van de boordcomputer te verstrekken waarop de gegevens staan vermeld overeenkomstig de in lid 2c. genoemde gegevens.
- 3.a. De werkgever kan de normale duur van de werkzaamheden normeren op basis van sociaal en economisch verantwoorde praktijkervaringen en de loonberekeningen daarop baseren. De werkgever dient daarvoor echter eerst de instemming van de werknemers- en werkgeversorganisaties na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging te verkrijgen.
- 3.b. Het bepaalde onder 3.a. is onverkort van kracht ingeval in de onderneming de diensturen worden bepaald met behulp van elektronische tijdregistratiesystemen.
- 3.c. Indien de omstandigheden die aan een normeringsregeling ten grondslag liggen zich wijzigen, dan dient de regeling opnieuw beoordeeld en zodanig aangepast te worden.
- 3.d. Een normeringsregeling ontheft de werknemer niet van de invulling en indiening van de urenverantwoordingsstaat.
- 3.e. In alle gevallen zal de normeringsregeling schriftelijk worden vastgelegd en binnen 2 weken na dagtekening, ter registratie worden gemeld bij het secretariaat van CAO-partijen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.
- 4.a. Op werkzaamheden als rijden, laden, lossen en wachttijd kan, in geval van dubbele bemanning, normering plaatsvinden, met dien verstande dat de totale beloning van alle gemaakte diensturen tussen de 85% en de 100% bedraagt. Er is sprake van dubbele bemanning bij internationale ritten als een rit wordt verricht door tenminste 2 chauffeurs met gelijkwaardige werkzaamheden, zowel qua functie-inhoud als qua tijdsbesteding.
- 4.b. Om van bovenstaande regeling gebruik te kunnen maken, dienen de ondernemingen hun bestaande beloningsbeleid voor dubbelbemande ritten voor 1 mei 2006, bij CAO-partijen te hebben gemeld. Ondernemingen die hun bestaande beloningsbeleid voor de dubbelbemande ritten niet voor 1 mei 2006 hebben gemeld, worden geacht geen normering toe te passen.
- 4.c. Ondernemingen die na 1 mei 2006 een nieuw beloningsbeleid voor dubbelbemande ritten willen invoeren, dienen dat met de vakbonden overeen te komen.  
Daarbij dient het volgende in acht te worden genomen:

- de totale beloning van alle gemaakte diensturen zal uiterlijk na verloop van twee jaar 85% bedragen tenzij de onderneming een hogere beloning overeenkomt met vakbonden;
- er dient met de vakbonden overleg te worden gevoerd over een afbouwregeling voor het verschil tussen de oude en de nieuwe regeling voor het reeds in dienst zijnde personeel. Deze afbouwregeling komt na 2 jaar te vervallen;
- voor werknemers die op het moment van inwerkingtreding van de CAO 55 jaar en ouder zijn, blijft de oude regeling gehandhaafd en vindt er geen afbouw plaats;
- de nieuwe regeling dient te worden gemeld bij CAO-partijen.

### Artikel 26b

#### *Zeggenschap arbeidstijden*

1. De werknemer, die daartoe de wens te kennen geeft, krijgt de gelegenheid om een urenmaximum op kalenderjaarbasis te kiezen. Deze wens kan eenmalig per jaar worden aangegeven en dient tijdig voor de start van een kalenderjaar kenbaar te worden gemaakt.  
De werknemer heeft de keuze uit een aantal standaardopties van 3120, 2860, 2600, 2340 of 2080 uur op jaarbasis. Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg of er een afspraak kan worden gemaakt over het urenmaximum.
2. Het aangegeven maximum op jaarbasis wordt teruggerekend naar een urengemiddelde per 4 weken.
3. Indien werknemer en werkgever tot afspraken komen over een urenmaximum van 2340 of 2080 uur, wordt de loongarantie ingevolge artikel 26A lid 1b aangepast van 40 uur per week naar 160 uur per 4 weken. Bij de andere standaardopties van 3120, 2860 en 2600 uur kan dit alleen op verzoek van de werknemer worden overeengekomen. Indien er geen urenmaximum wordt afgesproken, blijft artikel 26A lid 1b onverminderd van kracht.
4. Indien het overeengekomen urenmaximum op jaarbasis met meer dan 5% wordt overschreden, dan verkrijgt werknemer een compensatie in tijd ter grootte van 15% van de overschrijding.
5. Op hoeveel en op welke dagen van de week er wordt gewerkt, wordt in overleg tussen werknemer en werkgever overeengekomen conform het bepaalde in artikel 2 van de wet Flexibel Werken.
6. Dit artikel wordt ingevoerd bij wijze van experiment gedurende de looptijd van deze cao.

### Artikel 26c

#### *Duurzame inzetbaarheid*

1. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het werken in een ploegendienst. Werkgever en werknemer zullen in onderling overleg bepalen of hieraan uitvoering kan worden gegeven. De werknemer dient aan het begin van elk kalenderjaar aan te geven indien hij gebruik wenst te maken van deze uitzonderingsregeling.
2. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het werken in de nacht (meer dan 1 uur tussen 00.00 en 06.00 uur). Werkgever en werknemer zullen in onderling overleg bepalen of hieraan uitvoering kan worden gegeven. De werknemer dient aan het begin van elk kalenderjaar aan te geven indien hij gebruik wenst te maken van deze uitzonderingsregeling.  
Bestaande afspraken gemaakt met werknemers die voorheen onder de CAO Goederenvervoer Nederland vielen, worden gerespecteerd.
3. Teneinde bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers en die werknemers meer inzicht te geven daarin zal het Sectorinstituut Transport en Logistiek het gebruik van employability- en loopbaanscans en een vitaliteitsprogramma nader promoten. Werknemers kunnen 1x per 3 jaar gebruik maken van deze instrumenten.

## Hoofdstuk IX Overuren

### Artikel 27

#### *Definitie overuren*

1. Overuren zijn uren, niet liggend op zaterdag en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur in de week wordt overschreden.
2. Voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen zijn overuren, uren niet liggend op zaterdag na 7.00 uur en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur per week wordt overschreden.

### Artikel 28

#### *Verplichting overwerk oudere werknemers*

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het maken van overuren. De werknemer dient aan het begin van elk kalenderjaar aan te geven indien hij gebruik wenst te maken van deze uitzonderingsregeling. Werkgever en werknemer zullen in onderling overleg bepalen of hieraan uitvoering kan worden gegeven. Bestaande afspraken gemaakt met werknemers die voorheen onder de CAO Goederenvervoer Nederland vielen, worden gerespecteerd.

### Artikel 29

#### *Vergoeding overuren*

1. Overuren worden afgerond op halve uren, waarbij overwerk van minder dan 15 minuten niet voor vergoeding in aanmerking komt. Bij gebruik van een boordcomputer worden overuren niet afgerond.
2. De bepalingen inzake de vergoeding van overuren worden niet toegepast ten aanzien van:
  - werknemers die volgens schriftelijke afspraak bevoegd zijn aan andere werknemers op te dragen overwerk te verrichten;
  - de overuren, die een gevolg zijn van vertraging in het transport, tenzij deze vertraging ontstaan is buiten de schuld of toedoen van de werknemer en deze langer dan 15 minuten heeft geduurd;
  - de overuren, die ontstaan zijn door eigen schuld of toedoen van de werknemer.
3. Overuren worden - met inachtneming van artikel 30 - vergoed door het uurloon vermeerderd met een toeslag van 30%.
4. In afwijking van het bepaalde in lid 3 geldt voor administratief en technisch personeel voor de vergoeding van overuren op roostervrije dagen een toeslag van 100% en voor uren op zondag waarop volgens dienstrooster arbeid wordt verricht 30%.

### Artikel 30

#### *Verplichte tijd-voor-tijd-regeling*

1. Diensturen die op maandag t/m vrijdag worden verricht en de 220 uur per betalingsperiode van vier weken te boven gaan, dienen te worden vergoed in vrije tijd.
2. De werkgever, die in afwijking van lid 1 een tijd-voor-tijdgrens van 230 uur wenst te hanteren, is daartoe gerechtigd. Gedurende de looptijd van de CAO is slechts éénmaal een wijziging van de tijd-voor-tijdgrens toegestaan.
3. Voor rijdend personeel in dubbelbemande voertuigen geldt, in afwijking van de leden 1 en 2, een tijd-voor-tijdgrens van 240 uur per 4 weken.
4. Bij afwisselend vervoer op enkel- en dubbelbemande voertuigen geldt een te berekenen norm tussen 220 en 240 uur respectievelijk 230 en 240 uur per 4 weken.
- 5.a. Elk dienstuur boven de van toepassing zijnde tijd-voor-tijdgrens geeft recht op één uur vrije tijd.
- 5.b. In afwijking van de leden 1 en 5a kan op verzoek van de werknemer en/of werkgever overleg worden gevoerd over de wijze waarop tijd-voor-tijduren worden vergoed. Werknemers kunnen zich daarbij laten vertegenwoordigen door de contracterende partijen aan werknemerszijde. Indien tijd-voor-tijd-uren worden uitbetaald dient dit te gebeuren tegen 130% van het uurloon.
- 6.a. De vergoeding in tijd vindt plaats binnen 12 weken na de betalingsperiode, waarin de meerdere uren zijn ontstaan. Hiervan kan slechts in bijzondere gevallen worden afgeweken. De vergoeding in geld dient plaats te vinden uiterlijk in de betalingsperiode volgend op de betalingsperiode waarin de meerdere uren zijn ontstaan.
- 6.b. Ter voorkoming van seizoensmatige werkloosheid van de werknemer kan de in lid 6a genoemde grens worden overschreden.
7. De vergoeding in tijd wordt zoveel mogelijk in blokken van tenminste 3 dagen gegeven.
8. Voor iedere vrije dag krachtens deze regeling wordt:
  - bij een tijd-voor-tijdgrens van 220 uur 11 x het uurloon vergoed

- bij een tijd-voor-tijdgrens van 230 uur 11,5 x het uurloon vergoed
  - bij een tijd-voor-tijdgrens van 240 uur 12 x het uurloon vergoed
- onder gelijktijdige vermindering van het aantal opgespaarde uren met respectievelijk 11, 11,5 of 12 uur, tenzij de werknemer verzoekt om een regeling, waarbij 8 uur per vrije dag wordt vergoed.
9. Op een dag waarop krachtens een dienstrooster-, dienst- of werktijdregeling niet wordt gewerkt kan geen vrijaf worden gegeven in kader van de tijd-voor-tijd-regeling.
  10. De werkgever en de werknemer dienen tijdig te overleggen over de periode, waarin de opgespaarde uren worden opgenomen.
  11. De werkgever dient per betalingsperiode bij of op de loonspecificatie een overzicht te geven van het totaal aantal opgespaarde uren onder gelijktijdige vermindering van de opgenomen uren in de voorafgaande betalingsperiode.

### Artikel 31

#### *Vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling.*

1. De werkgever kan in overleg met de OR/personneelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan met de individuele werknemer(s) een vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling op een lagere grens vaststellen dan de grens, genoemd in art. 30 leden 1 en 3, doch nimmer lager dan 160 uur per betalingsperiode van 4 weken. Ook diensturen gemaakt op zaterdag kunnen in de vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling worden betrokken.
2. De leden 6,7, 9 en 11 van artikel 30 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Behoudens de zaterdaguren geeft elk dienstuur dat wordt opgespaard in het kader van de vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling tussen 160 uur en de grens op grond van artikel 30 leden 1 en 3, recht op 1,3 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd en een toeslag van 30% van het uurloon. De zaterdaguren die worden opgespaard in het kader van de vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling geven recht op 1,5 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd en een toeslag van 50% op het functie-uurloon.
4. De tijd-voor-tijd uren dienen allereerst te worden opgebouwd alvorens ze kunnen worden opgenomen. Een negatief saldo aan tijd-voor-tijd uren is derhalve niet toegestaan.
5. In de vrijwillige tijd-voor-tijd regeling dient een maximaal aantal op te bouwen uren te worden opgenomen.
6. De looptijd van de overeengekomen vrijwillige tijd-voor-tijd regeling is maximaal overeenkomstig de looptijd van deze CAO.
7. De opname van tijd-voor-tijd uren moet vooraf worden aangekondigd.
8. De door werkgever en OR/personneelsvertegenwoordiging dan wel individuele werknemers ondertekende vrijwillige tijd-voor-tijd regeling wordt schriftelijk vastgelegd en gemeld aan het secretariaat van CAO-partijen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer. Regelingen die niet zijn ondertekend of niet zijn aangemeld of in strijd zijn met de hierboven genoemde randvoorwaarden, worden geacht niet te zijn overeengekomen.

## Hoofdstuk X Arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen

### Artikel 32

#### *Zon- en feestdagen*

Op zondagen alsmede op algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen wordt geen arbeid verricht, tenzij de aard of het belang van de onderneming zulks vordert. Algemeen erkende christelijke feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag en beide Kerstdagen. Nationale feestdagen zijn: Koningsdag en de dagen, waarop krachtens aanwijzing van de overheid extra vrijaf met behoud van loon mag worden verleend. 5 Mei wordt om de vijf jaar aangewezen als nationale feestdag (indien de jaartelling eindigt op een 0 of een 5).

Als Koningsdag wordt beschouwd de dag waarop, conform Koninklijk Besluit, het feest wordt gevierd.

### Artikel 33

#### Vergoeding diensturen op zaterdag, zondag en feestdagen

1. Alle diensturen op zaterdag worden vergoed door betaling van het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%.
2. In afwijking van lid 1 worden voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen alle diensturen op zaterdag na 07.00 uur vergoed door betaling van het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%.
3. Indien een feestdag als bedoeld in artikel 32 op een zaterdag valt, worden de diensturen in afwijking van lid 1 vergoed overeenkomstig lid 6 van dit artikel.
4. In geval Koningsdag op een zaterdag wordt gevierd, zal in afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel, het werken op deze dag worden vergoed door betaling van een toeslag van 100%.
5. Alle diensturen op zondag worden vergoed door betaling van een toeslag van 100% op het uurloon.
6. Aan de werknemer, die op een feestdag als bedoeld in artikel 32 - niet vallend op een zondag – arbeid verricht, worden de diensturen vergoed. Als extra vergoeding kan de werknemer kiezen tussen:
  - een rustdag op een, na overleg met de werknemer door de werkgever te bepalen dag. Deze rustdag zal worden genoten binnen een periode van 8 weken. Voor deze compenserende rustdag worden 8 diensturen in de loonberekening betrokken;
  - een toeslag van 100% op het uurloon.

### Artikel 34

#### *Vrije weekeinden*

Per half kalenderjaar dient het rijdend personeel tenminste 13 vrije weekeinden te genieten. Dit betekent, dat zij in de regel 48 uur, echter minimaal 45 uur, aaneengesloten vrij dienen te zijn, gelegen tussen vrijdag 12.00 uur en maandag 12.00 uur.

### Artikel 35

#### *Dienstrooster*

Ten aanzien van het werken op feestdagen zal de werkgever jaarlijks een dienstrooster opstellen; daarbij zal dit werken zoveel mogelijk worden gespreid over de werknemers.

## Hoofdstuk XI Toeslagen

### Artikel 36

#### *Ploegendiensttoeslag*

1. Onder ploegendienst wordt verstaan het structureel verrichten van werkzaamheden in een rouleersysteem volgens een dienstrooster. Hierbij dient tenminste sprake te zijn van twee diensten per etmaal gedurende 5 dagen per week of 10 dagen per twee weken. Tussen de aanvangstijdstippen van twee diensten dienen tenminste 8 uren te liggen. Indien de werkgever besluit tot het instellen van een ploegendienst, zal het dienstrooster worden uitgevoerd door en in overleg met een tevoren aangezochte ploeg werknemers.
2. Indien de werknemer arbeid verricht in ploegendienst ontvangt hij:
  - In een systeem van 2 ploegen met een vroege dienst die begint op of na 05.00 uur en een late dienst, niet zijnde een nachtdienst, die begint op of na 14.00 uur een toeslag van 8,75% van het voor hem geldende functieloon;
  - In een systeem van 2 ploegen met een dagdienst en een nachtdienst die begint op of na 22.00 uur dan wel eindigt na 02.00 uur een toeslag van 11,25% van het voor hem geldende functieloon;
  - In een systeem van 3 of meer ploegen een toeslag van 13,75% van het voor hem geldende functieloon.
3. Indien in een onderneming op 1 april 1979 een hogere toeslag werd betaald dan genoemd in lid 2 blijft die toeslag van toepassing.

### Artikel 37

#### *Toeslagenmatrix*

1. Voor ééndaagse ritten is voor de diensturen op maandag tot en met zondag gelegen tussen 21.00 – 05.00 uur een toeslagenmatrix van toepassing waarbij een toeslag van 19% op het uurloon toegekend.
2. Bij samenloop van de toeslag ééndaagse nachtritten/toeslagenmatrix met de ploegendiensttoeslag in de zin van artikel 36 komt enkel de ploegendiensttoeslag tot uitkering.
3. De toeslagenmatrix en eventuele overurentoeslagen zijn los van elkaar staande toeslagen die gelijktijdig van toepassing kunnen zijn.

### Artikel 38

#### *A) Vuilwerktoeslag*

De werkgever kan een toeslag toe kennen aan hen, die werken met voor de gezondheid schadelijke en/of grote verontreiniging veroorzakende artikelen die bruto maximaal € 31,97 per 4 weken, respectievelijk € 34,73 per maand bedraagt. Deze bedragen worden per 1 juli 2021 verhoogd naar bruto € 33,09 per 4 weken respectievelijk € 35,95 per maand en per 1 januari 2022 naar bruto € 34,17 per 4 weken respectievelijk € 37,12 per maand.

#### *B) Koudetoeslag*

Voor het structureel werken in vrieshuizen geldt een bruto toeslag van € 31,97 per 4 weken respectievelijk € 34,73 per maand. Deze bedragen worden per 1 juli 2021 verhoogd naar bruto € 33,09 per 4 weken respectievelijk € 35,95 per maand en per 1 januari 2022 naar bruto € 34,17 per 4 weken respectievelijk € 37,12 per maand.

## Hoofdstuk XII Vergoedingen

### Artikel 39

#### Vergoeding van reiskosten

1. Aan de werknemer die dienst heeft buiten standplaats, worden behoudens de gevallen waarin een afzonderlijke detachingsregeling is getroffen, de werkelijk betaalde reiskosten vergoed. Dit is slechts anders, indien:
  - de reis heeft plaatsgevonden door gebruikmaking van kosteloos vervoer dan wel
  - de reis had kunnen plaatsvinden door gebruikmaking van kosteloos vervoer indien de werknemer dit tijdig zou hebben aangevraagd.
- 2.a. Bij verplaatsing van het bedrijf en bij overplaatsing van werknemers worden gedurende één jaar de extra kosten voor woon/werkverkeer vergoed volgens de, in dat jaar geldende fiscale maximum netto kilometervergoeding.
- 2.b. De uit lid 2a voortvloeiende extra reistijd wordt gedurende één jaar vergoed op basis van het voor de werknemer geldende uurloon, met dien verstande dat deze tijd niet bij de vaststelling van overuren wordt betrokken.

### Artikel 40

#### Vergoeding van verblijfskosten

1. Aan de werknemer worden volgens het in lid 3 van dit artikel opgenomen schema de onderweg gemaakte kosten vergoed bestaande uit maaltijden, overige consumpties en sanitaire voorzieningen. Hieronder vallen niet de kosten van logies, inrichting van de cabine, koersverschillen, uitbetaalde fooien, telefoonkosten en overige kosten.
2. Van lid 1 kan worden afgeweken indien een afzonderlijke detachingsregeling is getroffen of de werkgever een regeling heeft getroffen waardoor de werknemer gratis gebruik kan maken van bedrijfskantinefaciliteiten. Deze bedrijfskantinefaciliteiten dienen qua niveau in overeenstemming te zijn met de rechten die normaal gesproken ontleend kunnen worden aan onderstaand schema.
3. De netto verblijfskostenvergoeding bedraagt per 1 januari 2021:

<b>3.a. Bij ééndaagse ritten<sup>1)</sup>:</b>	
- korter dan 4 uur <sup>2)</sup>	geen onbelaste vergoeding
- langer dan 4 uur <sup>2)</sup>	€ 0,63 per uur
per 1 juli 2021	€ 0,65 per uur
- tussen 18.00 en 24.00 uur:	
indien vertrek voor 14.00 uur	€ 2,90 per uur
per 1 juli 2021	€ 2,98 per uur
- indien vertrek na 14.00 uur en er sprake is van een afwezigheidsduur van tenminste 12 uur een extra toeslag van	€ 12,10
per 1 juli 2021	€ 12,43
<b>3.b. Bij meerdaagse ritten:</b>	
Eerste dag	€ 1,28 per uur
per 1 juli 2021	€ 1,31 per uur
- tussen 17.00 en 24.00 uur indien vertrek voor 17.00 uur	€ 2,90 per uur
per 1 juli 2021	€ 2,98 per uur
<b>3.c. Tussentijdse dagen (12 x 1,28 + 12 x 2,90)</b>	<b>€ 50,16 per dag</b>
per 1 juli 2021 (12 x 1,31 + 12 x 2,98)	€ 51,48 per dag
Laatste dag	€ 1,28 per uur
per 1 juli 2021	€ 1,31 per uur
- tussen 18.00 en 24.00 uur	€ 2,90 per uur
per 1 juli 2021	€ 2,98 per uur
- tussen 24.00 en 06.00 uur	€ 1,28 per uur
per 1 juli 2021	€ 1,31 per uur
- tussen 24.00 en 06.00 uur indien aankomst na 12.00 uur	€ 2,90 per uur
per 1 juli 2021	€ 2,98 per uur

<sup>1</sup> Onder een ééndaagse rit wordt verstaan een rit waarbij het vertrek en de aankomst binnen 24 uur plaatsvinden.

<sup>2</sup> Het criterium geldt voor de afwezigheidsduur van de standplaats.



**Artikel 41***Vergoeding overstaan*

Ten aanzien van de werknemer die in het kader van zijn dienstuitvoering gedurende een weekend of een (buitenlandse) feestdag niet op zijn standplaats verblijft terwijl aan hem voor die dag geen werkzaamheden zijn of kunnen worden opgedragen, wordt aan hem terzake van de extra kosten van het niet-vrijwillig verblijf een extra vergoeding van € 12,10 netto en € 21,40 bruto per dag toegekend. Deze bedragen worden per 1 juli 2021 verhoogd naar € 12,43 netto en € 22,15 bruto per dag.

Per 1 januari 2022 wordt het netto bedrag aangepast conform de in artikel 40 lid 4 aangegeven systematiek en het bruto bedrag zal worden verhoogd naar € 22,87 per dag.

**Artikel 42***Consignatievergoeding*

De werknemer, die opdracht heeft gekregen zich beschikbaar te houden voor te verrichten werkzaamheden, heeft recht op de navolgende vergoeding voor de uren waarvoor hij zich overeenkomstig de opdracht beschikbaar heeft gehouden. Deze vergoeding bedraagt € 2,69 bruto per uur met een maximum van € 21,52 bruto per etmaal. Per 1 juli 2021 wordt deze vergoeding verhoogd naar € 2,78 bruto per uur met een maximum van € 22,24 per etmaal. Per 1 januari 2022 wordt deze vergoeding verhoogd naar € 2,87 bruto per uur met een maximum van € 22,96 per etmaal.

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- aan de werknemer dient vooraf te zijn medegedeeld, dat hij zich gedurende een bepaalde vooraf vastgestelde tijdsruimte beschikbaar moet houden voor het verrichten van werk en verplicht is gehoor te geven aan een oproep de dienst aan te vangen.

yyyyyyyyyyyyyyyy. de werknemer komt voor de consignatievergoeding niet in aanmerking indien er sprake is van diensttijd en hij zich in de bedrijfsruimte en/of op of rondom het voertuig bevindt.

zzzzzzzzzzzzzzzzzz. de werknemer komt evenmin voor de consignatievergoeding in aanmerking indien hij een eenmalige oproep per etmaal ontvangt om de dienst op een bepaald tijdstip aan te vangen.

aaaaaaaaaaaaaaaa. er kan geen samenloop plaatsvinden van loon en/of andere toeslagen met deze consignatievergoeding.

**Artikel 43***Scholing algemeen*

Ingeval scholing anders dan bedoeld in artikel 44 wordt gevolgd in opdracht van de werkgever en/of op grond van een aan de functie verbonden wettelijke verplichting, dienen aan de werknemer de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten (volgens de in dat jaar geldende fiscale maximum netto kilometervergoeding) te worden vergoed. Voorts zal de werkgever de cursustijd, die overdag wordt gevolgd op de doordeweekse dagen, vergoeden. Deze uren tellen niet mee bij de bepaling van het aantal overuren.

**Artikel 44***A) Vergoeding ADR-certificaat*

Voor het behalen en periodiek in stand houden van het ADR-certificaat in opdracht van de werkgever, zal de werkgever de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten (volgens de in dat jaar geldende fiscale maximum netto kilometervergoeding) vergoeden. Voorts zal de werkgever de terzake bestede cursustijd met een maximum van 40 loonuren (à 100%) vergoeden. Deze uren tellen niet mee bij de bepaling van het aantal overuren.

*B) Vergoeding certificaat vorkheftruck*

Voor het behalen en periodiek in stand houden van het certificaat vorkheftruck in opdracht van de werkgever en/of het periodiek in stand houden van het vorkheftruckcertificaat op verzoek van de werknemer, zal de werkgever de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten (volgens de in dat jaar geldende fiscale maximum netto kilometervergoeding) vergoeden. Voorts zal de werkgever de terzake bestede cursustijd met een maximum van 40 loonuren (à 100%) vergoeden. Deze uren tellen niet mee bij de bepaling van het aantal overuren.

**Artikel 45***Studiekostenregeling*

De werkgever heeft de mogelijkheid terzake van de in de artikelen 43 en 44 genoemde kosten voor aanvang van de opleiding een studiekostenregeling aan z'n werknemers voor te leggen.

Deze studiekostenregeling verplicht de werknemer:

- bij ontslagname van de werknemer binnen een jaar na het behalen van het diploma/certificaat: 75% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen;
- - bij ontslagname van de werknemer binnen twee jaar na het behalen van het diploma/certificaat: 50% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen;
- - bij ontslagname van de werknemer binnen drie jaar na het behalen van het diploma/certificaat: 25% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen.

## Artikel 46

### *Uitkering bij overlijden*

1. De werkgever dient na het overlijden van een werknemer aan de nabestaanden een uitkering te verstrekken.
  2. De uitkering wordt verstrekt over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de 2e maand na die, waarin het overlijden plaatsvond.
  3. De uitkering moet worden berekend naar het laatst verdiende brutoloon dat de werknemer toekwam.
    - De nabestaanden zijn:
      - De langstlevende van de echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde.<sup>2</sup>
- bbbbbbbbbbbbbbbbbb. Bij ontbreken van de onder a. bedoelde persoon, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
- cccccccccccccccc. Bij ontbreken van de onder a en b bedoelde personen degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.<sup>3</sup>
4. De uitkering mag alleen worden verminderd met de overlijdensuitkering welke de nabestaanden van de WAO/WIA ontvangen.

<sup>2</sup> Het criterium geldt voor de afwezigheidsduur van de standplaats.

<sup>3</sup> Van "leven in gezinsverband" is sprake, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning, zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding, dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

## Hoofdstuk XIII Vergoedingen voor werknemers te werk gesteld op mobiele kranen

### Artikel 47

#### *Reistijd voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen*

1. Onder reistijd wordt verstaan de tijd gedurende welke gereisd wordt van de woning naar het werk (niet zijnde de standplaats) en terug.
2. Voor de berekening van de reistijd wordt aangenomen dat per uur 60 km wordt afgelegd.
3. De reistijd wordt door de werkgever vergoed op basis van 100% tegen het voor die werknemer geldende uurloon met uitzondering van de eerste 60 minuten per dag indien:
  - de arbeid plaats vindt in een andere dan de woongemeente van de werknemer en ddddddde reistijd wordt gemaakt met:
    - of een openbaar middel van vervoer;
    - of een door de werkgever beschikbaar gesteld vervoermiddel, niet zijnde de kraan;
    - of een eigen vervoermiddel.

### Artikel 48

#### *Reiskosten voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen*

1. De werknemer, aan wie krachtens artikel 47 lid 1 reistijd wordt vergoed, heeft recht op vergoeding van reiskosten.
2. De werkgever is gerechtigd een vervoermiddel aan te wijzen waarmee de werknemer dient te reizen, uitgezonderd het eigen vervoermiddel van de werknemer.
3. De kosten van het reizen met het openbaar vervoer worden in de laagste klasse vergoed.
4. De vergoeding voor het gebruik van de eigen personenauto bedraagt € 0,23 per gereden kilometer. Indien in opdracht van de werkgever meerdere personen meerijden, bedraagt de vergoeding € 0,25 per gereden kilometer.
5. De snelste reisafstand is bepalend bij het vaststellen van het aantal kilometers dat voor vergoeding in aanmerking komt.

### Artikel 49

#### *Verblijfkosten voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen*

1. Als vergoeding voor verblijfkosten gelden de bedragen genoemd in de artikelen 40 en 41.
2. Indien in verband met de werkzaamheden het dagelijks huiswaarts keren onredelijk zou zijn, zulks ter beoordeling van de werkgever, dient de werknemer ter plaatse te overnachten. Als op de mobiele kraan een slaapcabine ontbreekt, zullen de logieskosten worden vergoed. Er vindt geen cumulatie plaats met de vergoedingen als bedoeld in de artikelen 40 en 41.

## Hoofdstuk XIV Vergoeding ziekte en ongeval buitenland/ongevallenverzekering

### Artikel 50

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

1. Indien de werknemer wegens de hem opgedragen werkzaamheden buiten Nederland verblijft en aldaar getroffen wordt door ziekte of ongeval kan hij/ namens hem jegens werkgever aanspraak maken/worden gemaakt op vergoeding van:
  - de kosten van noodzakelijke geneeskundige verzorging;
  - eeeeeeeeeeeeeeee. de kosten van vervoer, voor zover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan;
  - ffffffffffffffff. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat zijn gezondheidstoestand het hem veroorlooft naar Nederland terug te keren;
  - gggggggggggggggg. de noodzakelijke kosten van vervoer naar zijn woon- of verblijfplaats in Nederland.
  - hhhhhhhhhhhhhhhh. de kosten van vervoer van het stoffelijk overschot van de overledene naar zijn woonplaats.
2. De in lid 1 bedoelde aanspraken bestaan niet, voor zover de werknemer aanspraak kan maken op overeenkomstige uitkeringen op grond van enige nationale wetgeving of internationale overeenkomst dan wel uit hoofde van een voor de werknemer geldende verzekeringsovereenkomst.
3. De werknemer kan geen aanspraak maken op vergoeding van de in lid 1 onder a. en b. genoemde kosten indien hij door eigen schuld of toedoen geen aanspraken kan ontlenen aan de voor hem geldende verzekering.
4. Indien de werknemer die in de omstandigheden verkeert als omschreven in de aanhef van lid 1, zich in levensgevaar bevindt kan hij ten behoeve van zijn bloedverwanten in de eerste graad alsmede zijn echtgenoot aanspraak maken op vergoeding van:
  - de noodzakelijke kosten van vervoer van hun woonplaats naar zijn verblijfplaats en terug;
  - iiiiiiiiiiiiiii. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat het levensgevaar geweken is.

### Artikel 51

#### *Ongevallenverzekering*

1. De werkgever is verplicht ten behoeve van iedere werknemer een ongevallenverzekering af te sluiten, hetzij collectief, hetzij individueel. De kosten van deze verzekering komen volledig voor rekening van de werkgever.
2. De werkgever verschafft elke werknemer een afschrift van de polis of een overzicht van de polisvoorwaarden en tevens (zo mogelijk jaarlijks) een bewijs van verzekering.
3. De onder 1 bedoelde verzekering dient tenminste aan de volgende voorwaarden te voldoen:
  - a. De hieronder genoemde risico's dienen zowel binnen als buiten diensttijd volledig gedekt te zijn. Uitgezonderd zijn de gebruikelijk voorkomende uitsluitingen voor activiteiten die buiten diensttijd plaatsvinden en in de polisvoorwaarden worden vermeld.
  - b.1. Bij overlijden van (een van) de verzekerde(n), dient aan de nabestaanden van betrokkene een uitkering te worden verstrekt ter grootte van het jaarinkomen, zijnde het loon ingevolge de Wfsv.
  - b.2. In afwijking van het onder 3.b.1. gestelde kan worden overeengekomen dat een uitkering ineens wordt verstrekt in de vorm van een vast bedrag ter grootte van het aantal werkdagen per jaar x het maximum premiedagloon ingevolge de Wfsv.
  - jjjjjjjjjjjjjjjj. Bij blijvende algehele invaliditeit dient een uitkering ineens te worden verstrekt ten minste ter grootte van het tweevoudige van het jaarinkomen als bedoeld onder b.
  - kkkkkkkkkkkkkkkk. Bij blijvende gedeeltelijke invaliditeit dient een uitkering ineens te worden verstrekt, die is afgeleid van het onder c. genoemde.
  - llllllllllllllll. De gerechtigde van de uitkering is de verzekerde werknemer of diens nagelaten betrekkingen. Hieronder wordt verstaan: 1e de overblijvende echtgenoot; 2e de erfgenamen.
4. Indien door nalatigheid van de werkgever, bij een ongeval dat de dood of blijvende invaliditeit van een werknemer ten gevolge heeft, geen recht op een onder lid 3 bedoelde uitkering bestaat, is de werkgever gehouden de betrokkene(n) schadeloos te stellen.

## Hoofdstuk XV Logistieke dienstverlening

### Artikel 52

#### *Toepasselijkheid*

1. De werkgever kan na instemming van CAO-partijen dit hoofdstuk van toepassing verklaren op (een deel van) het personeel dat werkzaam is ten behoeve van de logistieke dienstverlening.
2. Indien dit hoofdstuk van toepassing wordt verklaard, geldt hij in volle omvang. Gedeeltelijke toepassing is niet toegestaan. Op verzoek van de werkgever kan door CAO-partijen dispensatie worden verleend.
3. Indien dit hoofdstuk van toepassing wordt verklaard, zijn de artikelen 10, lid 5, 26, 27, 33 en artikel 36 niet van toepassing.
4. De werkgever meldt de toepassing van dit hoofdstuk aan CAO-partijen.

### Artikel 53

#### *Voorschriften dienstrooster/werktijdenregeling*

1. De functielonen gelden voor 160 diensturen per 4 weken, respectievelijk 173,92 diensturen per maand.
  2. Loonbetaling vindt plaats op basis van het aantal ingeroosterde uren met dien verstande dat inroostering en uitbetaling van minimaal 160 uur per 4 weken is gegarandeerd. Is in een periode van 4 weken een wachtdag ingevolge artikel 16, lid 2 van de CAO toegepast dan is minimaal 152 uur per 4 weken gegarandeerd.
  3. De werkgever stelt (met instemming van een werknemersorganisatie betrokken bij de CAO) in een dienstrooster de arbeidstijden vast binnen de normen van de overlegregeling van de ATW en met inachtneming van de volgende regels:
    - de arbeidstijd per dag bedraagt minimaal 6 uur en maximaal 10 uur
    - mmmmmmmmmmmmmmmmmmmm. voor de parttimer bedraagt de arbeidsduur per dag minimaal 4 uur
    - nnnnnnnnnnnnnnnnnnnn. de arbeidstijd per week bedraagt minimaal 24 uur en maximaal 50 uur
    - oooooooooooooooooooo. een werknemer wordt maximaal 6 diensten per week ingeroosterd
    - pppppppppppppppppppp. een werknemer wordt maximaal 65 diensten per 13 weken ingeroosterd
    - qqqqqqqqqqqqqqqqqqq. er zijn geen gebroken diensten
    - rrrrrrrrrrrrrrrrrrr. per half kalenderjaar worden tenminste 13 vrije weekeinden genoten. Dit betekent, dat in de regel 48 uur, echter minimaal 45 uur, aaneengesloten vrij dienen te zijn, gelegen tussen vrijdag 12.00 uur en maandag 12.00 uur.
    - ssssssssssssssssss. overuren zijn de uren waarmee de 160 uur per 4 weken wordt overschreden.
- Ten einde de toeslag te bepalen dienen de uren per dag te worden geregistreerd.
4. De dienstroosters worden 28 kalenderdagen van tevoren bekendgemaakt. De werkgever kan de dienstroosters korter dan 28 dagen maar in ieder geval 1 dag van tevoren bekend maken. In dat geval maakt de werkgever in ieder geval 28 dagen van tevoren bekend welke vrije dagen worden ingeroosterd en welke diensten men zal draaien. Bij een dagdienst liggen de gewerkte uren tussen 06.00 respectievelijk 07.00 uur en 18.00 respectievelijk 19.00 uur, bij een avonddienst tussen 12.00 uur en 24.00 uur en bij een nachtdienst tussen 18.00 respectievelijk 19.00 uur en 06.00 respectievelijk 07.00 uur.
  5. De werknemer aan wie het individuele rooster tussen 14 dagen en 4 dagen van tevoren wordt bekendgemaakt ontvangt een toeslag van 5% van het uurloon over de ingeroosterde uren. De werknemer aan wie het individuele rooster tussen 4 dagen en 1 dag van tevoren wordt bekendgemaakt ontvangt een toeslag van 10% van het uurloon over de ingeroosterde uren.
  6. De werknemer die wordt ingezet in de 3-ploegendienst of volcontinu werkt in een vast rooster.

### Artikel 54

#### *Invloed werknemers op rooster*

Bij de inroostering wordt rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden, wensen, gezondheid en zorgtaken van de werknemer voor zover dit redelijkerwijs van de werkgever gevegd kan worden.

### Artikel 55

#### *Onregelmatigheidstoelagen*

1. Het dagvenster beslaat een periode van 12 uur en loopt van maandag tot en met vrijdag 06.00- 18.00 uur of 07.00- 19.00 uur en wordt vastgesteld in overleg met personeelvertegenwoordiging, ondernemingsraad of een werknemersorganisatie.

2. Gedurende het dagvenster van maandag tot en met vrijdag gelden geen toeslagen.
3. Bij een dagvenster van 06.00-18.00 uur zijn de toeslagen
  - voor de uren van maandag tot en met vrijdag tussen 18.00-24.00 uur 35% per uur
  - voor de uren van maandag tot en met vrijdag tussen 0.00-06.00 uur 45% per uur.
4. Bij een dagvenster van 07.00-19.00 uur zijn de toeslagen
  - voor de uren van maandag tot en met vrijdag tussen 19.00-24.00 uur 35% per uur
  - voor de uren van maandag tot en met vrijdag tussen 0.00-06.00 uur 45% per uur
  - voor de uren van maandag tot en met vrijdag tussen 06.00-07.00 uur 35% per uur.
5. Op zaterdag geldt een toeslag van 50% per uur en op zondag geldt een toeslag van 100%.
6. Werknemer en werkgever kunnen in overleg andere dagen dan de zaterdag en/of de zondag als normale roostervrije dagen aanwijzen. De normaal geldende toeslagen voor zaterdag en/of zondag gelden dan voor de overeengekomen vrije dagen. Op zaterdag en/of zondag geldt dan het dagvenster.

### Artikel 56

#### *Samenloop overwerktoeslag en onregelmatigheidstoeslag*

Bij samenloop van overwerktoeslag en onregelmatigheidstoeslag wordt de overwerktoeslag niet uitgekeerd.

### Artikel 57

In afwijking van artikel 55 worden de diensturen op een feestdag vergoed overeenkomstig artikel 33, lid 6.

### Artikel 58

#### *Arbeidstijdverkorting*

Voor werknemers die ingezet worden in de 3 ploegdienst of volcontinu kan gesproken worden over arbeidstijdverkorting.

### Artikel 59

#### *Afbouwmatrix*

- De werknemer die gedurende ten minste een periode van twee aaneengesloten kalenderjaren vast in een 3-ploegdienst of volcontinu heeft gewerkt heeft recht op een afbouwregeling.

tttttttttttttttt. Gedurende de afbouwregeling heeft de werknemer recht op een toeslag op het basissalaris volgens onderstaande afbouwmatrix onder aftrek van de gedurende de afbouwperiode te verdienen onregelmatigheidstoelagen.

	Volcontinudienst	3-ploegdienst
Lopende maand	20%	12,5%
1e maand	20%	12,5%
2e maand	16%	10%
3e maand	12%	7,5%
4e maand	9%	5%
5e maand	4%	2,5%

### Artikel 60

#### *Loon bij arbeidsongeschiktheid*

Ingeval van arbeidsongeschiktheid wordt onder loon in de zin van artikel 16 tevens verstaan de gemiddeld genoten onregelmatigheidstoelagen gedurende de periode van 52 weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.

### Artikel 61

#### *Vakantiebijslag*

Het loon, zoals genoemd in artikel 69 wordt tevens vermeerderd met de gemiddeld genoten onregelmatigheidstoelagen gedurende de periode van 52 weken voorafgaand aan de maand mei van het desbetreffende kalenderjaar.

## **Artikel 62**

### *Betaald verlof*

Voor zover nodig in afwijking van de artikelen 64 en 65 wordt voor vakantie, ATV en bijzonder verlofdagen per dag 8 uur genoteerd.

## **Artikel 63**

### *Proef*

Dit hoofdstuk wordt ingevoerd bij wijze van proef. Na 1 jaar wordt de toepassing van dit hoofdstuk geëvalueerd.

## Hoofdstuk XVI Verzuim

### Artikel 64

#### *Afwezigheid met behoud van loon*

Wanneer op een of meer dagen, niet zijnde roostervrije dagen, niet wordt gewerkt op grond van een van de navolgende omstandigheden, wordt per dag 8 diensturen genoteerd. Deze omstandigheden zijn:

- wegens vakantie (artikel 67a en b);
- tijd-voor-tijd-regeling (artikelen 30 en 31);
- op algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen, niet vallende op zaterdag en/of zondag (artikel 32);
- bijzonder verlof (artikel 65);
- wegens ziekte of ongeval buiten schuld of toedoen van de betrokken werknemer met uitzondering van de wachttag (artikel 16);
- ATV-dagen (artikel 68).

### Artikel 65

#### *Bijzonder verlof*

1. Indien de werknemer op een of meer dag(en) of gedeeltes van de dag de overeengekomen werkzaamheden waartoe hij gehouden is niet kan verrichten, vanwege een van de navolgende gebeurtenissen die op de betreffende dag(en) en/of gedeelte van die dag plaatsvinden, wordt aan hem bijzonder verlof toegestaan:



- a. bij een melding van een voorgenomen huwelijk van de werknemer 1 dag
- b. bij huwelijk/geregistreerd partnerschap
- van de werknemer 2 dagen
  - van een kind, broer, zuster, zwager, schoonzuster of een der ouders of schoonouders van de werknemer 1 dag
- c. - bij bevalling van de echtgenote/geregistreerde partner: éénmaal de wekelijkse arbeidsduur
- conform de wettelijke regeling geldt voor vrouwen een zwangerschaps- en bevallingsverlof van 16 weken
- d. bij overlijden
- van de echtgeno(o)t(e) of een inwonend tot het gezin behorend eigen-, stief- of pleegkind van de werknemer, te rekenen vanaf de dag van het overlijden 4 dagen
  - van een der ouders, schoonouders, pleegouders of niet-inwonende kinderen van de werknemer 2 dagen
  - van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, een der grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) of een kleinkind van de werknemer 1 dag
- e. bij priesterwijding van een kind of broer van de werknemer 1 dag
- f. bij een eeuwige kloostergelofte van een kind, broer of zuster van de werknemer 1 dag
- g. bij een 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer 1 dag
- bij een 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer 1 dag
- h. bij verhuizing
- anders dan in geval van overplaatsing aan hen, die een eigen huishouding hebben, maximaal per kalenderjaar 2 dagen
  - in geval van overplaatsing dient dit verzuim in onderling overleg geregeld te worden.
- i. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, voor het zoeken van een nieuwe werkgever, indien de werknemer tenminste gedurende 6 weken onmiddellijk aan de datum van opzegging voorafgaand, onafgebroken in dienst bij de werkgever is geweest, ten hoogste 1 dag
- j. bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kan plaatsvinden, de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 12 uur
- k. voor het afleggen van een vakexamen, waaronder wordt verstaan een als zodanig door de werkgever aangemerkt examen, de daarvoor benodigde tijd.
- l. voor het consulteren van een huisarts, tandarts, specialist of andere geneeskundigen en het laten verrichten van medische controles en onderzoeken, de daarvoor benodigde tijd; daarbij dient de werknemer zich ervoor in te spannen, dat vorenbedoelde afspraken op zodanige tijdstippen vallen, dat de uitoefening van de functie daardoor zo weinig mogelijk wordt belemmerd.
- m. de uitoefening van het kiesrecht.
- n. voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie.  
Het hoofdbestuur van een werknemersorganisatie kan per kalenderjaar bij een werkgever voor elk tiental bij deze werkgever in dienst zijnde leden, dat bij haar is aangesloten en waarop deze overeenkomst van toepassing is, een dag zogenaamd organisatieverlof aanvragen om die leden met genoemde werkzaamheden te belasten.  
Het aantal leden wordt per werknemersorganisatie naar boven afgerond op tientallen, met dien verstande dat een werknemersorganisatie geen recht op organisatieverlof kan doen gelden wanneer zij bij een werkgever, waarop deze overeenkomst van toepassing is, minder dan tien leden telt. Per aangewezen werknemer kunnen niet meer dan twintig dagen organisatieverlof per kalenderjaar worden genoten.
- o. Voor het deelnemen aan een vormingscursus ter voorbereiding op het pensioen voor de werknemer van 60 jaar en ouder, gedurende de tijd dat de cursus duurt met een maximum van een week en maximaal éénmaal per jaar.
2. De werknemer krijgt een vrije dag met behoud van loon toegekend in geval van zijn 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum. Deze vrije dag is extra en kan worden opgenomen in overleg tussen werkgever en werknemer.

## Artikel 66

### *Bijzonder verlof zonder behoud van loon*

Bijzonder verlof zonder behoud van loon wordt toegestaan voor:

- het uitoefenen van het lidmaatschap van een openbaar lichaam, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet;  
uuuuuuuuuuuuuuuuuuuu. voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie, die partij is bij het afsluiten van deze CAO tot ten hoogste 6 dagen per kalenderjaar, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet;  
vvvvvvvvvvvvvvvvvvvv. in afwijking van het gestelde in artikel 65 lid 1 sub n geldt voor leden van de werknemersorganisaties, die werkzaam zijn in ondernemingen waar minder dan 10 werknemers lid zijn van de betreffende werknemersorganisatie, dat zij recht hebben gedurende 1 dag per jaar werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie te verrichten, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. De betrokken werknemersorganisatie kan ten behoeve van de werknemer diens functieloon declareren bij het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds.

**Hoofdstuk XVII Vakantie(bijslag) en Arbeidstijdverkorting****Artikel 67a***Vakantie*

1. Ten aanzien van de vakantie gelden -met inachtneming van de leden 2 tot en met 8 van dit artikel- de wettelijke bepalingen, geregeld in artikel 7:634 BW en verder.
2. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
3. De normale vakantie per jaar bedraagt:
 

a. voor werknemers van 16 jaar en jonger	28 dagen
voor werknemers van 17 en 18 jaar	26 dagen
voor werknemers van 19 t/m 39 jaar	24 dagen
voor werknemers van 40 t/m 44 jaar	24 dagen
voor werknemers van 45 t/m 49 jaar	25 dagen
voor werknemers van 50 t/m 54 jaar	26 dagen
voor werknemers van 55 t/m 59 jaar	27 dagen
voor werknemers van 60 jaar en ouder	28 dagen

b. In afwijking van het gestelde onder a. bedraagt de vakantie per jaar:

voor werknemers met 10 dienstjaren	25 dagen
voor werknemers met 15 dienstjaren	26 dagen
voor werknemers met 20 dienstjaren	27 dagen
voor werknemers met 25 dienstjaren	28 dagen
voor werknemers met 30 dienstjaren	29 dagen

- Het toekennen van vakantiedagen vindt plaats of op grond van de lengte van het dienstverband dan wel op grond van leeftijd; het hoogste aantal dagen prevaleert.
- wwwwwwwwwwwwwww De werknemer heeft recht op het onder a. respectievelijk b. van lid 3 genoemde aantal vakantiedagen, indien hij op 1 juli de daarbij genoemde leeftijd heeft bereikt, respectievelijk het daarbij genoemde aantal dienstjaren zonder onderbreking in de onderneming heeft vervuld. Als onderbreking wordt niet beschouwd enige vorm van verlof of afwezigheid met instandhouding van de arbeidsovereenkomst.
4. De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft, tenzij uit artikel 7:635 BW anders voortvloeit.
  5. 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 indien het dienstverband van de werknemer tenminste 2 maanden onafgebroken heeft geduurd.
  - 6.a. De werkgever bevordert, dat de werknemer zijn vakantiedagen in het lopende vakantiejaar opneemt. Daartoe zal de werkgever tijdig in overleg met de werknemers jaarlijks een goede vakantieplanning maken.
  - 6.b. Desgewenst geniet de werknemer -voor zover de aanspraak in het betreffende vakantiejaar toereikend zal zijn- drie weken aaneengesloten vakantie.
  - 6.c. De werknemer ouder dan 50 jaar geniet desgewenst – voor zover de aanspraak in het betreffende vakantiejaar toereikend zal zijn - 4 weken aaneengesloten vakantie in een door werkgever na overleg met de werknemer te bepalen periode.
  - 6.d. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer, waarbij de aanvang van de aaneengesloten vakantie zoveel mogelijk zal zijn gelegen in de periode van 1 mei tot en met 30 september.
  - 6.e. De werkgever mag niet bepalen, dat oponthoud tijdens een meerdaagse buitenlandse rit als vakantie zal worden aangemerkt, tenzij met de werknemer op diens verzoek anders is overeengekomen.
  - 6.f. De werkgever heeft de bevoegdheid jaarlijks drie verplichte snipperdagen aan te wijzen. Deze snipperdagen moeten direct voorafgaan aan of volgen op een der in artikel 32 genoemde feestdagen. Indien de werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt dient dat tenminste twee maanden van tevoren schriftelijk bekend gemaakt te worden.
  7. Vakantiedagen worden aan het begin van het kalenderjaar toegekend. De feitelijke opbouw vindt per betalingsperiode plaats. In geval van een negatief saldo aan vakantiedagen bij einde dienstverband, zullen deze bij de eindafrekening worden verrekend.
  - 8 Voor elke vakantiedag waarop de werknemer, bij beëindiging van het dienstverband aanspraak heeft en die niet alsnog wordt genoten, wordt het functieloon van één dag vermeerderd met de vakantietoeslag en (indien van toepassing) de ploegtoeslag en de persoonlijke toeslag uitbetaald.

9. Met ingang van 1 januari 2019 bestaat de waarde van de 20 wettelijke vakantiedagen en van 2 van de bovenwettelijke vakantiedagen die vanaf 1 januari 2019 worden opgebouwd, uit de volgende onderdelen:

- Het functieloon van 1 dag vermeerderd met de persoonlijke toeslag en de ploegentoeslag;
- Het gemiddelde bedrag dat in het voorafgaande kalenderjaar per dag is ontvangen aan een structurele vergoeding van de toeslagen voor de zaterdag- en zondaguren (art. 33), de Toeslagenmatrix (art. 37) de vuilwerktoeslag (art. 38A), de koudetoeslag (art. 38B), de consignatievergoeding (art. 42), de reizen voor de werknemers op mobiele kranen (art. 47) en de onregelmatigheidstoeslag (art. 55). In verband met het niet altijd structurele karakter van deze vergoedingen wordt 90% van de totale waarde meegenomen in de berekening;
- Het gemiddelde bedrag dat in het voorafgaande kalenderjaar per dag is ontvangen aan een structurele vergoeding van overuren, zaterdag- en zondaguren voor zover deze de 40 uur per week overschrijden. In verband met het niet altijd structurele karakter van deze vergoedingen wordt dit bedrag vervolgens afgetopt op 22,75% van het functieloon.

10.a. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen, respectievelijk aan hem uitbetaalde vakantiedagen/-uren.

10.b. Mutaties ten aanzien van het (resterend) aantal vakantiedagen/-uren dienen op de salarisspecificatie te worden vermeld.

10.c. De werkgever verstrekt bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring waaruit het aantal bij de beëindiging uitbetaalde vakantiedagen/-uren blijkt.

## Artikel 67b

### *Persoonlijk keuzebudget (PKB)*

1. De verplichte PKB regeling is afgeschaft. Het is echter wel mogelijk om op bedrijfsniveau afspraken te maken op basis van vrijwilligheid. Werknemers en werkgevers kunnen niet verplicht worden om hieraan deel te nemen.
2. De volgende arbeidsvoorwaarden worden ingebracht in het PKB:
  - Twee (2) van de vier (4) bovenwettelijke vakantiedagen;

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx. De extra, boven de 24 per jaar, vakantiedagen op grond van leeftijd en/of dienstjaren.  
yyyyyyyyyyyyyyyyyyyy. Desgewenst brutoloon.
3. Het PKB wordt aan het begin van het kalenderjaar toegekend. De feitelijke opbouw vindt per betalingsperiode plaats.
4. De waarde van een vrije dag is 8 x het van toepassing zijnde uurloon vermeerderd met de vakantietoeslag en (indien van toepassing) de ploegentoeslag en de persoonlijke toeslag.
5. De werknemer kan per betalingsperiode keuzes maken met het tot dan toe opgebouwde saldo. Er kan gekozen worden voor geld, vrije tijd of scholing (zowel functiegericht als niet-functiegericht). Als er gekozen wordt voor vrije tijd dan kan men maximaal 18 dagen aankopen.
6. Een reeds ingeroosterde vrije dag, aangekocht vanuit het PKB zal in geval van ziekte weer toegevoegd worden aan het PKB saldo.
7. Indien er geen keuzes worden gemaakt, blijft de opbouw per betalingsperiode doorlopen tot het einde van het kalenderjaar. Het resterende PKB-saldo inclusief de aangekochte doch niet opgenomen vakantiedagen worden aan het einde van het vakantiejaar volledig uitbetaald.

## Artikel 68

### *ATV-dagen*

1. De werknemer heeft op jaarbasis recht op 3,5 ATV-dagen.
2. Het toekennen van de ATV-dagen moet door de werkgever na overleg met de werknemer in een schriftelijke regeling worden vastgelegd welke uiterlijk 3 maanden vóór de eerste vrije dag van betrokken werknemer aan hem is uitgereikt. Indien niet uiterlijk vóór 1 oktober van enig jaar deze dagen zijn ingeroosterd, worden deze dagen na die datum opgenomen op de wijze voorzien in artikel 67a lid 6a.
3. De overeenkomstig lid 2 toegekende atv-dagen komen in geval van arbeidsongeschiktheid op de ingeroosterde dag(en), te vervallen.

## Artikel 69

### *Vakantiebijslag*

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer recht op een vakantiebijslag die 8% bedraagt van het over de vierde betalingsperiode van het lopende kalenderjaar berekende loon maal dertien en bij loonbetaling per maand 8% van het loon over de maand april van het lopende kalenderjaar maal twaalf. Onder het loon zoals genoemd in dit artikel wordt verstaan het van toepassing zijnde functieloon, vermeerderd met, indien van toepassing, de ploegendiensttoeslag en de persoonlijke toeslag ex artikel 23 van deze CAO.

2. De minimum vakantiebijslag bedraagt per kalenderjaar voor alle werknemers van 21 jaar en ouder tenminste 104% van het in de vierde betalingsperiode van het lopende kalenderjaar geldende loon, respectievelijk tenminste 96% van het loon over de maand april van het lopende kalenderjaar bij maandbetaling, behorende bij schaal D trede 1. Voor de jeugdige werknemer in de zin van artikel 20 bedraagt dit minimum het bij hun leeftijd passende percentage, genoemd in artikel 20, van hiervoor aangegeven bedrag.
3. Indien de werknemer slechts een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is van de werkgever, heeft hij recht op een evenredig deel.
4. De vakantiebijslag dient in de maand mei over het lopende kalenderjaar te worden uitbetaald.
5. In afwijking van het gestelde in lid 4 kan de werkgever aan de werknemer die minder dan 1 jaar in zijn dienst is, of op basis van een tijdelijk contract korter dan 3 jaar in zijn dienst is, de vakantiebijslag in twee termijnen betalen, en wel één in de maand mei en één in de maand november.
6. Indien het dienstverband van de werknemer vóór de vierde betalingsperiode dan wel vóór april eindigt, vormt – in afwijking van lid 1 – het laatst genoten loon de basis van de berekening van de vakantiebijslag.
7. In geval van langdurige arbeidsongeschiktheid is de werkgever over een periode van 24 maanden van de arbeidsongeschiktheid verplicht de vakantiebijslag te betalen, met inachtneming van de bepalingen in artikel 16 van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag. Voor de toepassing van dit artikellid worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, bij elkaar opgeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

**Hoofdstuk XVIII Arbeidsvoorwaarden voor werknemers die voorheen onder de CAO Goederenvervoer Nederland ressorteerden****Artikel 69A Vervallen****Artikel 69B***Arbeidsvoorwaarden vanaf 1 juli 2017*

Vanaf 1 juli 2017 gelden voor werknemers werkzaam bij ondernemingen waar voorheen de CAO Goederenvervoer Nederland van toepassing was, de arbeidsvoorwaarden van deze cao, tenzij uitdrukkelijk in deze cao anders wordt aangegeven.

**Artikel 69C***Extra atv-dagen*

Werknemers die voorheen onder de CAO Goederenvervoer Nederland vielen en op 31 december 2016 in aanmerking kwamen voor 18 extra atv-dagen per jaar, behouden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd het recht op deze dagen.

Voor de ondernemingen die voorheen vielen onder de CAO Goederenvervoer Nederland zal ten behoeve van deze regeling een fonds worden gecreëerd waarvoor tot 1 juli 2021 maximaal 0,75% en met ingang van 1 juli 2021 maximaal 0,4% van de loonruimte door de werkgever ter beschikking zal worden gesteld. De hoogte van de bijdrage per 1 januari 2022 zal worden vastgesteld op basis van het aantal deelnemers aan de regeling per 1 oktober 2021.

**Artikel 69D***Loontabellen voor werknemers werkzaam bij ondernemingen waarop voorheen de CAO Goederenvervoer Nederland van toepassing was*

Voor werknemers die werkzaam zijn bij ondernemingen waar voorheen de CAO Goederenvervoer Nederland van toepassing was, geldt tot 1 juli 2021 een discount van 0,75% en per 1 juli 2021 een discount van 0,4% op de loontabellen zoals die zijn weergegeven in artikel 25 van deze cao.

De hoogte van de discount per 1 januari 2022 zal worden vastgesteld op basis van het aantal deelnemers aan de regeling per 1 oktober 2021.

Onderstaand de uitgewerkte tabellen:

**Goederenvervoer Nederland - Functielooschalen per 1 januari 2021**

Loonschaal/ trede	Bedragen per:			Uurloon à:		
	Week	4 weken	Maand	100%	130%	150%
A' 0	388,80	1555,20	1684,80	9,72	12,64	14,58
A' 1	394,42	1577,68	1714,94	9,86	12,82	14,79
A' 2	410,20	1640,80	1783,55	10,26	13,34	15,39
A' 3	426,61	1706,44	1854,90	10,67	13,87	16,01
A' 4	443,67	1774,68	1929,08	11,09	14,42	16,64

A 0	412,07	1648,28	1791,68	10,30	13,39	15,45
A 1	428,55	1714,20	1863,34	10,71	13,92	16,07
A 2	445,69	1782,76	1937,86	11,14	14,48	16,71
A 3	463,52	1854,08	2015,38	11,59	15,07	17,39
A 4	482,06	1928,24	2096,00	12,05	15,67	18,08
A 5	501,34	2005,36	2179,83	12,53	16,29	18,80
A 6	521,39	2085,56	2267,00	13,03	16,94	19,55
B 0	433,78	1735,12	1886,08	10,84	14,09	16,26
B 1	451,13	1804,52	1961,51	11,28	14,66	16,92
B 2	469,17	1876,68	2039,95	11,73	15,25	17,60
B 3	487,94	1951,76	2121,56	12,20	15,86	18,30
B 4	507,46	2029,84	2206,44	12,69	16,50	19,04
B 5	527,76	2111,04	2294,70	13,19	17,15	19,79
B 6	548,87	2195,48	2386,49	13,72	17,84	20,58
C 0	452,57	1810,28	1967,77	11,31	14,70	16,97
C 1	470,67	1882,68	2046,47	11,77	15,30	17,66
C 2	489,50	1958,00	2128,35	12,24	15,91	18,36
C 3	509,08	2036,32	2213,48	12,73	16,55	19,10
C 4	529,44	2117,76	2302,01	13,24	17,21	19,86
C 5	550,62	2202,48	2394,10	13,77	17,90	20,66
C 6	572,64	2290,56	2489,84	14,32	18,62	21,48



D 0	481,83	1927,32	2095,00	12,05	15,67	18,08
D 1	501,10	2004,40	2178,78	12,53	16,29	18,80
D 2	521,14	2084,56	2265,92	13,03	16,94	19,55
D 3	541,99	2167,96	2356,57	13,55	17,62	20,33
D 4	563,67	2254,68	2450,84	14,09	18,32	21,14
D 5	586,22	2344,88	2548,88	14,66	19,06	21,99
D 6	609,67	2438,68	2650,85	15,24	19,81	22,86
E 0	505,38	2021,52	2197,39	12,63	16,42	18,95
E 1	525,59	2102,36	2285,27	13,14	17,08	19,71
E 2	546,61	2186,44	2376,66	13,67	17,77	20,51
E 3	568,47	2273,88	2471,71	14,21	18,47	21,32
E 4	591,21	2364,84	2570,58	14,78	19,21	22,17
E 5	614,86	2459,44	2673,41	15,37	19,98	23,06
E 6	639,45	2557,80	2780,33	15,99	20,79	23,99
E 7	665,03	2660,12	2891,55	16,63	21,62	24,95
F 0	528,18	2112,72	2296,53	13,20	17,16	19,80
F 1	549,31	2197,24	2388,40	13,73	17,85	20,60
F 2	571,28	2285,12	2483,93	14,28	18,56	21,42
F 3	594,13	2376,52	2583,28	14,85	19,31	22,28
F 4	617,90	2471,60	2686,63	15,45	20,09	23,18
F 5	642,62	2570,48	2794,11	16,07	20,89	24,11
F 6	668,32	2673,28	2905,86	16,71	21,72	25,07
F 7	695,05	2780,20	3022,08	17,38	22,59	26,07
F 8	722,85	2891,40	3142,95	18,07	23,49	27,11
G 0	557,96	2231,84	2426,01	13,95	18,14	20,93
G 1	580,28	2321,12	2523,06	14,51	18,86	21,77
G 2	603,49	2413,96	2623,97	15,09	19,62	22,64
G 3	627,63	2510,52	2728,94	15,69	20,40	23,54
G 4	652,74	2610,96	2838,11	16,32	21,22	24,48
G 5	678,85	2715,40	2951,64	16,97	22,06	25,46
G 6	706,00	2824,00	3069,69	17,65	22,95	26,48
G 7	734,24	2936,96	3192,48	18,36	23,87	27,54
G 8	763,61	3054,44	3320,18	19,09	24,82	28,64
G 9	794,15	3176,60	3452,96	19,85	25,81	29,78
H 0	587,89	2351,56	2556,15	14,70	19,11	22,05
H 1	611,41	2445,64	2658,41	15,29	19,88	22,94
H 2	635,87	2543,48	2764,76	15,90	20,67	23,85
H 3	661,30	2645,20	2875,33	16,53	21,49	24,80
H 4	687,75	2751,00	2990,34	17,19	22,35	25,79
H 5	715,26	2861,04	3109,95	17,88	23,24	26,82
H 6	743,87	2975,48	3234,35	18,60	24,18	27,90
H 7	773,62	3094,48	3363,70	19,34	25,14	29,01
H 8	804,56	3218,24	3498,23	20,11	26,14	30,17
H 9	836,74	3346,96	3638,15	20,92	27,20	31,38
H 10	870,21	3480,84	3783,67	21,76	28,29	32,64



**Goederenvervoer Nederland - Functieloonschalen per 1 juli 2021**

Loonschaal/ trede	Bedragen per:			Uurloon à:		
	Week	4 weken	Maand	100%	130%	150%
A' 0	393,91	1575,64	1712,72	9,85	12,81	14,78
A' 1	409,67	1638,68	1781,25	10,24	13,31	15,36
A' 2	426,06	1704,24	1852,51	10,65	13,85	15,98
A' 3	443,10	1772,40	1926,60	11,08	14,40	16,62
A' 4	460,82	1843,28	2003,65	11,52	14,98	17,28
A 0	427,98	1711,92	1860,86	10,70	13,91	16,05
A 1	445,10	1780,40	1935,29	11,13	14,47	16,70
A 2	462,90	1851,60	2012,69	11,57	15,04	17,36
A 3	481,42	1925,68	2093,21	12,04	15,65	18,06
A 4	500,68	2002,72	2176,96	12,52	16,28	18,78
A 5	520,71	2082,84	2264,05	13,02	16,93	19,53
A 6	541,54	2166,16	2354,62	13,54	17,60	20,31
B 0	450,56	1802,24	1959,03	11,26	14,64	16,89
B 1	468,58	1874,32	2037,39	11,71	15,22	17,57
B 2	487,32	1949,28	2118,87	12,18	15,83	18,27
B 3	506,81	2027,24	2203,61	12,67	16,47	19,01
B 4	527,08	2108,32	2291,74	13,18	17,13	19,77
B 5	548,16	2192,64	2383,40	13,70	17,81	20,55
B 6	570,09	2280,36	2478,75	14,25	18,53	21,38
C 0	470,05	1880,20	2043,78	11,75	15,28	17,63
C 1	488,85	1955,40	2125,52	12,22	15,89	18,33
C 2	508,40	2033,60	2210,52	12,71	16,52	19,07
C 3	528,74	2114,96	2298,96	13,22	17,19	19,83
C 4	549,89	2199,56	2390,92	13,75	17,88	20,63
C 5	571,89	2287,56	2486,58	14,30	18,59	21,45
C 6	594,77	2379,08	2586,06	14,87	19,33	22,31
D 0	500,45	2001,80	2175,96	12,51	16,26	18,77
D 1	520,47	2081,88	2263,00	13,01	16,91	19,52
D 2	541,29	2165,16	2353,53	13,53	17,59	20,30
D 3	562,94	2251,76	2447,66	14,07	18,29	21,11
D 4	585,46	2341,84	2545,58	14,64	19,03	21,96
D 5	608,88	2435,52	2647,41	15,22	19,79	22,83
D 6	633,24	2532,96	2753,33	15,83	20,58	23,75

E 0	524,89	2099,56	2282,22	13,12	17,06	19,68
E 1	545,89	2183,56	2373,53	13,65	17,75	20,48
E 2	567,73	2270,92	2468,49	14,19	18,45	21,29
E 3	590,44	2361,76	2567,23	14,76	19,19	22,14
E 4	614,06	2456,24	2669,93	15,35	19,96	23,03
E 5	638,62	2554,48	2776,72	15,97	20,76	23,96
E 6	664,16	2656,64	2887,77	16,60	21,58	24,90
E 7	690,73	2762,92	3003,29	17,27	22,45	25,91
F 0	548,59	2194,36	2385,27	13,71	17,82	20,57
F 1	570,53	2282,12	2480,66	14,26	18,54	21,39
F 2	593,35	2373,40	2579,89	14,83	19,28	22,25
F 3	617,08	2468,32	2683,06	15,43	20,06	23,15
F 4	641,76	2567,04	2790,37	16,04	20,85	24,06
F 5	667,43	2669,72	2901,99	16,69	21,70	25,04
F 6	694,13	2776,52	3018,08	17,35	22,56	26,03
F 7	721,90	2887,60	3138,82	18,05	23,47	27,08
F 8	750,78	3003,12	3264,39	18,77	24,40	28,16
G 0	579,54	2318,16	2519,84	14,49	18,84	21,74
G 1	602,72	2410,88	2620,63	15,07	19,59	22,61
G 2	626,83	2507,32	2725,46	15,67	20,37	23,51
G 3	651,90	2607,60	2834,46	16,30	21,19	24,45
G 4	677,98	2711,92	2947,86	16,95	22,04	25,43
G 5	705,10	2820,40	3065,77	17,63	22,92	26,45
G 6	733,30	2933,20	3188,39	18,33	23,83	27,50
G 7	762,63	3050,52	3315,92	19,07	24,79	28,61
G 8	793,13	3172,52	3448,53	19,83	25,78	29,75
G 9	824,86	3299,44	3586,49	20,62	26,81	30,93
H 0	610,62	2442,48	2654,98	15,27	19,85	22,91
H 1	635,04	2540,16	2761,15	15,88	20,64	23,82
H 2	660,44	2641,76	2871,59	16,51	21,46	24,77
H 3	686,86	2747,44	2986,47	17,17	22,32	25,76
H 4	714,33	2857,32	3105,91	17,86	23,22	26,79
H 5	742,90	2971,60	3230,13	18,57	24,14	27,86
H 6	772,62	3090,48	3359,35	19,32	25,12	28,98
H 7	803,52	3214,08	3493,70	20,09	26,12	30,14
H 8	835,66	3342,64	3633,45	20,89	27,16	31,34
H 9	869,09	3476,36	3778,80	21,73	28,25	32,60
H 10	903,85	3615,40	3929,94	22,60	29,38	33,90

**Artikel 70***Bescherming van kaderleden*

1. De werkgever draagt er zorg voor, dat een kaderlid van een werknemersorganisatie uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad.
2. Kaderlid van een werknemersorganisatie is de in de onderneming werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor de werknemersorganisatie waarvan hij lid is en die als zodanig door die organisatie bij de werkgever schriftelijk is aangemeld.
3. Het is kaderleden van de werknemersorganisaties toegestaan vakbonds-informatie te verspreiden via daarvoor beschikbaar gestelde publicatieborden, mits het hierbij niet gaat om bedrijfsbeschadigende of opruiende informatie.
4. Voor het beëindigen van een arbeidsovereenkomst met een kaderlid van één der werknemersorganisaties zijn dezelfde ontslagbepalingen van toepassing als die welke bij een OR-lid van toepassing zijn.

**Artikel 71***Gedragsregels bij fusies en reorganisaties*

1. Onverminderd de verplichtingen, voortvloeiende uit het S.E.R.- besluit Fusiegedragsregels, is de werkgever die tenminste 50 werknemers in dienst heeft, verplicht bij fusies, bedrijfssluitingen, concentraties, overname e.d. zo spoedig mogelijk de werkgevers- en werknemersorganisaties in te schakelen.
2. In geval van werkvermindering in een onderneming dienen alvorens ontslag plaatsvindt de beschikbare arbeidsuren, tussen werknemers in eenzelfde of soortgelijke functie, te worden herverdeeld; ontslag zal in dat geval niet plaatsvinden, indien het gemiddelde aantal arbeidsuren van deze groep werknemers nog meer dan 45 uur per week bedraagt.
3. Bij een ontslag in geval van reorganisatie dan wel werkvermindering waarbij 5 of meer werknemers zijn betrokken, dienen de werknemersorganisaties te worden betrokken. De in dit verband ontslagen werknemers dienen nadien voorrang te krijgen bij het vervullen van vacatures bij hun ex-werkgever.

## Artikel 72

### *Surseance van betaling en faillissement*

1. Een aanvraag van surseance van betaling zal onmiddellijk bij de werknemersorganisaties worden gemeld. De werknemersorganisaties zijn tot de openbaarmaking van het vonnis, waarin surseance van betaling wordt verleend, tot geheimhouding verplicht.
2. Een verzoek tot faillietverklaring zal onmiddellijk bij de werknemersorganisaties worden gemeld.

## Artikel 73

### *Charterbepaling*

1. De werkgever is gehouden in overeenkomsten van onderaanneming, die in of vanuit de in Nederland gevestigde onderneming van werkgever worden uitgevoerd, met zelfstandige ondernemers, die als werkgever optreden, te bedingen dat aan diens werknemers de basisarbeitsvoorwaarden van deze cao zullen worden toegekend, wanneer dat voortvloeit uit de detacheringsrichtlijn, ook indien gekozen is voor het recht van een ander land dan Nederland.
2. De werkgever is gehouden de in lid 1 van dit artikel genoemde werknemers te informeren over de op hen van toepassing zijnde basisarbeitsvoorwaarden.
3. Lid 1 en 2 van dit artikel zijn niet van toepassing in geval de in lid 1 van dit artikel genoemde arbeidskrachten rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao vallen. Op hen is immers de gehele CAO van toepassing.

## Artikel 74

### *Dispensaties*

- 1.a. Partijen zijn bevoegd voor bepaalde deelmarkten aanvullende overeenkomsten met afwijkende bepalingen af te sluiten. Bedrijven kunnen een verzoek om toelating tot een deelmarktovereenkomst richten tot partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.
- 1.b. Aanvullende overeenkomsten dienen als bijlage bij de CAO te worden opgenomen.
2. Werkgevers vallende onder de werkingssfeer hebben de mogelijkheid om dispensatie te verzoeken van de toepassing van deze CAO of van 1 of meer artikelen daarvan.
3. Een verzoek tot dispensatie dient te worden ingediend bij CAO-partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.
4. Het verzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij CAO-partijen onder vermelding van "Dispensatie".
5. Het verzoek dient ten minste te vermelden:
  - a. Naam en adres van de verzoeker;
  - b. Ondertekening door de verzoeker;
  - c. Een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
  - d. De argumenten van verzoeker om voor dispensatie in aanmerking te komen;
  - e. De dagtekening.
6. Indien CAO-partijen van mening zijn dat het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan zal binnen 2 weken aan verzoeker worden medegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te worden aangevuld. Aan verzoeker zal een termijn van 2 weken worden gesteld om de aanvullende gegevens bij CAO-partijen in te dienen.
7. Het verzoek zal niet in behandeling worden genomen indien de aanvullende gegevens niet (voldoende) worden verstrekt. Verzoeker zal hierover schriftelijk worden geïnformeerd.

8. CAO-partijen zullen binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek dan wel binnen 2 weken na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens aan verzoeker berichten dat het verzoek in behandeling zal worden genomen.
9. Bij de beoordeling of tot dispensatieverlening kan worden overgegaan, zullen CAOpartijen als criteria hanteren:
  - Of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden, afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat de CAO (-of bepalingen daarvan) onverkort wordt toegepast en;  
zzzzzzzzzzzzzzzzzzzz. Of er sprake is van een andere, tenminste aan deze CAO (-of bepalingen daarvan) gelijkwaardige regeling die tot stand is gekomen in samenspraak met een werknemersorganisatie die onafhankelijk is van werkgever.
10. CAO-partijen doen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, uitspraak. CAO-partijen kunnen deze termijn eenmaal met 8 weken verlengen.
11. CAO-partijen zullen de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan verzoeker.

**Artikel 75**

*Nieuwe arbeidssystemen*

Daar waar men bij de invoering van nieuwe arbeidssystemen door één of meerdere CAO artikelen wordt belemmerd is het alleen mogelijk in overleg met de werknemersorganisaties van dat artikel of die artikelen af te wijken indien aan de volgende randvoorwaarden wordt voldaan:

- voor zover mogelijk dient het inkomensniveau van de werknemer gehandhaafd te worden;
- er zal sprake moeten zijn van een productiviteitsverbetering voor de werkgever;
- er zal sprake moeten zijn van een verbetering van de arbeidsomstandigheden voor de werknemers.

Het aldus overeengekomen arbeidssysteem dient te worden aangemeld bij en te worden geregistreerd door het CAO-secretariaat.

**Artikel 76**

*Arbeidstijdenbesluit Vervoer*

1. CAO-partijen hebben met elkaar afspraken gemaakt met betrekking tot de implementatie van richtlijn 2002/15 (48-urige werkweek). In overleg met het ministerie van Infrastructuur en Milieu zal deze afspraak in het Arbeidstijdenbesluit Vervoer worden geïmplementeerd.
2. CAO-partijen zijn overeenkomstig artikel 2.5:8 van het Arbeidstijdenbesluit Vervoer overeengekomen om de gemiddelde arbeidstijd te bezien over een periode van 26 achtereenvolgende weken.
3. Overeenkomstig de regeling vrijstelling nachtarbeid wegvervoer zijn CAO-partijen overeengekomen dat de volgende categorieën van vervoer zijn vrijgesteld van het bepaalde in artikel 2.5:4, tweede lid, van het Arbeidstijdenbesluit vervoer:
  - vervoer van levende dieren;
  - aaaaaaaaaaaaaaaaaaaa. vervoer van ochtendkranten;
  - bbbbbbbbbbbbbbbbbbb. vervoer van postzendingen en- pakketten;
  - cccccccccccccccccc. collectief binnenlands vervoer van bloembollen, bloemen, planten en boomkwekerijproducten.

**Artikel 77 (vervalt per 1 januari 2022)**

*Levensloop*

1. Na het genieten van levensloop heeft de werknemer het recht om terug te keren in zijn oude functie.
2. De periode van genoten levensloop telt mee voor het bepalen van de duur van de diensttijd.
3. Tijdens het genieten van levensloop zal de pensioenopbouw op de reguliere wijze worden voortgezet.

## Hoofdstuk XX Slotbepalingen

### Artikel 78

#### *Naleving CAO*

- 1.a. De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat de CAO correct is nageleefd. Het betreft de artikelen 6 sub 2b, 8 + 10, 16, 19, 20, 21, 25, 26a, 29 leden 3 en 4, 40, 67a, 68, 69, 69At/m 69D en 75 van de CAO over een periode van 1 jaar voorafgaand aan het verzoek.
- 1.b. In afwijking van de in lid a genoemde periode van 1 jaar, geldt voor de controle op de naleving van de artikelen 26a en 40, een periode van 3 maanden. Tevens geldt voor de controle op de artikelen 26a en 40, een maximering van het volume van op te vragen gegevens van 15% van de te controleren werknemers tot een maximum van 20 werknemers.
- 1.c. Indien de werkgever niet aantoont dat deze CAO getrouwelijk is nageleefd, is de werkgever ten opzichte van de werknemersorganisatie schadeplichtig overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 van de Wet CAO. De betreffende werknemersorganisatie draagt de door hem ontvangen schadevergoeding af aan de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.
- 1.d. Indien het verzoek van de werknemersorganisatie aan de werkgever niet op redelijke grond is gedaan is de werknemersorganisatie gehouden aan de werkgever een schadevergoeding te betalen van € 11.344,50 voor de schade die de werkgever heeft geleden ten gevolge van het verzoek.
- 1.e. In afwijking van het gestelde in lid d geldt voor het op niet redelijke grond verzoeken van een controle op de naleving van de artikelen 26a en 40 een schadevergoeding van € 25.000,--
- 1.f. In afwijking van de leden 1a en 1b, zal geen controle van de artikelen 26a en 40 plaatsvinden indien de werkgever in de 12 maanden voorafgaand reeds door één van de werknemersorganisaties op CAO-naleving is gecontroleerd.
- 1.g. Het opnemen van de artikelen 26a en 40 in voorgaande leden heeft een experimenteel karakter. Dit experiment zal na 1 jaar worden geëvalueerd. Afhankelijk van de resultaten van de evaluatie zal het experiment al dan niet worden gecontinueerd.

### Artikel 79

#### *Verplichtingen van partijen*

1. Partijen zijn verplicht te bevorderen dat de CAO getrouwelijk wordt nageleefd.
2. Partijen zijn verplicht tijdens de contractperiode onverwijld het overleg te openen over wijzigingen in de loon- en arbeidsvoorwaarden als gevolg van:
  - voorstellen, welke door één of meer bij deze overeenkomst betrokken partijen zijn gedaan, om de naleefbaarheid van de CAO te verbeteren;
  - ddddd centrale loonafspraken, die kunnen voortvloeien uit wettelijke maatregelen;
  - eeeeee afspraken tussen centrale werkgevers- en werknemersorganisaties al of niet in samenwerking met de overheid;
  - ffffff buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland.
3. Partijen zijn verplicht, onverwijld in overleg te treden en zonedig de CAO aan te passen, wanneer zich voor de bedrijfstak dan wel bedrijfstakfondsen ingrijpende ontwikkelingen voordoen.
4. In geval een werkgever problemen ondervindt als gevolg van de samenloop van de verblijfkostenvergoeding ingevolge artikel 40 van deze CAO en de gratis verstrekking van een mealvoucher, zullen partijen in overleg gaan teneinde een oplossing voor het probleem tot stand te brengen.

### Artikel 80

#### *Maatregelen tijdens de contractduur*

1. Partijen zijn overeengekomen om gezamenlijk in overleg te treden met de betrokken overheidsinstanties teneinde de naleving van de regelgeving omtrent cabotage te bevorderen.
2. Gedurende de looptijd van de CAO zullen CAO-partijen een onderzoek laten uitvoeren naar de mogelijkheden/benodigde maatregelen om oudere werknemers gezond aan het werk te houden.
3. Gedurende de looptijd van de CAO zullen CAO-partijen een actieplan overeenkomen teneinde in enkele jaren te komen tot veilige parkeerplekken langs snelwegen, provinciale wegen en op bedrijfs- en bedrijventerreinen.

### Artikel 81

#### *Opzegging/verlenging CAO*

1. Wanneer geen der partijen uiterlijk drie maanden voor het einde van deze overeenkomst bij aangetekend schrijven haar wederpartij te kennen heeft gegeven, dat zij deze overeenkomst niet wenst te verlengen, wordt de overeenkomst geacht stilzwijgend voor de tijd van een jaar te zijn verlengd. Deze wijze van verlenging geldt voor elke volgende periode van een jaar.
2. Ingeval één der partijen uiterlijk 3 maanden voor het einde van deze overeenkomst bij aangetekend schrijven aan haar wederpartij te kennen heeft gegeven, dat zij deze overeenkomst niet wenst te verlengen, verplichten partijen zich in overleg te treden, teneinde een nieuwe CAO aan te gaan. Tijdens dit overleg blijft de overeenkomst volledig van kracht tot maximaal 3 maanden na de datum waarop de oorspronkelijke overeenkomst zou zijn geëindigd als deze rechtsgeldig was opgezegd.

## Artikel 82

Inwerkingtreding en duur der overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en geldt tot 1 januari 2023.

Aldus overeengekomen te Culemborg/Zoetermeer/Utrecht.

Partij ter ene zijde:

Vereniging Verticaal Transport:

P.H.P. Sierat  
Voorzitter

R.A. Alferink  
penningmeester

Transport en Logistiek Nederland:

E. Post  
algemeen voorzitter

R.L.J. Ewalds  
penningmeester

Partij ter andere zijde:

CNV Vakmensen:

P.S. Fortuin  
Voorzitter

T.J. van Rijssel  
onderhandelaar

FNV Transport & Logistiek:

J.W. Dijkhuizen  
Bestuurder

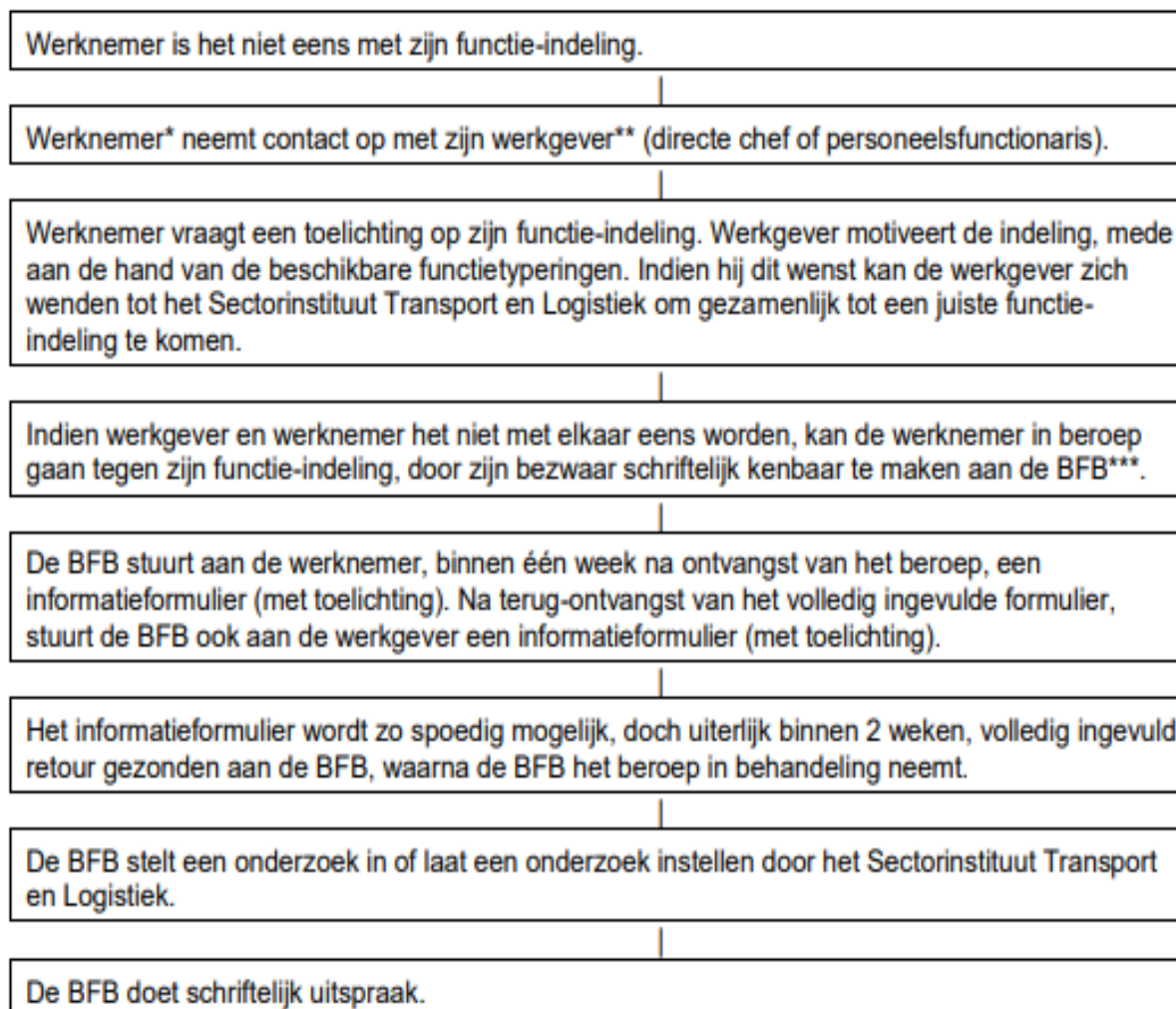
De Unie:

R. Castelein  
Voorzitter

G. Tommel  
Belangenbehartiger

## BIJLAGE I

### Beroepsprocedure



- \* De werknemer die georganiseerd is, kan advies inwinnen bij zijn vakorganisatie.
- \*\* De werkgever kan zijn organisatie raadplegen, of advies vragen aan het Sectorinstituut Transport en Logistiek (zie lid 3 bij artikel 18 CAO).
- \*\*\* BFB: Beroepscommissie Functiewaardering voor het Beroeps-goederenvervoer over de Weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 308, 2800 AH Gouda.



## BIJLAGE II

### Reglement voor de Beroepscommissie Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen(BFB)

#### Artikel 1

De BFB doet uitspraak in alle gevallen, waarin ingevolge artikel 24 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het beroepsgoederenvervoer over de weg beroep wordt ingesteld.

#### Artikel 2

De BFB bestaat uit een voorzitter en twee leden. Zowel door de werkgeversorganisaties, die partij zijn bij de CAO gezamenlijk, als door de werknemersorganisaties, die partij zijn bij de CAO, wordt een lid en een plaatsvervangend lid van de commissie benoemd. De aldus benoemde leden doen gezamenlijk een voordracht aan de CAO-partijen voor een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter. CAO-partijen benoemen de voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter. De leden van de BFB kunnen zich door de respectievelijke plaatsvervangende leden doen vervangen telkenmale als hen dit gewenst voorkomt. De plaatsvervangende voorzitter zal slechts optreden als voorzitter van de BFB indien de voorzitter niet in de gelegenheid is om zelf als voorzitter op te treden.

#### Artikel 3

De Voorzitter en de leden van de BFB en hun plaatsvervangers hebben zitting voor de tijd van 3 jaar. Personen die rechtstreeks betrokken zijn geweest bij de onderhandelingen voor deze CAO, kunnen geen deel uitmaken van de BFB. De aftredende voorzitter respectievelijk plaatsvervangend voorzitter en leden respectievelijk plaatsvervangende leden kunnen worden herbenoemd. In een tussentijdse ontstane vacature wordt zo spoedig mogelijk voorzien.

#### Artikel 4

Ter vervulling van de secretariaatswerkzaamheden wordt een secretaris aan de BFB toegevoegd. De secretaris is geen lid van de BFB. Hij wordt benoemd door de werkgevers- en werknemersorganisaties, die partij zijn bij de CAO, gezamenlijk.

#### Artikel 5

De voorzitter, respectievelijk plaatsvervangend voorzitter, en leden respectievelijk plaatsvervangende leden verliezen hun lidmaatschap der BFB:

- door het verstrijken van de termijn, waarvoor men gekozen is;
  - ggggggggggggggggggggg. door schriftelijk bedanken;
  - hhhhhhhhhhhhhhhhhhhh. door het aannemen van een hoedanigheid, welke op grond van de bepalingen van dit reglement de betrokkene ook niet in aanmerking zou kunnen doen komen voor benoeming.

#### Artikel 6

Na ontvangst van het beroepschrift wordt door de secretaris aan zowel klager als verweerder uiterlijk 10 dagen voor de zittingsdatum kennis gegeven van de datum waarop de BFB zitting zal houden voor de behandeling van het geschil.

#### Artikel 7

De BFB kan bepalen, dat partijen, alvorens de BFB het geschil ter zitting in behandeling neemt, hun standpunt binnen door de BFB te bepalen termijnen, verduidelijken, schriftelijk dan wel mondeling.

#### Artikel 8

De BFB kan zich door deskundigen laten adviseren.

#### Artikel 9

Partijen, indien daartoe verzocht, verschijnen persoonlijk of bij gemachtigde, desgewenst bijgestaan door een raadsman, ter zitting.



### **Artikel 10**

Als de betrokkene zonder bericht van verhindering niet verschijnt, wordt er een uitspraak bij verstek gedaan, tenzij de BFB de zaak wenst uit te stellen.

Indien de betrokkene bericht zendt van een geldige reden van verhindering kan de zaak worden uitgesteld, e.e.a. ter beoordeling van de BFB. Indien een zaak wordt uitgesteld, heeft de verdere behandeling binnen 30 dagen plaats.

### **Artikel 11**

De BFB kan, indien zij dit nodig of gewenst acht, de zitting aanhouden tot een nader te bepalen datum.

### **Artikel 12**

De BFB is verplicht uitspraak te doen binnen drie maanden na de dag, waarop de eerste zitting in de betreffende zaak plaats had. Zij is echter gemachtigd om, indien bijzondere omstandigheden te harer beoordeling, daartoe aanleiding geven de duur van haar last te verlengen. De BFB-leden beslissen bij meerderheid van stemmen en maken daarbij geen melding van de gevoelens der minderheid. In de uitspraak moeten worden vermeld de motieven die tot de betreffende uitspraak hebben geleid.

De secretaris zendt ten spoedigste per aangetekend schrijven aan ieder der partijen een door hem gewaarmerkt afschrift van de uitspraak.

### BIJLAGE III

#### Rust en pauzes volgens artikel 26A

Aaneengesloten rust is:

de werkelijk genoten aaneengesloten rust, echter:

minimaal 11 uur

óf

9 uur

rust

óf

compensatie van 3 uur in dezelfde 24-uurs periode + 9 uur

Staffel pauzetijden:

30 minuten bij een dienstdag van 4,5 uur tot 7,5 uur

60 minuten bij een dienstdag van 7,5 uur tot 10,5 uur

90 minuten bij een dienstdag van 10,5 uur tot 13,5 uur

120 minuten bij een dienstdag van 13,5 uur tot 16,5 uur

150 minuten bij een dienstdag van tenminste 16,5 uur.

**BIJLAGE IV***Ontslagrecht*

## Opzegging

De opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
- iiiiiiiiiiiiiiii. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
- jjjjjjjjjjjjjjjj. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
- kkkkkkkkkkkkkkkkk. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

Indien er een ontslagvergunning is verleend wordt de termijn van opzegging verkort conform de in het Burgerlijk Wetboek vastgelegde regelgeving, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste één maand bedraagt.

**BIJLAGE V****PROTOCOL ARBEIDSONGESCHIKTHEID**Partijen komen overeen dat:

Het rapport van Mercer / RCW "Arbeidsgeschiktheid geregeld" een goede basis is om Gezond Transport\* optimaal te laten functioneren t.b.v. preventie en reïntegratie. CAO partijen geven het bestuur van Gezond Transport\* opdracht het rapport zoveel als mogelijk uit te werken waarbij tevens wordt bezien op welke wijze aanbevelingen gedaan kunnen worden aan overlegpartners binnen bedrijven die niet aangesloten zijn bij Gezond Transport\*.

Partijen spreken hierbij de volgende flankerende maatregel af:

Indien tewerkstelling in een passende functie (intern of extern) her-, om- of bijscholing vereist, dan zal de werkgever in overleg met de werknemer en Gezond Transport\* of een ander reïntegratiebedrijf een bijscholingsplan maken. Eventuele scholing vindt zoveel mogelijk plaats in werktijd en op kosten van de werkgever. SOOB zal deze cursussen die zijn voorzien van een positieve beoordeling van Gezond Transport\* subsidiëren.

Partijen bevelen aan dat werkgevers de werkgeversmodule van Zilveren Kruis Achmea afnemen dan wel in overleg met de ondernemingsraad of vakbonden een vergelijkbare werkgeversmodule met een andere verzekeraar afsluiten.

Voorts komen partijen overeen:

**Verplichtingen van de sector**

Partijen geven het bestuur van Gezond Transport\* de opdracht stimuleringsmaatregelen te ontwikkelen die leiden tot reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten binnen passende functies in de sector, waarbij de ontwikkeling van een digitale vacaturebank nadrukkelijk wordt onderzocht.

Werkgevers geven bij vacatures bij gelijke geschiktheid de voorkeur aan gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

Verplichtingen van de werkgever

- Tijdens het reïntegratieproces is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in de eigen functie, ook als dat technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie (andere taakverdeling) vereist. Wettelijke mogelijkheden zullen daarbij maximaal worden benut.
- Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, moet de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.
- Indien de werkgever aannemelijk kan maken, bijv. door te overleggen waarom er geen andere functies voor de betrokken werknemer in aanmerking (kunnen) komen of er een geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken/of een aanpassing van de werkomgeving en/of de gebruikelijke prestatienormen, zal het plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten het bedrijf van de werkgever, bij voorkeur binnen de sector.

De verplichtingen van de werknemer

- De werknemer is in geval van verzuim wegens ziekte verplicht om actief zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe reïntegratie.

Het aanbieden van passend werk

- Indien in het kader van de reïntegratie van de zieke (arbeidsongeschikte) werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
- Indien een aanbod tot intern passend werk niet mogelijk is zal de werkgever bij voorkeur een aanbod doen tot extern passend werk binnen de sector. Indien ook dit niet mogelijk is zal een aanbod tot extern passend werk buiten de sector gedaan worden.
- De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid, zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen en indien de werknemer dat verlangt te doen vergezellen van het oordeel van Gezond Transport<sup>1</sup>, een ander reïntegratiebedrijf of gecertificeerde arts.

<sup>1</sup> Gezond Transport is per 1 juli 2014 opgegaan in het Sectorinstituut Transport en Logistiek  
Bijlage VI

- Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij UWV. De werknemer dient de second opinion hierover binnen 10 dagen aan te vragen, tenzij de werknemer kan aantonen dat hij meer tijd nodig heeft.
- Gedurende de periode waarin op de aanvraag van een second opinion nog niet is beslist zal het loon volledig worden doorbetaald, met een maximum van 2 weken. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, wordt gedurende de gehele periode het loon doorbetaald. De kosten van de aanvraag van de second opinion komen voor rekening van de in het ongelijk gestelde partij.
- De werkgever informeert de werknemer uitdrukkelijk over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten en uitkeringsvoorwaardelijke gevolgen van het al dan niet aanvaarden van een (passende) arbeidsplaats.
- De werknemer kan zich ter zake van een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een vertrouwenspersoon.

## **De rechtspositie van de werknemer**

### De gevolgen bij interne herplaatsing

Er is sprake van geslaagde interne reïntegratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces bij de eigen werkgever en daarin zes maanden heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude functie hetzij in een aangepaste of nieuwe functie.

### De gevolgen bij externe plaatsing binnen of buiten de sector

Er is sprake van geslaagde externe reïntegratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces bij de externe werkgever en daarin zes maanden heeft gefunctioneerd.

Als detachering een tijdelijk karakter heeft omdat terugkeer in arbeid bij de eigen werkgever op termijn mogelijk is, dan wordt in het kader van het plan van aanpak periodiek gesproken over de mogelijkheid het werken bij de eigen werkgever te hervatten.

### Inkomen bij uitstel van de WIA-aanvraag, of WIA- uitkering

Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WGA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de loonbetaling en de aanvulling op de loondoorbetaling worden gecontinueerd voor een periode van maximaal 12 maanden. De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WGA-uitkering uit te stellen. Onder loonbetaling wordt verstaan het inkomen dat ook in het tweede ziektejaar wordt genoten.

## Bijlage VI

### CAO-onderhandelingsresultaat 2021/2022

#### 1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

#### 2. Lonen

- De lonen behorende bij de loonschalen A' t/m H en de bruto toeslagen zullen per 1 juli 2021 worden verhoogd met 3,5%. De verblijfkosten zullen per 1 juli 2021 worden verhoogd met 2,7% overeenkomstig het convenant met de Belastingdienst.

IIIIIIIIIIIIIIIIIIII. De lonen behorende bij de loonschalen A' t/m H en de bruto toeslagen zullen per 1 januari 2022 worden verhoogd met 3,25%. De verblijfkosten zullen per 1 januari 2022 worden aangepast met het stijgingspercentage van de consumentenprijsindex restaurants, cafés en dergelijke over de periode tussen 1 oktober 2020 en 1 oktober 2021, gemaximeerd op 3,25%.

#### 3. Eerder stoppen met werken voor zware beroepen

Cao-partijen zullen een regeling overeenkomen met ingang van 1 januari 2022 en eindigend op 31 december 2025, die eerder stoppen met werken voor werknemers geboren in de jaren 1955 t/m 1961 onder voorwaarden mogelijk maakt. Werkgevers zijn bereid hier maximaal een premie van 0,75% over het sv-loon af te dragen. Over de voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze regeling zullen in 2021 nadere afspraken worden gemaakt.

#### 4. PKB

PKB wordt een keuze, de verplichte regeling komt te vervallen. Op bedrijfsniveau kunnen afspraken worden gemaakt om de regeling op vrijwillige basis te continueren. Werknemers kunnen niet verplicht worden om hieraan deel te nemen.

#### 5. Arbeidsomstandigheden

- Met betrekking tot rolcontainers wordt gedurende de looptijd van de cao een onderzoek verricht naar de mogelijkheden om de arbeidsomstandigheden op dit punt te verbeteren. Bij dit onderzoek, dat uiterlijk 1 juli 2022 moet zijn afgerond, zal nadrukkelijk de gehele keten betrokken worden. Voor financiering van het onderzoek en implementatie van mogelijke oplossingen, zullen sociale partners o.a. een beroep doen op het SOOB-fonds.

mmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmm. In de Arbocatalogus zal als richtlijn worden opgenomen dat met ingang van 1 juli 2021 (orderdatum) in nieuwe auto's een standkachel aanwezig dient te zijn, indien een chauffeur in de vrachtwagen een wettelijke dagelijkse en/of verkorte wekelijkse rust geniet.

nnnnnnnnnnnnnnnnnnnnnn. In de Arbocatalogus zal als richtlijn worden opgenomen dat met ingang van 1 juli 2021 (orderdatum) in nieuwe auto's een standairco aanwezig dient te zijn, indien een chauffeur in de vrachtwagen een wettelijke dagelijkse en/of verkorte wekelijkse rust geniet.

#### 6. 18 atv-dagen oud KNV bedrijven

De hierbij horende discount op de lonen zal per 1 juli 2021 worden verlaagd van 0,75% naar 0,4%. De hoogte van de discount per 1 januari 2022 zal worden vastgesteld op basis van het aantal deelnemers aan de regeling per 1 oktober 2021. De regeling van de 18 atv-dagen is niet langer van toepassing op werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

#### 7. Aanvang cao-onderhandelingen 2023

Cao-partijen hebben met elkaar afgesproken om de cao-onderhandelingen voor 2023 tijdig aan te vangen met als doel om per 1 januari 2023 een cao te hebben.

## Bijlage VII

## Stappenplan berekening loon bij arbeidsongeschiktheid

geen bedrijfsongeval
----------------------

stap 1	A	functieloon	100%
--------	---	-------------	------

stap 2	+	Persoonlijke toeslag	100%
	+	Ploegentoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	+	Vuilwerktoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	+	Toeslagenmatrix	gem. voorgaande 52 weken
	+	Onregelmatigheidstoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	B	totaal toeslagen	

stap 3	+	Overuren	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zaterdaguren (40+)	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zondaguren (40+)	gem. voorgaande 52 weken
	+	Toeslag za-/zo-uren	gem. voorgaande 52 weken
	C	totaal over-, za-, zo-uren	max. 48,75% of waarde van 15 Overuren per week

stap 4	D	C x 0,75	max. 22,75% of waarde van 7 Overuren per week
--------	---	----------	---

stap 5	TOTAAL	A+B+D	
--------	--------	-------	--

bedrijfsongeval
-----------------

stap 1	A	functieloon	100%
--------	---	-------------	------

stap 2	+	Persoonlijke toeslag	100%
	+	Ploegentoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	+	Vuilwerktoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	+	Toeslagenmatrix	gem. voorgaande 52 weken
	+	Onregelmatigheidstoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	B	totaal toeslagen	

stap 3	+	Overuren	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zaterdaguren (40+)	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zondaguren (40+)	gem. voorgaande 52 weken
	+	Toeslag za-/zo-uren	gem. voorgaande 52 weken
	C	totaal over-, za-, zo-uren	max. 48,75% of waarde van 15 Overuren per week

stap 4	TOTAAL	A+B+C	
--------	--------	-------	--









