CAO NS 2025-2027

1 maart 2025 t/m 28 februari 2027

Inhoudsopgave

1. Algemeen 6

1 Leeswijzer ... 6
2 Begripsbepalingen ... 6
3 Looptijd en nawerking ... 7
4 Tussentijds wijzigen ... 7
5 Verstrekken ... 7
6 Werkingssfeer ... 7
7 Incidenteel afwijken ... 7
8 Extern overleg ... 7
9 Bescherming werknemersvertegenwoordiging extern overleg ... 7
10 Vertrouwenspersonen ... 7
11 Klachtenregeling ... 7
12 Cao NS 1 maart 2025 t/m 28 februari 2027 ... 7

2. Arbeidsverhouding 8

13 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ... 8
14 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ... 8
15 Opzegtermijnen ... 8
16 Werkzaamheden verrichten op aangewezen plaats ... 8
17 Verrichten van andere werkzaamheden dan de eigen functie ... 8
18 Werkzaamheden verrichten op elk tijdstip ... 8
19 Woonplaats ... 8
20 Einde arbeidsovereenkomst ... 8

3. Arbeidsduur 9

21 Arbeidsduur ... 9
22 Basisrooster/werktijdregeling ... 9
23 Basis arbeidspatroon en werktijdverkorting (WTV) ... 9
24 Reistijdregeling ... 9

Verlof

25 Afboeking verlof ... 10
26 Lengte af te boeken verlof ... 10
27 Vaststelling weektotaal ... 10
28 Aantal verlofuren ... 10
29 Vrije uren ... 10
30 Recht op onbereikbaarheid ... 10
31 Aaneengesloten vakantie ... 10
32 Verlof na re-integratie met indeling in lagere salarisgroep ... 10
33 Verlof bij tijdelijk sluiten ... 10
34 Opbouw verlofuren en vrije uren ... 10
35 Opbouw aanspraken op verlof en vrije uren wanneer werknemer geen dienst verricht ... 11
36 Overgangsregeling verlof bij vervallen Hoofdstuk 9 (per 1 januari 2023) ... 11
37 Opnemen verlof en vrije uren ... 11
38 Overschrijven vrijetijdsaanspraken rooster-gebonden personeel ... 11
38a Overschrijven verlof en vrije uren niet rooster-gebonden personeel ... 11
38b Verjaringstermijn ... 11
39 Verlofaanspraken bij indiensttreding ... 11
40 Verlofaanspraken bij einde dienstverband ... 12

Bijzonder verlof

41 Bijzonder verlof ... 12
42 Bij wet geregeld verlof ... 12
43 Bij cao geregeld verlof ... 12
44 Aanvullende afspraken over verlof ... 12

4. Beloningen 13

45 Cao-lonen ... 13
46 Loonschaal Participatiewet ... 13
47 Vacant ... 13
48 Uurloon en dagloon ... 13
49 Netto-netto toelage ... 13
50 Vakantiebijslag ... 13
51 Decemberuitkering ... 13

Salarissysteem

52 Indelen in salarisgroep ... 13
53 Vaststellen cao-loon bij indiensttreden ... 14
54 Toekennen tredeverhoging salarisgroep 01 tot en met 03 en salarisgroep 51 tot en met 59 ... 14
55 Niet toekennen tredeverhoging salarisgroep 01 tot en met 03 en salarisgroep 51 tot en met 59 ... 14
56 Toekennen verhoging cao-loon salarisgroep 60, 61, 62 en 63 ... 14
57 Bevorderen ... 15
58 Samenloop bevorderen en (trede)verhogen ... 15
59 Verlagen cao-loon alsmede toelagen ... 15
59a Compensatieregeling bij herwaardering van de functie in lagere salarisgroep ... 15
60 Niet toekennen maandbezoldiging bij afwezigheid werknemer ... 15

Inhoudingen

61 Pensioenpremie ... 15
62 WIA excedent premie ... 15
62a Wettelijke WGA-verzekering ... 16

Uitbetalen

63 Uitbetalen ... 16

Eenmalige uitkeringen

64 Jubileumgratificatie ... 16
65 Afscheidsuitkering ... 16
66 Uitkering bij overlijden ... 16

5. Vergoedingen en garantieregelingen 17

Vergoedingen

67 Verhuizing ... 17
67a Wijziging standplaats/ werklocatie op initiatief werkgever ... 17
68 Verblijf in een conferentieoord ... 17
69 Verrichten andere werkzaamheden ... 17
70 Les-, instructie of begeleiding geven ... 17
71 Reiskosten werkuitvoering ... 18
71a Reiskostenvergoeding woon-werk reizen ... 18

71b Overgangsregeling reiskosten woon-werk Instandhouding ... 19
72 Kosten van een maaltijd en/of consumpties ... 19
73 Kosten van verblijf in een hotel ... 19
73a Zakelijke besprekingen en representatie ... 19
74 Thuiswerkvergoeding ... 19
75 Persoonlijke schade bij bedrijfsongevallen ... 19
75a Schade aan persoonlijke hulpmiddelen ... 19
76 Vergoeding kleine consumptie ... 20
77 EHBO-vergoeding ... 20
78 Juridische bijstand ... 20
79 Vergoeding vroege/late dienst ... 20
80 OV Fiets abonnement ... 20

Garantieregelingen bij vermindering van het inkomen

81 Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (DS) ... 20
82 Vermindering inkomen bij ander werk (TVI) ... 21
83 Garantieregeling Inkomensvermindering van Oudere Werknemers (GIOW) ... 22
83a Garantieregeling Inkomensvermindering door een structurele aanpassing van een vast roosterpatroon ... 22

Overgangsregelingen

84 Kosten woon-werkverkeer ... 22

6. Loopbaanbeleid en employability 24

85 Verantwoordelijkheid loopbaanontwikkeling en inzetbaarheid ... 24
86 Verantwoordelijkheid werkgever ... 24
87 Verantwoordelijkheid werknemer ... 24
88 Functionerings- en beoordelingsgesprekken/ functievervullingsgesprekken ... 24
89 Terugkeergarantie ... 24
89a Compensatieregeling bij vrijwillige verplaatsing ... 25
90 Positieregeling ... 25
90a Doorwerken oudere werknemer ... 25

7. Overige bepalingen 26

91 Keuzeplan ... 26
92 Financieren bijzondere regelingen ... 26
93 Alcohol-, medicijn- en drugsgebruik ... 26
94 Nevenwerkzaamheden ... 26
95 Organisatie ontwikkeling en werkzekerheid ... 26
96 Eigendom van uitvindingen en prestaties ... 26
96a Pensioenopbouw tijdens WW ... 26
96b Verlofspaarregeling, gefaseerd ouderenbeleid en jaarurensystematiek ... 27
96c Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden (van toepassing t/m 31 december 2025) ... 27
96d NS Zwaar Werkregeling (van toepassing met ingang van 1 januari 2026) ... 27

8. Bedrijfsspecifieke bepalingen 30

Arbeids- en rusttijden

97 Algemene bepalingen ... 31
98 Dagelijkse arbeids- en rusttijd ... 34
99 Wekelijkse arbeids- en rusttijd ... 36
100 Maximum aantal diensten ... 39
101 Aanvullende regels bij nachtdienst ... 40
102 Zondagsarbeid ... 43
103 Pauze ... 44
104 Bereikbaarheidsdienst ... 45
105 Werktijdverkorting oudere werknemer (OW) ... 47
106 Feestdagenregeling ... 48
107 Zwangere werknemer ... 50
107a opleidingen ... 51

Vergoedingen arbeids- en rusttijden

108 Algemene bepalingen ... 53
109 Financiële compensatie onregelmatigheid ... 54
110 Compensatie onregelmatigheid ... 55
111 Verplicht bereikbaar in vrije tijd ... 57
112 Oproep ... 58
113 Maaltijdvergoeding binnenland ... 61
113a Overnachtingsvergoeding binnenland (met eventueel maaltijdvergoeding) ... 63
113b Overnachtingsvergoeding buitenland (met eventueel maaltijdvergoeding) ... 63
114 Vergoeding intrekking vrijetijdsaanspraken ... 64
115 Overuren (vergoeding in tijd) ... 65
116 Overuren (vergoeding in geld) ... 67
117 Werken op feestdagen ... 68
118 Kwartaaldag ... 69
118a Rusttijd bij overnachting ... 70
119 Verlenen van een driewekelijks vrij weekend of een kwartaaldag ... 70

NS reizigers

120 Artikel 7.662 BW ... 71
121 Loopbaanpaden ... 71

NS International

122 Vacant ... 72
123 Int/flexvergoeding ... 72
124 Vacant ... 72
125 Korte Narust ICE ... 73
126 Nachtdiensten werknemer van 50 jaar of ouder ... 73
127 Vacant ... 73
128 Vergoeding verlengde narust ... 74
129 t/m 130 Vacant ... 74
131 Koffievergoeding ... 74
132 t/m 133 Vacant ... 74

Nedtrain

134 Toelage gecertificeerde werkzaamheden ... 75
135 Schoonmaken verontreinigd materieel ... 75
136 Vacant ... 75
137 Vijfploegendienst ... 76
138 Toeslagen vijfploegendienst ... 76
139 Vacant ... 77

NS Leercentrum

140 Verblijf in conferentieoord ... 77
141 t/m 144 Vacant ... 77

Bijlage I
Bijlage II
Bijlage III
Bijlage IV

9. Outputgerelateerd werken 83

10. Cao Sociale Eenheid NS 84

Algemeen

1 Begripsbepalingen ... 84
2 Toepassen cao bij verplaatsing binnen de Sociale Eenheid NS ... 84
3 Uitlenen personeel ... 84
4 Overdracht van activiteiten ... 85

Afspraken voor de Sociale Eenheid NS

5 Algemeen ... 85
6 Functiewaardering ... 85
7 Ziektekostenverzekering ... 85
8 Vacant ... 85
9 Stichting Scholing en Baanstimulering ... 85
10 Reisfaciliteiten voor werknemers en gezinsleden ... 85
11 Sociaal Plan ... 85

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

12 Vacant ... 85
13 Aanspraken tijdens ziekte ... 85

Arbeidsongeschiktheid

14 Begrip arbeidsongeschiktheid ... 86
15 Aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid ... 86
16 Aanspraken bij gedeeltelijke of niet blijvende volledige arbeidsongeschiktheid ... 86
17 Einde loongerelateerde WGA fase ... 86
18 Aanspraken bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% ... 86
19 Bovenwettelijke aanvulling ... 86
20 Begrip loon ... 86
21 Ontslag ... 86
21a Aanvulling WGA 35 - 80% na einde dienstverband ... 87
22 Vacant ... 87
23 Informatieplicht ... 87
24 Verhaal van uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid ... 87
25 Overgangsregeling ... 87

Pensioenregeling, VUT-regeling en overgangsregeling

26 Pensioenregeling ... 87
26a Aftopping pensioengevend inkomen ... 87

11. Cao Sociaal Plan 89

1 Juridische status van dit plan ... 89
2 Premobiliteit ... 89
3 Individuele boventalligheid ... 90
4 Rechten en plichten in de fases van premobiliteit en boventalligheid ... 91
5 Ontslag na de boventalligheidsfase ... 93
6 Afscheidsuitkering ... 93
7 Eerder verkregen onkostenvergoedingen ... 93
8 Regelingen voor bezwaar en beroep ... 93
9 Decentraal overleg ... 93
10 Tussentijds overleg en tussentijdse wijzigingen ... 93

Bijlage 1 Sociaal Plan Gedragscode bij reorganisaties

1 Intentieverklaring ... 94
2 Aanleidingen tot reorganisatie ... 94
3 Partners in het informatieproces ... 94
4 Een model voor overleg ... 94

Bijlage 2 Standaard afspraken voor organisatiewijzigingen bij NS

1 Regeling reistijdcompensatie ... 96
2 Plaatsmakersregeling ... 96
3 Hardheidsclausule en Begeleidingscommissie Sociaal Plan ... 96
4 Aanpassing artikel 4 sub B. onder 2 Sociaal Plan ... 96
5 Aanpassing artikel 4 sub B. onder 3 Sociaal Plan ... 96

12. Overzicht bijlagen 97

12. Bijlage 1: Loontabellen 98

12. Bijlage 2: Overzicht netto-netto toelage 106

12. Bijlage 3: Keuzeplan 107

Algemeen

1 Bronnen ... 107
2 Doelen ... 107
3 Vacant ... 107
4 Voorwaarden ... 107

Bronnen

5 Bruto salaris ... 107
6 Vakantiebijslag ... 108
7 Decemberuitkering ... 108
8 Vrije uren / bovenwettelijke uren ... 108
8a Vrijetijdsaanspraken boven 160 uur ... 108
9 Inzet werktijdverkorting ... 108

Doelen

10 Fiets of Leasefiets (m.i.v. 1 januari 2026) ... 109
11 Flexibele uitbetaling vakantiebijslag ... 109
12 Vakliteratuur ... 109
13 Extra verlof ... 109
13a Verlofspaarregeling ... 110
14 Extra pensioen ... 110
15 Fiscaal voordeel vakbondscontributie ... 110
16 Regeling oudere werknemers (=RO-regeling) ... 111
17 Extra Salaris ... 111
18 Fiscaal voordeel aflossing studieschuld DUO ... 111
19 t/m 29 Vacant ... 111

Overige mogelijkheden NS Keuzeplan

30 CO in tijd of in geld ... 112
31 Verkopen van CF ... 112
31a t/m 31b Vacant ... 112
31c Inzet OW, OT en MT ... 112
32 Deeltijdregeling voor pensioen NS bedrijven ... 112

12. Bijlage 4: Vertrouwenspersonen 113

1 Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen ... 113
2 Rol van de vertrouwensperso(o)n(en) ... 113

12. Bijlage 5: Klachtenregeling 114

1 Definities ... 114
2 Klachtencommissie ... 114
3 Verschoning/wraking leden klachtencommissie ... 114
4 Voorafgaand overleg ... 114
5 Ontvankelijkheid ... 114
6 Klachttermijn ... 114
7 Procedure ... 115
8 Bijstand ... 115
9 Bescherming ... 115
10 Omgang met persoonsgegevens en geheimhouding ... 115

12. Bijlage 6: Reisfaciliteiten 116

1 Algemeen ... 116
2 Begripsbepalingen ... 116
3 Reisfaciliteiten voor actieve werknemers ... 116
4 Reisfaciliteiten voor oud werknemers en gezinsleden ... 117
5 Algemene bepalingen m.b.t. reisfaciliteiten ... 117
6 Voorwaarden en verplichtingen m.b.t. reisfaciliteiten ... 117

12. Bijlage 7: Orba 119

Algemeen

1 Inleiding ... 119
2 Begripsbepalingen ... 119
3 Tabel functie-groepen ... 119

Functie indelen bij NS

4 Vereenvoudigde procedures ... 119
5 Het ORBA functiewaarderingssysteem ... 120
6 Onderhoud van referentiefuncties ... 120

Beschrijven van functies

7 Beschrijven van individuele functies ... 121
8 Beschrijven van groepsfuncties ... 121
9 Beschrijven van referentiefuncties ... 121

Indelen

10 Indelen van een functie ... 121
11 Verzoeken om een indelingsbeslissing ... 121
12 Indelen van groepsfuncties ... 121
13 Indelen bij vervangingssituaties ... 121
14 Procedure bij indelen van functies in het grensgebied ... 121

12. Bijlage 7.1: Indelingsinstrumenten voor het gebruik van vereenvoudigde procedures 122

1 Organisatie/functie matrix ... 122
2 Functie raster ... 122
3 Functiekarakteristieken ... 122

12. Bijlage 8: Hay 123

1 Hay-methode voor 60 t/m 63 ... 123

12. Bijlage 9: Werkgelegenheidsgarantie 124

12. Bijlage 10: Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering 125

1 Interne bezwaarprocedure ... 125
2 Externe beroepsprocedure voor bezwaren tegen de indeling ... 126
3 Arbeidsvoorwaardelijke consequenties ... 126

12. Bijlage 11: Overgangsregeling bovenwettelijke uitkering bij arbeidsongeschiktheid 127

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1 Begrip arbeidsongeschiktheid ... 127
2 Aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid ... 127
3 Aanspraken bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid ... 127
4 Informatieplicht, neveninkomsten en sancties ... 127
5 Verhaal van uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid ... 127

12. Bijlage 12: Gezond en gemotiveerd werken 128

1 Flexpools voor niet-roostergebonden werknemers ... 128
2 Leergang VONK ... 128
3 Ondersteuning bij menstruatie- en/of menopauzeklachten ... 128
4 Mantelzorg en ondersteuning lastige situaties ... 128

12. Bijlage 13: Akkoord cao NS 1 maart 2025 tot 1 maart 2027 129

1 Looptijd en beloning ... 129
2 NS Zwaar Werkregeling ... 129
3 Beloning secundair – Vergoedingen ... 129
4 Arbeids- & rusttijden en verlof ... 130
5 Overig ... 132

12. Bijlage 14: Lopende afspraken cao NS 2025 – 2027 134

1 Onderzoek / studieafspraak beperking externe inhuur ... 134
2 Opleidingsfaciliteiten 50+ers ... 134
3 Amplitudediensten (Hoofdstuk 8, bijlage 1) ... 134
4 Onderzoek toekomstbestendig loongebouw ... 134
5 Inventarisatie verschillen in arbeidsvoorwaarden en harmonisatie ... 134
6 Plan Eigen Werk / Roosteren op Maat ... 134
7 Combifuncties ... 135

12. Bijlage 15: Aangewezen locaties reiskostenvergoeding woon-werk 136

1. Algemeen

Aanhef
Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst te weten:

1. **Bedrijfsonderdelen NS**
   a. NS Reizigers BV te Utrecht;
   b. NedTrain BV te Utrecht;
   c. NS Stations BV te Utrecht;
   d. NS Internationaal BV te Utrecht;
   e. NS Groep NV te Utrecht.

2. **Vakorganisaties**
   a. FNV te Amsterdam;
   b. Vakvereniging voor Machinisten en Conducteurs te Tilburg;
   c. CNV te Utrecht;
   d. Vereniging van Hoger Spoorwegpersoneel te Utrecht,

overwegende dat zij als intentie ten aanzien van het sociaal beleid hebben dat:

- het sociaal beleid een onlosmakelijk deel is van het ondernemingsbeleid. Een scheiding tussen economisch, technisch en sociaal beleid is niet bruikbaar. In de beleidsbepaling neemt het sociaal beleid een gelijkwaardige plaats in naast het economisch en technisch beleid;
- voor het gehele sociale beleid het voortbestaan van de onderneming als voorwaarde en doelstelling geldt dat de uitgangspunten van het sociaal beleid zijn de achting voor de medemens en de "gelijkwaardigheid" van alle mensen, hetgeen tot uitdrukking komt in de doelstelling van gelijkheid in behandeling ongeacht geslacht, geaardheid, leeftijd, ras, huidkleur en nationaliteit. Wanneer in een bedrijfsonderdeel sprake is van een specifieke achterstandssituatie kunnen echter regelingen getroffen worden die tijdelijk een voorkeursbehandeling mogelijk maken. De onderneming zal zich moeten aanpassen aan maatschappelijke ontwikkelingen. Dit vraagt op innovatie gericht sociaal beleid, met thema's als verbreding van inzetbaarheid van werknemers, bevordering van diversiteit en bevordering van de betrokkenheid van de werknemers bij de gang van zaken in het bedrijf en het werken aan een stijl van leiding geven die medewerkers daarin stimuleert en ondersteunt;
- dat zij deze intenties in een aantal afspraken in deze cao tot uitdrukking willen brengen en dat zij overigens in constructieve en oplossingsgerichte samenwerking hieraan verder invulling willen geven;
- ten aanzien van reorganisaties geldt de gedragscode bij reorganisaties, die is opgenomen in het Sociaal Plan;
- het uit sociaal en/of economisch motief wenselijk is dat er binnen het NS-concern op specifieke onderdelen uniforme afspraken bestaan die de afspraken in integrale bedrijfs-cao's overstijgen, zijn de volgende cao overeengekomen.

1 Leeswijzer

1. Voor de leesbaarheid wordt in deze cao de 'hij' vorm gehanteerd. Overal waar 'hij' staat richt de tekst zich op alle mensen.
2. De cao Nederlandse Spoorwegen valt uiteen in de volgende onderdelen:
   a. een deel dat geldt voor alle NS-bedrijven, behalve op werknemers op wie tot 1 januari 2023 sub c. van toepassing is (OGW), en waarvan de inhoud voor alle bedrijven gelijk is (de hoofdstukken 1 tot en met 7);
   b. een deel procesgerichte afspraken die per NS-bedrijf ten opzichte van elkaar kunnen afwijken (hoofdstuk 8);
   c. Cao Sociale Eenheid waarin afspraken staan die gelden voor alle bedrijven die behoren tot de Sociale Eenheid NS (hoofdstuk 10);
   d. Cao Sociaal Plan waarin afspraken zijn opgenomen met betrekking tot reorganisaties (hoofdstuk 11). De cao Sociaal Plan geldt voor alle bedrijven die behoren tot de Sociale Eenheid NS.

2 Begripsbepalingen

In deze cao wordt verstaan onder:

A. *Werkgever*: één van in de aanhef onder punt 1 aangeduide rechtspersonen.
B. *Vakorganisaties*: de door NV Nederlandse Spoorwegen erkende vakorganisaties.
C. *Werknemer(s)*: ieder met wie werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten en op wie een cao-loon van toepassing is.
D. *Partner*:
   1. echtgeno(o)t(e);
   2. geregistreerd partner;
   3. een persoon die met werknemer samenleeft in een door werkgever erkend samenlevingsverband als bedoeld in hoofdstuk 10 van deze cao.
E. *Huwelijk*: met huwelijk is gelijkgesteld het geregistreerd partnerschap.
F. *Cao-loon*:
   één van de bedragen per contractuur vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1a en 1c.
G. *Contractuur*:
   de eenheid van arbeidstijd per week zoals die vermeld staat in de arbeidsovereenkomst.
H. *Toelagen*: de aan het cao-loon gelijkgestelde maandelijks te betalen toelagen te weten:
   – persoonlijke toelagen;
   – arbeidsmarkttoeslag.
I. *Maandbezoldiging*:
   het totaal van maandelijks te ontvangen:
   – cao-loon, vermenigvuldigd met het aantal contracturen;
   – toelagen.
J. *Pensioengevend inkomen*:
   maandbezoldiging, vakantiebijslag, decemberuitkering en hetgeen partijen als pensioengevend inkomen benoemen.
K. *Standplaats*:
   de standplaats is een door werkgever bepaalde locatie waar werknemer zijn functie uitoefent. Voor werknemer die op meer dan één locatie werkt, stelt werkgever in overleg met werknemer een standplaats vast.

3 Looptijd en nawerking

1. Deze cao wordt aangegaan voor de periode van 1 maart 2025 t/m 28 februari 2027.
2. Behoudens opzeggen door één van de partijen wordt deze overeenkomst geacht telkens met één jaar te zijn verlengd.
3. Opzeggen dient ten minste een maand voor de afloopdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan alle partijen van deze overeenkomst.
4. Wordt deze overeenkomst door opzeggen beëindigd dan blijven de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing tot het tijdstip van in werking treden van een nieuwe overeenkomst.

4 Tussentijds wijzigen

Tussentijdse verzoeken tot wijziging van afspraken zullen slechts in uiterste noodzaak aanhangig worden gemaakt. Over deze wijzigingen wordt onderhandeld in het periodiek overleg tussen partijen. Partijen merken de door hen goedgekeurde verslagen van deze overlegbijeenkomsten, waarin zodanige overeenkomsten werden aangegaan, aan als onderhandse akten als bedoeld in artikel 3 Wet cao.

5 Verstrekken

Deze cao en de bijlagen worden op verzoek schriftelijk verstrekt en worden geplaatst op het NS intranet en internet.

6 Werkingssfeer

Deze cao is volledig van toepassing op werknemer met een arbeidsovereenkomst.

7 Incidenteel afwijken

Werkgever kan in individuele gevallen in voor werknemer positieve zin van deze cao afwijken.

8 Extern overleg

1. Tussen partijen vindt overleg plaats over:
   a. collectieve en individuele belangen van werknemers, indien en voorzover daarvoor geen forum is conform lid 2a van dit artikel;
   b. de beleidsonderdelen waarvan in deze cao is bepaald dat zij gelden voor de werkgever.
2. Tussen werkgever en de erkende vakorganisaties vindt overleg plaats over:
   a. collectieve en individuele belangen van de leden van de erkende vakorganisaties bij werkgever;
   b. het beleid, voor zover dat door een werkgever door middel van een cao is te regelen.
3. Werkgever geeft aan de erkende vakorganisaties alle inlichtingen die zij voor een goede uitoefening van hun taak nodig hebben.

9 Bescherming werknemersvertegenwoordiging extern overleg

Werknemer die als vertegenwoordiger van een partij deelneemt aan enige vorm van extern overleg als in deze cao omschreven, zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer.

10 Vertrouwenspersonen

NS heeft vertrouwenspersonen aangesteld. Op verzoek van werknemer die te maken krijgt met ongewenst gedrag, kan een vertrouwenspersoon deze werknemer begeleiden en adviseren. De regeling vertrouwenspersonen is opgenomen in hoofdstuk 12, bijlage 4 van deze cao.

11 Klachtenregeling

NS kent een klachtenregeling die werknemer de mogelijkheid geeft om problemen op formele wijze aan de orde te stellen bij een onafhankelijke klachtencommissie. De klachtenregeling is opgenomen in hoofdstuk 12, bijlage 5 van deze cao.

12 Cao NS 1 maart 2025 t/m 28 februari 2027

Deze overeenkomst kan worden aangehaald als “Collectieve Arbeidsovereenkomst NS 2025–2027” of als “cao NS”.

2. Arbeidsverhouding

13 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. Aan degene die in een blijvende behoefte voorziet en geschikt is bevonden voor indiensttreden bij werkgever, wordt een arbeidsovereenkomst aangeboden voor een jaar.
2. De eerste twee maanden van de in het eerste lid genoemde arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd.
3. Bij gebleken geschiktheid wordt werknemer na een jaar een arbeidsovereenkomst aangeboden voor onbepaalde tijd. Als de werknemer een voor de functie vereiste opleiding niet gedurende de looptijd van de eerste arbeidsovereenkomst met goed gevolg heeft afgerond en er nog examenkansen resteren, krijgt werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden met een ontbindende voorwaarde ten aanzien van het niet behalen van de opleiding.
4. Indien op grond van lid 3 geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangeboden, kan werkgever aan werknemer nogmaals een arbeidsovereenkomst van een jaar aanbieden.

14 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Aan degene die in een tijdelijke behoefte voorziet en geschikt is bevonden voor indiensttreden bij werkgever, wordt een arbeidsovereenkomst aangeboden voor bepaalde tijd.
2. De eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst van langer dan 6 maanden gelden als proeftijd.

15 Opzegtermijnen

1. De door werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
   a. Korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
   b. 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden;
   c. 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
   d. 15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.
2. De door werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt 1 maand.
3. In de arbeidsovereenkomst kan met werknemer een langere opzegtermijn van 2 of 3 maanden worden afgesproken. De opzegtermijn voor werkgever is in dat geval minimaal gelijk aan de opzegtermijn voor werknemer.
4. Bij opzegging kan de overeenkomst voor onbepaalde tijd slechts worden beëindigd tegen de eerste dag van een kalendermaand en met inachtneming van de overeengekomen opzegtermijn, tenzij werkgever op verzoek van werknemer van deze termijn afstand doet.

16 Werkzaamheden verrichten op aangewezen plaats

1. Werknemer is verplicht desverlangd zijn werkzaamheden te verrichten op elke plaats waar werkgever zijn bedrijf uitoefent.
2. Werknemer heeft eenzelfde verplichting om zijn werkzaamheden te verrichten bij ondernemingen of instellingen die werkgever hiertoe, in overleg met partijen, aanwijst.
3. Ten einde zo snel mogelijk te kunnen ingrijpen bij storing, ontwrichting van de spoorwegdienst of andere calamiteiten, kan werkgever voorschrijven dat bepaalde categorieën werknemers buiten de voor hen vastgestelde arbeidstijden bereikbaar moeten zijn. Het verplicht bereikbaar zijn in vrije tijd mag (in het geval van een gehele week bereikbaarheid) maximaal om de andere week worden opgelegd. Zoveel mogelijk moet worden voorkomen dat werknemer op zijn verlofdag bereikbaar moet zijn. Werknemer die geen bereikbaarheidsdienst heeft mag ten hoogste eenmaal per dag worden opgeroepen.

17 Verrichten van andere werkzaamheden dan de eigen functie

1. Werknemer dient, als werkgever hem dit opdraagt of als sprake is van onvoorziene situaties, tijdelijk andere, niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten.
2. Werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden van stakers over te nemen.

18 Werkzaamheden verrichten op elk tijdstip

Werknemer is verplicht, indien de bedrijfsvoering dit naar het oordeel van werkgever vereist, op elke dag en buiten de vastgestelde arbeidstijden, zijn werkzaamheden te verrichten.

19 Woonplaats

1. De daartoe door werkgever aangewezen werknemer is verplicht te wonen binnen een door werkgever te bepalen afstand van de standplaats.
2. Van de in lid 1 bedoelde verplichting kan door werkgever tijdelijk ontheffing worden verleend. Deze ontheffing vervalt bij verplaatsing en kan bij wijziging in de omstandigheden worden ingetrokken.
3. Werknemer voor wie geen verplichting krachtens lid 1 geldt, dient er zorg voor te dragen dat hij op zodanige reistijd woont van zijn standplaats, dat hij altijd tijdig op zijn werk kan zijn en dat hierdoor de bedrijfsvoering niet in het gedrang komt.
4. Van iedere adreswijziging van werknemer en, indien dit van belang is, van zijn gezin moet werknemer onmiddellijk mededeling doen aan werkgever.

20 Einde arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand volgend op de dag dat de werknemer de voor hem individueel geldende AOW-leeftijd heeft bereikt.
2. Werknemer kan werkgever tot uiterlijk 6 maanden vóór de op basis van lid 1 geldende ontslagdatum verzoeken de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Werkgever willigt dat verzoek in.
3. De voortzetting uit lid 2 heeft een tijdelijk karakter en loopt uiterlijk tot één jaar na het bereiken van de op basis van lid 1 geldende einddatum.

3. Arbeidsduur

21 Arbeidsduur

1. De contractuele arbeidsduur is gelijk aan het aantal uren genoemd in de arbeidsovereenkomst met werknemer en bedraagt maximaal gemiddeld 36 uur per week.
2. Indien in een arbeidsovereenkomst geen aantal uren wordt genoemd, dan wordt deze arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor gemiddeld 36 uur per week.
3. Werknemers in de functiegroepen van Machinist, Hoofdconducteur, Trainmanager, (assistent) Medewerker V&S, (assistent) Medewerker Service Stations, PLP, CW en Operationeel Coördinator V&S kunnen kiezen voor een structurele contractuele arbeidsduur en inzet van 40 uur. Een contractuele arbeidsduur van 36 uur blijft de standaard voor een voltijds dienstverband. De mogelijkheid om als nieuwe werknemer van NS te kiezen voor een contractuele arbeidsduur van 36 uur of minder blijft bestaan.
   - Voor de extra contracturen in overeengekomen functiegroepen boven 36 uur ontvangt de werknemer een bonus van 25% op het uurloon.
   - Werknemers kunnen gebruikmaken van deze regeling vanaf 1 oktober 2025 tot het einde van de looptijd van deze cao t/m 28 februari 2027. Werknemers die gedurende de looptijd van de cao gekozen hebben voor een 40-urig contract, behouden hun 40-urig contract inclusief bonus zolang de werknemers in de genoemde functiegroepen, dan wel in de (verwijderde) functiegroep op basis waarvan zij een 40-urige werkweek zijn overeengekomen, werkzaam zijn. Een werknemer kan er uiteraard altijd voor kiezen om zijn contract weer om te zetten naar een 36-urig contract of een contract met minder uren.
   - Werknemer met een contract voor onbepaalde tijd kan, met een aanvraagtermijn van minimaal 2 maanden, de aanvraag doen om 40 uur te werken.

22 Basisrooster/werktijdregeling[1]

1. Werkgever maakt tijdig bekend wat het arbeids- en rusttijdenpatroon is. Werkgever stelt een basisrooster of werktijdregeling op, afgestemd op de bedrijfstijd, werklijnen, bedrijfsprocessen en bedrijfsdrukte en met als uitgangspunt een efficiënte inzet van het personeel.
2. Het basisrooster/de werktijdregeling moet voldoen aan de arbeids- en rusttijdenbepalingen in de ATW, het ATB en deze cao.
3. Het reservepersoneel wordt zoveel mogelijk in een basisrooster opgenomen om een zo goed mogelijke verdeling van alle roosteraspecten over alle werknemers tebereiken. Daar waar het opnemen in zo'n basisrooster niet mogelijk is, neemt werkgever in de plaatselijke spelregels beschermende bepalingen voor dit reservepersoneel op.
4. Basisroosters/werktijdregelingen behoeven de instemming van de Ondernemingsraad.

23 Basis arbeidspatroon en werktijdverkorting (WTV)[2]

1. Een hele WTV-dag omvat een kalenderdag die uiterlijk om 02.00 uur aanvangt.[3] Voor werknemer met een 36-urige werkweek geldt een basisarbeidspatroon van gemiddeld 9 diensten van gemiddeld 8 uur arbeidstijd per 14 dagen. Dit patroon wordt bereikt door het inroosteren van 26 WTV-dagen op jaarbasis.
2. In overleg tussen werkgever en werknemer (individuele functies) dan wel met instemming van de OR (niet-individuele functies) zijn afwijkingen mogelijk. Indien geen overeenstemming wordt bereikt, geldt het arbeidspatroon in lid 1.
3. Ingeroosterde WTV-dagen worden bij ziekte als verleend beschouwd. Niet geplande WTV-dagen vervallen bij ziekte naar evenredigheid.[4]
4. Een ingetrokken WTV-dag moet binnen 14 dagen worden verleend. Wanneer dit niet gebeurt, dan is de dag ter vrije beschikking van de werknemer.

24 Reistijdregeling

1. Reistijd naar de standplaats voorafgaand of aansluitend aan de dienst is noch arbeidstijd, noch diensttijd.
2. Ingeval er sprake is van reistijd na aanvang van de dagelijkse dienst en eindigend tijdens de dienst, wordt de reistijd aangemerkt als arbeidstijd.
3. Uitgangspunt bij te stellen diensten is dat een dienst aanvangt en eindigt op de eigen standplaats en dat dat ook is verwerkt op het dienstkaartje. Werknemer ontvangt een vergoeding in geld indien werknemer op verzoek van NS een andere dienst verricht die niet vanaf de eigen standplaats aanvangt en waarbij de tijd van de andere dienst inclusief de reistijd (van eigen standplaats naar andere standplaats en vice versa) langer is dan de oorspronkelijke dienst in het basisrooster op de eigen standplaats. Het accepteren van een andere dienst met reistijd die langer is dan de oorspronkelijke dienst, vindt plaats op vrijwillige basis. Dit betekent dus dat een dergelijke dienst geweigerd kan worden. Er zijn drie situaties mogelijk:

1. *Voor werknemer die werkt in vijfploegendienst (NedTrain) gelden afwijkende afspraken. Deze zijn opgenomen in artikel 137.*
2. *Voor werknemer die werkt in vijfploegendienst (NedTrain) gelden afwijkende afspraken. Deze zijn opgenomen in artikel 137.*
3. *In afwijking hiervan geldt voor NedTrain dat een WTV -dag 24 uur duurt wanneer deze gekoppeld is aan een andere vrije dag. Een niet aan een andere vrije dag. gekoppelde WTV-dag duurt hetzij 30 uren, hetzij 24 uren. In het laatste geval zal deze niet eerder ingaan dan om 00.00 uur.*
4. *Is werknemer niet (meer) opgenomen in het rooster dan zal per 2 weken 1 WTV-dag (of indien aan de orde een combinatie van halve en hele WTV- dagen) als verleend worden beschouwd en per half jaar 13 WTV-dagen.*

a. indien de dienstlengte van de andere dienst exclusief reistijd gelijk of langer is dan de oorspronkelijke onderliggende dienst, dan telt de andere dienst mee in het weektotaal in plaats van de oorspronkelijke dienst. Werknemer ontvangt de reistijd tegen uurloon. Deze reistijd telt niet mee in het weektotaal.
b. indien de totale tijd van de andere dienst inclusief reistijd (gerekend tussen vertrek van en aankomst op de eigen standplaats), gelijk of korter is dan de oorspronkelijke onderliggende dienst, dan telt de andere dienst inclusief reistijd mee in het weektotaal.
c. indien de dienstlengte van de andere dienst korter is dan de onderliggende oorspronkelijke dienst, maar de totale tijd inclusief reistijd gerekend tussen vertrek van en aankomst op de eigen standplaats, langer is dan de oorspronkelijke onderliggende dienst, dan telt de oorspronkelijke onderliggende dienst mee in het weektotaal. Werknemer ontvangt de resterende reistijd tegen uurloon. Deze reistijd telt niet mee in het weektotaal.

Als werknemer vanwege aanvangs- of eindtijd van de dienst niet per trein kan reizen omdat de dienstregeling op zijn woon-werktraject nog niet is opgestart, of al is beëindigd, dan ontvangt de werknemer een reiskostenvergoeding gelijk aan de vergoeding van cao-artikel 71a voor het reizen met de auto, of organiseert werkgever vervangend vervoer.

Verlof

25 Afboeking verlof

Verlof wordt in uren en minuten afgeboekt.

26 Lengte af te boeken verlof

Bij de verlofverlening wordt voor wat betreft de lengte van het af te boeken verlof uitgegaan van de laatst voorgeschreven dienst.

27 Vaststelling weektotaal

Verlofuren worden meegenomen in/bij de vaststelling van het weektotaal.

28 Aantal verlofuren

Werknemer die ingedeeld is in een van de salarisgroepen 01 tot en met 03 of 51 tot en met 63 heeft per contractuur per kalenderjaar recht op 4 verlofuren met behoud van bezoldiging.

29 Vrije uren

1. Werknemer die is ingedeeld in één van de salarisgroepen 01 tot en met 03 of 51 tot en met 59, heeft per contractuur per kalenderjaar recht op een aantal vrije uren met behoud van bezoldiging zoals in onderstaand schema weergegeven:

Ingaande het jaar waarin de leeftijd wordt bereikt van:	Aantal uren maal de contractuele arbeidsduur
t/m 18	1,25
19 t/m 29	1,05
30 t/m 39	1,25
40 t/m 44	1,45
45 t/m 49	1,65
50 t/m 54	2,45
55 t/m 59	2,85
60 en ouder	3,05

2. Werknemer die is, of in de loop van een kalenderjaar wordt, ingedeeld in één van de salarisgroepen 60 tot en met 63, heeft per contractuur per kalenderjaar recht op een aantal vrije uren met behoud van bezoldiging zoals in onderstaand schema weergegeven:

Ingaande het jaar waarin de leeftijd wordt bereikt van:	Aantal uren maal de contractuele arbeidsduur
t/m 29	1,25
30 t/m 39	1,45
40 t/m 44	1,65
45 t/m 49	1,85
50 t/m 54	2,65
55 t/m 59	2,85
60 en ouder	3,05

30 Recht op onbereikbaarheid

Een goede werk-privé balans met voldoende tijd voor herstel is van belang om vitaal te blijven. Dit betekent dat werkgever de privé tijd van de werknemer respecteert en dat werknemer het recht heeft buiten het werk niet bereikbaar te zijn.

Voor werknemers die tijd- & plaatsonafhankelijk werken geldt dat werkgever en werknemer onderling afspraken maken over het tijdsvak van bereikbaarheid en onbereikbaarheid van de werknemer. Voor werknemers die in een rooster werken geldt dat de werknemers buiten diensttijden uit het vastgestelde weekrooster het recht hebben niet bereikbaar te zijn.

31 Aaneengesloten vakantie

Werknemer heeft recht op een aaneengesloten periode van afwezigheid van 21 kalenderdagen. Indien het verlof op zondag aanvangt heeft werknemer recht op een aaneengesloten periode van afwezigheid van 22 kalenderdagen.

32 Verlof na re-integratie met indeling in lagere salarisgroep

Werknemer die voor zijn functie arbeidsongeschikt is en in een lagere salarisgroep wordt gereïntegreerd, behoudt aanspraak op het aantal verlofuren en/of vrije uren dat geldt voor de salarisgroep waarin hij voor re-integratie was ingedeeld.

33 Verlof bij tijdelijk sluiten

Bij tijdelijke (gehele of gedeeltelijke) bedrijfssluiting bij onvoldoende werk is werkgever bevoegd, in overleg met de Ondernemingsraad te bepalen dat ten hoogste 4 dagen afwezigheid van dienst als verlof worden aangemerkt. De dagen moeten zoveel mogelijk aaneensluitend zijn.

34 Opbouw verlofuren en vrije uren

De verlofrechten en de rechten op vrije uren als bedoeld in artikel 28 en artikel 29 van dit hoofdstuk worden gedurende het kalenderjaar opgebouwd.

35 Opbouw aanspraken op verlof en vrije uren wanneer werknemer geen dienst verricht

1. Werknemer bouwt geen aanspraken op verlof en vrije uren op over de periode waarover hij geen aanspraak heeft op maandbezoldiging wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid.
2. Werknemer bouwt echter wel aanspraken op verlof en vrije uren op over de periode waarin werknemer geen recht heeft op maandbezoldiging:
   - in de gevallen en onder de voorwaarde genoemd in artikel 7:635 BW;
   - over onbetaald verlof voor zover dit verlof gedurende een kalenderjaar niet meer is dan 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week.

36 Overgangsregeling verlof bij vervallen Hoofdstuk 9 (per 1 januari 2023)

Voor werknemers die op 31 december 2022 vallen onder hoofdstuk 9 geldt dat zij hun verlofuren op basis van hoofdstuk 9 (inclusief het persoonlijk budget) behouden totdat zij de leeftijd bereiken waarop zij onder hoofdstuk 8 aanspraak maken op het gelijke aantal verlofuren.

37 Opnemen verlof en vrije uren

1. Aanvragen en opnemen verlof en vrije uren
   a. Verlof en vrije uren kunnen op aanvraag worden verleend of door werkgever worden aangewezen. Aangevraagd verlof of aangevraagde vrije uren worden verleend, tenzij het dienstbelang of de in lid 3 genoemde verlofvolgorde zich daartegen verzet. Aanwijzing vindt niet plaats zonder overleg met werknemer.
   b. Elke werknemer krijgt met ingang van 1 januari 2023 het recht om gegarandeerd 2 (snipper)verlofdagen per jaar op te nemen. Het verlof kan niet aaneengesloten worden opgenomen en dient minstens 6 weken van tevoren worden aangevraagd.

   Directie en de Ondernemingsraden van de diverse bedrijfsonderdelen maken afspraken welke dagen hiervan worden uitgesloten (bijv. landelijke evenementen). Het verlof kan in ieder geval niet worden verleend op feestdagen zoals benoemd in artikel 117. Deze regeling wordt door partijen na 6 maanden geëvalueerd waarbij onder andere wordt bekeken of de aanvraagperiode kan worden verkort.
2. Werkgever kan in overleg met de desbetreffende Ondernemingsraad tijdvakken aanwijzen, binnen welke periode het verlof voor bepaalde groepen werknemers wordt vastgesteld.
3. Werkgever kan in overleg met de desbetreffende Ondernemingsraad nadere regels betreffende het verlenen van verlof en vrije uren vaststellen. Daarbij geldt de volgende prioriteitsvolgorde:
   - gegarandeerd zomerverlof en buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 43 lid 4, punt 1 en punt 2a, b en c en kortdurend zorgverlof als bedoeld in artikel 42;
   - organisatieverlof;
   - verplicht verlof in voor- en najaar voor werknemers waarvoor verlofspreiding geldt;alle overig betaald en onbetaald verlof in volgorde van aanvraag, tenzij door werkgever in overleg met de Ondernemingsraad hiervan wordt afgeweken.
4. Bij het bepalen van het aantal op te nemen verlof- en vrije uren wordt uitgegaan van de lengte van de werktijd die werknemer op de desbetreffende dag volgens zijn werktijdregeling had moeten werken.
5. Voor reservepersoneel/werknemer in een vast rooster op reserve/beschikbare dagen geldt het volgende. De lengte van een verlofdag van werknemer bedraagt 30 uur als deze aansluit op een dienst en 24 uur als de verlofdag niet aansluit op een dienst.
6. Verlofuren dienen in beginsel te worden genoten in het jaar waarin deze worden opgebouwd.

38 Overschrijven vrijetijdsaanspraken roostergebonden personeel

1. Aan het eind van ieder kalenderjaar kunnen maximaal 160 uur aan vrijetijdsaanspraken worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar. Indien werknemer meer dan 160 uur aan vrijetijdsaanspraken heeft, worden de uren boven de 160 uitbetaald.
2. Werknemer kan ervoor kiezen de uren boven de 160 te sparen in tijd in de verlofspaarregeling. Een nadere uitwerking van de verlofspaarregeling is opgenomen in het Keuzeplan.

38a Overschrijven verlof en vrije uren niet roostergebonden personeel

Indien de verlofuren of de vrije uren niet of niet geheel in het desbetreffende kalenderjaar zijn verleend, heeft werkgever de bevoegdheid om deze voor 1 mei van het daaropvolgende kalenderjaar aan te wijzen. Werknemer krijgt voor het einde van het lopende kalenderjaar de mogelijkheid om de vrije uren die niet of niet geheel in het desbetreffende kalenderjaar zijn verleend, te sparen in tijd in de verlofspaarregeling. Een nadere uitwerking van de verlofspaarregeling is opgenomen in het Keuzeplan.

38b Verjaringstermijn

Aanspraken op niet genoten verlof en vrije uren verjaren vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De wettelijke vervaltermijn[5] is niet van toepassing. Werknemer krijgt voor het einde van het lopende kalenderjaar de mogelijkheid om de vrije uren die verjaren en niet of niet geheel in het desbetreffende kalenderjaar zijn verleend, te sparen in tijd in de verlofspaarregeling. Een nadere uitwerking van de verlofspaarregeling is opgenomen in het Keuzeplan.

39 Verlofaanspraken bij indiensttreding

Werknemer die aantoont dat door zijn vorige werkgever niet verleende verlofdagen zijn uitbetaald, heeft aanspraak op onbetaald verlof tot maximaal het aantal uitbetaalde verlofdagen. Deze dagen worden in uren omgezet.

5. m.i.v. 1 januari 2012 in de wet opgenomen.

40 Verlofaanspraken bij einde dienstverband

Werkgever zal bij einde dienstverband:

- de verlofuren/vrije uren waarop werknemer nog aanspraak heeft, uitbetalen tegen uurloon (inclusief vakantiebijslag en decemberuitkering); desgewenst ontvangt werknemer een bewijs waarop het aantal uitbetaalde uren is vermeld;
- de te veel genoten verlofuren/vrije uren met werknemer verrekenen. Deze verrekening vindt niet plaats als de dienstbetrekking eindigt door overlijden van werknemer of in geval van ontslag wegens arbeidsongeschiktheid.

Bijzonder verlof

41 Bijzonder verlof

Onder bijzonder verlof wordt verstaan bij wet en bij cao geregeld verlof gericht op specifieke situaties.

42 Bij wet geregeld verlof

1. De wettelijke bepalingen zoals zwangerschaps- en bevallingsverlof, (aanvullend) geboorteverlof, calamiteitenverlof, adoptieverlof, kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof zijn van toepassing.
2. In aanvulling op de wettelijke bepalingen wordt gedurende het kortdurend zorgverlof, het adoptieverlof en het aanvullend geboorteverlof het volledige salaris doorbetaald.
3. De pensioenopbouw wordt gedurende de wettelijk toegestane periode van ouderschapsverlof van maximaal 26 weken, voortgezet. Werkgever neemt de daarvoor verschuldigde pensioenpremie voor haar rekening.
4. Totdat er bij wet gelijkheid is georganiseerd in verlofrechten voor alle gezinssamenstellingen bij verwelkoming van een kind in het gezin, vult werkgever het verlofrecht als volgt aan:
   - Het adoptieverlof wordt met 4 weken uitgebreid zodat er bij verwelkoming van een kind in het gezin voor een van de ouders een verlofrecht van in totaal 10 weken ontstaat.
   - Indien de bevallende ouder geen onderdeel uitmaakt van het gezin waarin het kind wordt opgenomen, heeft de wettelijke ouder van het gezin waarin het kind wordt opgenomen op dit moment recht op 6 weken (aanvullend) geboorteverlof. Dit wordt door werkgever aangevuld tot in totaal 10 weken voor een van beide ouders van het gezin waarin het kind wordt opgenomen. Voor de andere ouder(s) wordt het aangevuld tot 6 weken.

43 Bij cao geregeld verlof

1. Naar aanleiding van het bepaalde in lid 4 sub 1 en sub 2 van dit artikel wordt op aanvraag van werknemer verlof met doorbetaling van de maandbezoldiging verleend; tijdens dit verlof zal geen bereikbaarheidsdienst worden opgelegd. Per gebeurtenis is de omvang van het verlof vermeld.
2. Indien de omvang van het verlof meer dan één dienst bedraagt, wordt het verlof ononderbroken verleend. Rustdagen, CO-dagen en feestdagen zijn in dit verband geen onderbrekingen.
3. Voor werknemer die, als gevolg van het feit dat hij minder dan gemiddeld 36 uur per week werkt, per week minder dagen werkt dan gebruikelijk is bij het desbetreffende onderdeel, geldt het volgende: tussenliggende kalenderdagen waarop geen dienst wordt verricht (met uitzondering van rustdagen, CO-dagen en feestdagen) worden in dit verband als dienst aangemerkt.
4. Er is sprake van verschillende vormen van bij cao geregeld verlof:
   a. het zonder verdere voorwaarden verlenen van verlof voor de volgende gebeurtenissen:
      - ondertrouw van werknemer: 1 dienst;
      - huwelijk van werknemer: 4 diensten;
      - 25- en 40-jarig huwelijk van werknemer: 1 dienst;
      - overlijden van partner: 4 diensten;
      - overlijden van bloed- en aanverwanten in de 1e graad van werknemer of van de partner: 4 diensten;
      - 25, 40, en 50 jarig dienstjubileum van werknemer: 1 dienst;
      - verhuizing, mits er recht bestaat op verhuiskostenvergoeding (conform de bepalingen in hoofdstuk 5) en het dienstbelang zich daar niet tegen verzet: 4 diensten.

   b. het door werkgever in staat stellen tot het bijwonen van de volgende gebeurtenissen:
      - huwelijk van bloed- of aanverwanten in de 1e en 2e graad van werknemer of van de partner: 1 dienst;
      - 25, 40, 50 en 60 jarig huwelijk van (pleeg /stief) ouders van werknemer of van de partner: 1 dienst;
      - overlijden van bloed- en aanverwanten in de 2e en 3e graad van werknemer of van de partner: 1 dienst;
      - cursussen ter voorbereiding op de pensionering of de vervroegde uittreding: maximaal 5 diensten. Aanspraak op dit verlof kan op zijn vroegst 2 jaar voor de ontslagdatum ontstaan.

   c. NS vindt het belangrijk dat werknemers die mantelzorg verlenen of te maken hebben met het verlies van een dierbare voldoende gesteund worden door hun (werk)omgeving. Werkgever en werknemer voeren hierover samen het gesprek en maken maatwerkafspraken die passen bij de persoonlijke situatie van de werknemer. Zie verder Hoofdstuk 12, bijlage 12 Gezond en gemotiveerd werken.

   d. Werknemers in transitie naar een andere genderidentiteit kunnen gedurende een periode van tien jaar in totaal 24 weken volledig betaald verlof toegekend krijgen en opnemen om dit te realiseren.

44 Aanvullende afspraken over verlof

Bij het maken van afspraken over tijd of verlof voor bijzondere situaties (zoals calamiteitenverlof, zorgverlof en tijd voor mantelzorg) is het gesprek met de leidinggevende hierover erg belangrijk. In geval van afwijzing ontvangt werknemer een schriftelijke gemotiveerde toelichting.

4. Beloningen

45 Cao-lonen

- De lonen per contractuur, per 1 maart 2025 zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1a.
- De lonen voor een 36-uurs-contract, per 1 maart 2025 zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1b.
- De lonen per contractuur, per 1 maart 2026 zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1c.
- De lonen voor een 36-uurs-contract per 1 maart 2026 zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1d.
- De uurlonen per 1 maart 2025 zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1e.
- De uurlonen per 1 maart 2026 zijn vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1f.

46 Loonschaal Participatiewet

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, is in Hoofdstuk 12, bijlage 1g een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML.

Voor de werknemers die ingedeeld worden in deze loonschaal geldt eenzelfde salarisgroei-systematiek als voor de werknemers in de reguliere loonschalen. De stappen worden toegekend tot het overeengekomen schaalmaximum bereikt is. Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals:

- werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, zoals Wajongers.
- werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.
- andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt, zoals oudere werknemers of langdurig werklozen.

47 Vacant

48 Uurloon en dagloon

Het uurloon is gelijk aan 0,23 maal het cao-loon per contractuur zoals vermeld in hoofdstuk 12, bijlage 1e en bijlage 1f, eventueel verhoogd met de aan werknemer toegekende toelage(n) per uur, die aan het cao-loon is gelijkgesteld.

49 Netto-netto toelage

Voor de salarisgroepen 51 tot en met 59, alsmede tot een bepaald salarisniveau in de salarisgroepen 60 en 61, is bij de verzelfstandiging van het Spoorwegpensioenfonds op 1 januari 1994 een toelage vastgesteld ter verkrijging van een netto-garantie op dat tijdstip. Deze toelage is de netto-netto toelage. De groep werknemers die recht heeft op de netto-netto toelage is beperkt tot werknemers die op 31 maart 2001 een netto-netto toelage ontvingen. Voor een overzicht van de netto-netto toelagen per contractuur zie hoofdstuk 12, bijlage 2 van de cao.

50 Vakantiebijslag

1. Werknemer heeft jaarlijks aanspraak op vakantiebijslag, die in de maand mei wordt uitbetaald. De vakantiebijslag wordt gedurende de periode mei tot en met april per maand opgebouwd door het reserveren van 8 procent van de maandbezoldiging.
2. Het minimum van de vakantiebijslag bedraagt € 6,68 (per 1 maart 2025) en € 6,81 (per 1 maart 2026) per maand per contractuur. De vakantiebijslag die volgens de in lid 1 bedoelde berekeningsmethode minder bedraagt dan de minimum vakantiebijslag, wordt verhoogd tot de minimum vakantiebijslag indien:
   - werknemer 23 jaar of ouder is, of
   - werknemer jonger dan 23 jaar is en een partner heeft, of recht heeft op kinderbijslag.
3. Werknemer krijgt vanaf maart 2023 de mogelijkheid om de maand van uitbetaling van de vakantiebijslag zelf te bepalen.

51 Decemberuitkering

1. Werknemer heeft jaarlijks aanspraak op een decemberuitkering, die in de maand december wordt uitbetaald. De decemberuitkering wordt gedurende het kalenderjaar per maand opgebouwd door het reserveren van 3 procent van de maandbezoldiging.
2. De minimum decemberuitkering bedraagt € 2,75 (per 1 maart 2025) en € 2,84 (per 1 maart 2026) per maand per contractuur.
3. De decemberuitkering die volgens de in lid 1 bedoelde berekeningsmethode minder bedraagt dan de minimum decemberuitkering, wordt verhoogd tot de minimum decemberuitkering, indien:
   - werknemer 23 jaar of ouder is, of
   - werknemer jonger dan 23 jaar is en een partner heeft, of recht heeft op kinderbijslag.

Salarissysteem

52 Indelen in salarisgroep

1. De functies bij werkgever worden, met uitzondering van werknemer die op of na 1 april 1996 een functie in de reinigingsdienst bij NedTrain (heeft) aanvaard(t), naar zwaarte gerangschikt over 9 functiegroepen (51 tot en met 59). Deze rangschikking vindt plaats op basis van het tussen partijen overeengekomen functie-indelingssysteem ORBA (zie hoofdstuk 12, bijlage 7) of op basis van een vereenvoudigde werkwijze, die gebaseerd is op de referentiefuncties van ORBA. De functies worden in ieder geval volgens dit systeem gerangschikt ingeval werkgever en/of de functievervuller dat wil. Indeling in functiegroep 60, 61, 62 en 63 vindt plaats volgens het Hay-systeem (zie hoofdstuk 12, bijlage 8).
2. Voor werknemer die op of na 1 april 1996 een functie in de reinigingsdienst van NedTrain aanvaardt of heeft aanvaard, geldt een afwijkende indeling. Deze functies

worden op basis van zwaarte van de functie ingedeeld in functiegroep 01, 02 of 03.

3. Het indelen van werknemer in een van de salarisgroepen vindt plaats op basis van de functie waarin hij is benoemd. Benoemingen geschieden conform lid 1.
4. Werknemer die zijn functie nog niet volledig uitoefent kan tijdelijk in een lagere salarisgroep worden ingedeeld.
5. De groepsfunctie machinist en de groepsfunctie hoofdconducteur zijn binnen NS kernfuncties en zullen geen wijzigingen ondergaan.

53 Vaststellen cao-loon bij indiensttreden

1. De salarisgroepen 51 tot en met 59 zijn onderverdeeld in treden. Bij indiensttreden wordt aan werknemer een trede toegekend. Voor werknemers van 20 jaar of jonger wordt het toekennen van deze trede bepaald door de leeftijd die in het desbetreffende jaar is of wordt bereikt. Voor overige werknemers wordt de trede toegekend die volgt op de trede van een 20-jarige. Kent de salarisgroep geen leeftijdstreden, dan wordt de laagste trede in de salarisgroep toegekend. Het toekennen van een hogere trede kan plaatsvinden op basis van relevante werkervaring en/of opleiding.
2. De salarisgroepen 60, 61, 62 en 63 kennen een begin- en eindbedrag. Het cao- loon kan ieder bedrag zijn van het beginbedrag tot en met 110 procent van het eindbedrag van de desbetreffende salarisgroep. Bij indiensttreden wordt afhankelijk van de relevante werkervaring en/of opleiding een cao-loon vastgesteld.
3. Het niveau in de voor werknemer geldende schaal 01, 02 en 03 wordt bepaald door de leeftijd van werknemer. Is werknemer 22 jaar of ouder, dan wordt het niveau in de schaal bepaald door het aantal functiejaren dat hij in die schaal heeft doorgebracht. Daarbij worden de leeftijdsjaren tot 22 jaar buiten beschouwing gelaten.

54 Toekennen tredeverhoging salarisgroep 01 tot en met 03 en salarisgroep 51 tot en met 59

1. Aan werknemer, ingedeeld in één van de salarisgroepen 01 tot en met 03 of salarisgroepen 51 tot en met 59, wordt op 1 januari van elk jaar de naast hogere trede toegekend indien het functioneren ten minste als voldoende is beoordeeld. Indien in het betreffende jaar geen beoordeling heeft plaatsgevonden, vindt automatisch tredeverhoging plaats. Aan werknemer die op of na 1 juli in dienst is getreden, wordt geen tredeverhoging toegekend per 1 januari volgend op het jaar van indiensttreding (deze voorwaarde geldt vanaf 1 januari 2026 en wordt voor het eerst toegepast bij indiensttredingen op of na 1 juli 2026)
2. Aan werknemer kan een extra trede worden toegekend. De functievervulling moet daartoe aanleiding geven.
3. De salarisgroepen 51 tot en met 59 kennen een E-trede. Werknemer komt onder de volgende voorwaarden voor deze E-trede in aanmerking:
   - minimaal 5 jaar op het maximum van de salarisgroep; en
   - een positieve beoordeling.

In dit kader geldt als maximum van een salarisgroep de hoogste trede, niet de E-trede zijnde.

55 Niet toekennen tredeverhoging salarisgroep 01 tot en met 03 en salarisgroep 51 tot en met 59

Er wordt geen hogere trede in de salarisgroep toegekend indien:

A. werknemer afwezig is. De hogere trede wordt wel toegekend indien de afwezigheid wordt veroorzaakt door betaald of onbetaald verlof voor een periode van maximaal 6 maanden. Tevens wordt de trede toegekend in het eerste ziektejaar en in het 2e ziektejaar (ook in nieuw bedongen arbeid) wanneer gedurende minimaal 6 maanden re-integratiewerkzaamheden worden uitgevoerd, waarbij de volledige contracturen worden gewerkt en alle taken behorende bij de eigen functie worden uitgevoerd. (N.B.: er wordt in overige situaties geen trede toegekend in het tweede ziektejaar);
B. werknemer geschorst is. Hervat werknemer zijn werkzaamheden in de functie die hij verrichtte op het moment dat hij werd geschorst, dan kan de tredeverhoging alsnog, per oorspronkelijke datum, plaatsvinden;
C. werknemer een WAO- of WIA-uitkering geniet, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%;
D. werknemer niet voldoet aan eisen van geschiktheid en/of gedrag. Het besluit tot uitsluiten moet zijn gebaseerd op een functievervullingsgesprek/ beoordelingsgesprek niet ouder dan 3 maanden;
E. er twijfel bestaat of werknemer voldoet aan eisen van geschiktheid en/of gedrag. De tredeverhoging kan dan tijdelijk worden opgeschort. Het opschortingsbesluit wordt aan werknemer tijdig bekend gemaakt. Binnen 6 maanden na de oorspronkelijke voor de tredeverhoging aangewezen datum moet een definitief besluit worden genomen, op basis van een nieuw functievervullingsgesprek/ beoordelingsgesprek, of de opschorting wordt omgezet in een uitsluiting. Als niet tijdig een besluit wordt genomen, dan vindt alsnog per oorspronkelijke datum de tredeverhoging plaats;
F. werknemer wel beschikbaar is, maar de functie waarin hij laatstelijk is benoemd niet (meer) uitoefent, tenzij werkgever de veroorzaker hiervan is. Hervat werknemer zijn werkzaamheden in de hiervoor vermelde functie, dan kan de tredeverhoging alsnog per oorspronkelijke datum plaatsvinden.

56 Toekennen verhoging cao-loon salarisgroep 60, 61, 62 en 63

1. Aan werknemer ingedeeld in salarisgroep 60, 61, 62 of 63 wordt niet eerder een jaarlijkse verhoging toegekend, dan nadat het functioneren van werknemer is beoordeeld. Bij de mate van verhogen wordt rekening gehouden met het oordeel over het functioneren. De verhoging gaat in per 1 januari.
2. De verhoging kan variëren van 0 tot en met 6 procent van het eindbedrag van de desbetreffende salarisgroep. Het maximaal te bereiken cao-loon bedraagt gewoonlijk 100 procent van het eindbedrag van de salarisgroep. In bijzondere gevallen kan het cao-loon tot maximaal 110 procent van het eindbedrag van de salarisgroep oplopen. Bij de mate van verhoging wordt rekening gehouden met het oordeel over het functioneren. Voor werknemer wordt dit oordeel inzichtelijk gemaakt

in een gesprek en op verzoek van werknemer op schrift gesteld.

3. Er wordt geen verhoging toegekend indien:
   a. werknemer afwezig is. De verhoging wordt wel toegekend indien de afwezigheid wordt veroorzaakt door betaald of onbetaald verlof voor een periode van maximaal 6 maanden. Tevens wordt de verhoging toegekend in het eerste ziektejaar (N.B.: er wordt geen verhoging toegekend in het tweede ziektejaar);
   b. werknemer is geschorst. Hervat werknemer zijn werkzaamheden in de functie die hij verrichtte op het moment dat hij werd geschorst dan kan de verhoging alsnog, per oorspronkelijke datum, plaatsvinden;
   c. werknemer een WAO- of WIA-uitkering geniet, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheids- percentage van 80-100%;
   d. werknemer wel beschikbaar is, maar de functie waarin hij laatstelijk is benoemd niet (meer) uitoefent, tenzij werkgever de veroorzaker hiervan is. Hervat werknemer zijn werkzaamheden in de hiervoor vermelde functie dan kan de verhoging alsnog per oorspronkelijke datum plaatsvinden.

57 Bevorderen

1. Een werknemer die benoemd is op een functie ingedeeld in een hogere salarisgroep, komt in aanmerking voor bevordering. Bevordering gaat, na een proeftermijn van maximaal 6 maanden, in op de eerste dag volgend op de maand waarin werkgever heeft vastgesteld dat werknemer aan alle functie-eisen voldoet. Werkgever is bevoegd om op andere gronden dan de functiezwaarte een werknemer te bevorderen. In dat geval is sprake van een beleidsbevordering. Een bevordering kan met terugwerkende kracht gebeuren wanneer naar het oordeel van werkgever daar aanleiding voor bestaat. Een bevordering met terugwerkende kracht kan tevens voorkomen als de functie van werknemer in een hogere salarisgroep is ingedeeld. Als richtlijn voor de terugwerkende kracht geldt de datum waarop overeenstemming werd bereikt over de beschrijving van de functie, indien werkgever van oordeel is dat werknemer op die datum al voldeed aan de functie-eisen. N.B.: in een aantal gevallen gelden afwijkende bevorderingstermijnen, deze zijn opgenomen in hoofdstuk 8 (Bedrijfsspecifieke bepalingen).
2. De overgang naar de salarisgroepen 01 tot en met 03 en de salarisgroepen 51 tot en met 59 vindt plaats volgens het overgangsschema opgenomen in hoofdstuk 12, bijlage 1. Als geen overgang is aangegeven, dan vindt de overgang horizontaal plaats.
3. Overgang naar de salarisgroepen 60, 61, 62 en 63 vindt plaats door het oude cao- loon te verhogen met de helft van het verschil van de beginbedragen van de oude en de nieuwe salarisgroep.

58 Samenloop bevorderen en (trede) verhogen

Bij bevordering per 1 januari vindt eerst de overgang naar de hogere salarisgroep plaats en vervolgens wordt een (trede)verhoging toegekend.

59 Verlagen cao-loon alsmede toelagen

Verlagen van het cao-loon alsmede de toelagen is mogelijk door indeling in een lagere salarisgroep met schriftelijke instemming van werknemer.

59a Compensatieregeling bij herwaardering van de functie in lagere salarisgroep

Indien bij herwaardering de functie van werknemer in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit het volgende:

1. Het door de werknemer in de nieuwe situatie te ontvangen salaris wordt niet lager ten gevolge van de indeling in een lagere salarisgroep. Bij indeling in de nieuwe salarisgroep wordt de trede / RSP toegekend die zo dicht mogelijk boven het oude salaris ligt. Bovengrens is het maximum binnen de nieuwe salarisgroep.
2. In geval het salaris van werknemer reeds hoger is dan het maximum van de salarisgroep waarin de functie na herwaardering is ingedeeld, geldt het volgende:
   - werknemer wordt ingedeeld in het maximum van de nieuwe salarisgroep;
   - werknemer ontvangt daarnaast een toelage die gelijk is aan het verschil tussen het salaris dat werknemer verdiende voordat de functie werd geherwaardeerd en het maximum salaris behorend bij de nieuwe salarisgroep waarin de werknemer formeel wordt ingedeeld. Deze toelage wordt geïndexeerd met de algemene cao-loonaanpassingen. Voornoemde toelage geldt zolang werknemer dezelfde functie blijft uitoefenen.
3. Werkgever en werknemer spannen zich in om het werken op een lager functieniveau in tijd te beperken.

60 Niet toekennen maandbezoldiging bij afwezigheid werknemer

1. Werknemer heeft geen aanspraak op de maandbezoldiging over de periode waarin hij afwezig is.
2. Werknemer heeft wanneer hij afwezig is, toch aanspraak op de maandbezoldiging:
   - ingeval hij voorlopig is geschorst;
   - indien werkgever besluit de maandbezoldiging wel toe te kennen.

Inhoudingen

61 Pensioenpremie

1. Op het pensioengevend inkomen wordt bij werknemer een pensioenpremie ingehouden, zie hoofdstuk 10.
2. Bij onbetaald verlof dat uitsluitend in het persoonlijk belang van werknemer wordt verleend en dat op kalenderjaarbasis 4 maal de overeengekomen arbeidstijd per week overschrijdt, komt de totale pensioenpremie (werkgevers- en werknemersdeel) voor rekening van werknemer.

62 WIA excedent premie

Op het pensioengevend inkomen wordt een WIA excedent premie ingehouden. Deze WIA excedent premie wordt ingehouden voorzover het pensioengevend inkomen een vrijgesteld bedrag (de zgn. franchise) overschrijdt. De franchise is gelijk aan het maximum dagloon WIA op maandbasis. De hoogte van de

WIA excedent premie wordt vastgesteld door het pensioenfonds Rail&OV.

62a Wettelijke WGA-verzekering

50% van de bij NS in rekening gebrachte premie voor de WGA-verzekering wordt ingehouden op het loon van de werknemer. De premie is een netto inhouding.

Uitbetalen

63 Uitbetalen

De maandbezoldiging en vergoedingen in geld waarop werknemer aanspraak heeft, wordt uiterlijk de 15e van de kalendermaand overgeschreven op door werknemer aan te wijzen bankrekening(en).

Eenmalige uitkeringen

64 Jubileumgratificatie

1. Aan werknemer die sinds indiensttreden 12,5 jaar in dienst van werkgever is geweest, wordt een gratificatie verleend ten bedrage van een kwart van zijn maandbezoldiging. De diensttijd moet onafgebroken zijn en aaneensluiten, tenzij er naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat hiervan af te wijken. Indien er sprake is van een re-integratie in een lagere salarisgroep wordt er voor de berekening van de hoogte van de uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte cao-loon, dat werknemer op de dag voor re-integratie genoot.
2. Aan werknemer wordt een gratificatie verleend van de helft van zijn maandbezoldiging indien hij 45 jaar in dienst van werkgever is. De diensttijd moet onafgebroken zijn en aaneensluiten, tenzij er naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat hiervan af te wijken. Indien er sprake is van een re-integratie in een lagere salarisgroep wordt er voor berekening van de hoogte van de uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte cao-loon, dat werknemer op de dag voor re-integratie genoot.
3. Aan werknemer wordt een gratificatie verleend van eenmaal zijn maandbezoldiging indien hij 25, 40 en 50 jaren in dienst van werkgever is. De diensttijd moet onafgebroken zijn en aaneensluiten, tenzij er naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat hiervan af te wijken. Indien er sprake is van een re-integratie in een lagere salarisgroep wordt er voor berekening van de hoogte van de uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte cao-loon, dat werknemer op de dag voor re-integratie genoot.
4. De jubileumgratificatie wordt naar evenredigheid vastgesteld op basis van het aantal contracturen per periode. De evenredigheid voor perioden die liggen vóór 1997 geschiedt op basis van de deeltijdfactor.
5. Werkgever kan om bijzondere, aan werknemer mede te delen redenen, een gratificatie als in lid 1, 2 of 3 bedoeld niet toekennen. Wanneer de redenen, die tot het onthouden van de gratificatie aan werknemer hebben geleid, niet meer aanwezig zijn, zal deze alsnog worden toegekend.

65 Afscheidsuitkering

Werknemer die voor de eerste van de maand waarin hij de voor hem geldende AOW- gerechtigde leeftijd bereikt een 25- of 40-jarig dienstjubileum zou hebben gevierd, ontvangt bij eerder ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid, tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden, Zwaar werkregeling of pensioen, een afscheidsuitkering, indien het dienstjubileum zou worden bereikt binnen 5 jaar na de datum van ontslag. Deze afscheidsuitkering is een jubileumgratificatie naar rato.

66 Uitkering bij overlijden

In geval van overlijden van werknemer wordt door werkgever aan de nagelaten betrekking als bedoeld in artikel 7:674 Burgerlijk Wetboek een uitkering verstrekt op basis van diens laatstgenoten pensioengevend inkomen. De uitkering wordt betaald over het resterende deel van de maand na het overlijden plus de twee daaropvolgende volle kalendermaanden. Betaling van de uitkering geschiedt voor zover mogelijk in een bedrag ineens.

5. Vergoedingen en garantieregelingen

Vergoedingen

67 Verhuizing

1. Als werknemer op verzoek van werkgever moet verhuizen worden verhuis- en transportkosten vergoed.
2. De verhuiskostenvergoeding bedraagt 12% van het bruto jaarsalaris met een minimum van € 3.100 en een maximum van € 5.445.
3. De transportkosten worden volledig vergoed. Kosten voor het in- en uitpakken vallen hier niet onder.
4. De transportkosten worden ook vergoed aan:
   a. de oud werknemer met een pensioenuitkering, een WW-uitkering of met OVUT-uitkering die:
      – verhuist binnen 3 jaar na ontslagdatum, én
      – verhuist naar een andere gemeente binnen Nederland naar een woning die tenminste 10 km hemelsbreed van de oude woning ligt;
   b. de partner van een overleden werknemer of oud-werknemer die binnen 3 jaar na ontslagdatum is overleden en die verhuist naar een andere gemeente binnen Nederland naar een woning die tenminste 10 km hemelsbreed van de oude woning ligt.
5. Terugbetaling van verhuis- en transportkosten
   Als werknemer verhuisd is en de arbeidsovereenkomst eindigt binnen drie jaar, anders dan door overlijden of invaliditeit, moet werknemer de toegekende verhuis- en transportkosten als volgt terugbetalen:
   – binnen 1 jaar na verhuizing:100%;
   – binnen 2 jaar na verhuizing: 65%;
   – binnen 3 jaar na verhuizing: 30%.
6. NS-Hypotheekgarantie aan de Stichting Spoorwegpensioenfonds. Als werknemer een woning koopt waarvoor hij een hypothecaire lening moet sluiten staat werkgever onder bepaalde voorwaarden borg voor betaling van rente en aflossing. De voorwaarden zijn:
   – werknemer heeft een hypothecaire lening van de Spoorwegpensioenfonds Beheer BV;
   – de koopsom is niet hoger dan het maximale bedrag van de Nationale Hypotheek Garantie bij nieuwe woningen;
   – de koop van de woning is een gevolg van een verplaatsing;
   – werknemer kan geen Nationale Hypotheek Garantie krijgen;
   – er bestaat een redelijke verhouding tussen de woonlasten en het inkomen.

67a Wijziging standplaats/ werklocatie op initiatief werkgever

In de situatie dat de standplaats/werklocatie van werknemer wijzigt op initiatief van NS, zoals bij een bedrijfsverhuizing, en werknemer hierdoor extra reistijd woon-werk heeft, is de reistijdcompensatieregeling van het Sociaal Plan NS (hoofdstuk 11, bijlage 2, artikel 1) van toepassing.

68 Verblijf in een conferentieoord

Als werknemer deelneemt aan een vormings- of scholingsactiviteit in een conferentieoord, ontvangt werknemer een tegemoetkoming in de kosten van consumpties in de avond. Voorwaarde is dat werkgever de kosten van de activiteit voor haar rekening neemt. De vergoeding kan tot aan een redelijk bedrag gedeclareerd worden. In overleg met werkgever wordt dit bedrag vastgesteld.

69 Verrichten andere werkzaamheden

1. Indien werknemer in opdracht van werkgever tijdelijk een andere functie vervult bestaat er recht op een vergoeding mits aan de volgende voorwaarden is voldaan:
   – de vervanging duurt per dienst ten minste 5 uur;
   – de andere werkzaamheden zijn in een hogere functiegroep ingedeeld;
   – de vervanging van de andere functie is niet in de functiebeschrijving van werknemer opgenomen en heeft dus geen invloed gehad op de hoogte van de indeling van de eigen functie.

   De vervanging hoeft niet alle taakelementen te omvatten van de functie die vervangen wordt.
2. De vergoeding bedraagt per verrichte dienst: bij dienstdoen in functiegroep 52 t/m 56 € 3,99 (per 1 maart 2025) en € 4,13 (per 1 maart 2026); bij dienstdoen in functiegroep 57 en 58 € 6,72 (per 1 maart 2025) en €6,96 (per 1 maart 2026) bij dienstdoen in functiegroep 59 en 60 € 9,58 (per 1 maart 2025) en €9,91 (per 1 maart 2026); bij dienstdoen in functiegroep 61 t/m 63 € 12,51 (per 1 maart 2025) en € 12,95 (per 1 maart 2026). De hoogte van de vergoeding volgt de ontwikkeling van het cao-loon.
3. De vergoeding wordt niet toegekend indien:
   – de werkzaamheden worden verricht in het kader van de eigen opleiding of inwerken;
   – werknemer een tijdelijke vacatureplaats vervult.

70 Les-, instructie of begeleiding geven[6]

1. Indien werknemer in opdracht van werkgever aan een groep of individu les, begeleiding of instructie geeft, bestaat er recht op een vergoeding mits aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
   – werknemer is in salarisgroep 59 of lager ingeschaald;
   – het les-, instructie of begeleiding geven is niet mee gewaardeerd in de functie; indien het les- instructie of begeleiding geven is opgenomen in de functiebeschrijving en is mee gewaardeerd en ook standaard onderdeel uitmaakt van de werkzaamheden van de

6. *Werknemer werkt niet voor het NS Leercentrum.*

functiehouder/ specialist, geldt er geen vergoeding. Dat wil zeggen dat iedere of nagenoeg iedere functiehouder/ specialist les- instructie of begeleiding geeft.[7] Daarbij kan het les- instructie of begeleiding geven wel in de tijd fluctueren (piek- versus dal-momenten);
- het les-, instructie of begeleiding geven is persoonsgebonden;
- het begeleiden gebeurt in het kader van een verplichte opleiding, het betreft niet het inwerken of het meelopen van collega's. Inwerken van een collega langer dan 2 weken wordt wel beschouwd als begeleiding.

Werknemers die op grond van de cao NS van 1 juli 2022 t/m 31 december 2023 al een vergoeding ontvangen, behouden deze vergoeding bij gelijkblijvende omstandigheden met uitzondering van werknemers in salarisgroep 60 en hoger.

2. De vergoeding bedraagt € 3,60 per lesuur (per 1 maart 2025) en €3,72 per lesuur (per 1 maart 2026). De hoogte van de vergoeding volgt de ontwikkeling van het cao-loon. Indien werknemer zich in vrije tijd moet voorbereiden kan daarvoor, in overleg met werkgever, compensatie gegeven worden. Als compensatie in tijd niet mogelijk is kan werkgever besluiten een uitkering te geven.

De nawerking van de cao-bepalingen uit eerdere cao's over dit onderwerp komt te vervallen met de inwerkingtreding van deze bepaling, met uitzondering van de functies zoals hierboven benoemd in salarisgroep 60 en hoger.

71 Reiskosten werkuitvoering[8]

1. Reiskosten, die werknemer maakt als hij voor de werkuitvoering op reis is (waaronder begrepen bezoek aan de bedrijfsarts als ook voor reizen naar een keuringslocatie voor een periodiek medisch- of psychologisch onderzoek) mag hij declareren. De hoogte van de vergoeding bedraagt:
   - alle kosten, indien gebruik gemaakt wordt van openbaar vervoer;
   - voor gebruik van de eigen auto mag gedeclareerd worden bij:

Kilometers per jaar	Vergoeding per 1 april 2025
t/m 5.000 km	€ 0,51 per kilometer
5.001 t/m 10.000 km	€ 0,45 per kilometer
10.001 t/m 15.000 km	€ 0,40 per kilometer
15.001 t/m 20.000 km	€ 0,38 per kilometer
Meer dan 20.000 km	€ 0,23 per kilometer

Kilometers per jaar	Vergoeding per 1 april 2026
t/m 5.000 km	€ 0,53 per kilometer
5.001 t/m 10.000 km	€ 0,46 per kilometer
10.001 t/m 15.000 km	€ 0,41 per kilometer
15.001 t/m 20.000 km	€ 0,39 per kilometer
Meer dan 20.000 km	€ 0,24 per kilometer

2. Werkgever vergoedt geen schade aan de auto die ontstaat wanneer de auto ten behoeve van dienst wordt gebruikt. Werknemer dient de auto zelf te verzekeren. In de kilometervergoeding is een bedrag voor een all-risk verzekering begrepen. Het eigen risico en een eventuele terugval in no-claim worden niet vergoed.

71a Reiskostenvergoeding woon-werk reizen

Aangewezen locaties

1. Werknemer die werkzaam is op een locatie zoals opgenomen in Hoofdstuk 12 bijlage 15, komt ongeacht de bereikbaarheid per trein, bij alle diensten in aanmerking voor de reiskostenvergoeding woon-werk.
2. Voor werknemer die niet werkzaam is op één van de aangewezen locaties in hoofdstuk 12, bijlage 15 geldt het volgende.
   - Werknemer van wie de dienst eindigt na 24.00 uur en voor 06.00 uur of wiens dienst aanvangt vóór 06.00 uur en wiens dienst eindigt op zaterdag, zondag en feestdagen na 23.00 uur en vóór 08.00 uur of aanvangt vóór 08.00 uur komt in aanmerking voor een vergoeding indien hij niet per trein kan reizen.
   - Werknemer komt ook in aanmerking voor een vergoeding voor diensten buiten het hierboven genoemde tijdsvenster, mits hij normaalgesproken met de trein naar het werk reist, maar vanwege aanvangs- of eindtijd van de dienst niet per trein kan reizen omdat de dienstregeling op zijn woon-werktraject nog niet is opgestart, of al is beëindigd.
   - Werknemer die nooit met de trein naar het werk gaat omdat er geen woon-werk spoorverbinding is in zijn woongebied, komt niet in aanmerking voor reiskostenvergoeding buiten het hierboven genoemde tijdsvenster.
3. Indien werknemer voor zijn woon-werk reizen gebruik maakt van NS Reisfaciliteiten (NS BusinessCard) per trein, kan voor dit deel van het woon-werk traject geen reiskostenvergoeding worden gedeclareerd.

Wachttijd

4. Als de standplaats tijdig met OV bereikbaar is maar werknemer meer dan 30 minuten wachttijd heeft na aankomst op zijn werklocatie tot aanvang van zijn werkzaamheden of na einde van zijn werkzaamheden en na aankomst bij zijn OV opstappunt, komt hij in aanmerking voor een reiskostenvergoeding. Indien de laatste trein vertrekt binnen

7. Voorbeelden ter duiding:
Mentormachinist: lesgeven is geen onderdeel van de functiebeschrijving van machinist en dus niet mee gewaardeerd. Mentormachinisten hebben daarom recht op de vergoeding lesgeven;
Hoofdmonteur specialist met specialisatie opleiden/lesgeven: lesgeven is onderdeel van de functiebeschrijving en dus mee gewaardeerd. Alle hoofdmonteurs specialist met specialisme opleiden/lesgeven geven les en daarom bestaat geen recht op de vergoeding lesgeven;
Knoopplanner C: lesgeven is onderdeel van de functiebeschrijving en dus mee gewaardeerd. Het lesgeven wordt echter door een select aantal werknemers in deze functie uitgevoerd. Daarmee maakt het niet standaard onderdeel uit van de werkzaamheden en bestaat er recht op een vergoeding lesgeven.
8. Deze vergoeding wordt jaarlijks per 1 april aangepast.

10 minuten na einde dienst wordt deze niet meegenomen bij de bepaling van bereikbaarheid per trein na einde dienst.

Hoogte vergoeding

5. De hoogte van de vergoeding is gebaseerd op de fiscaal gemaximeerde vrijstelling (€ 0,25 per kilometer in 2026). Alle kilometers van de heen en terugreis worden vergoed.
6. De reisafstand van de heen- en terugreis in het woon-werk traject van werknemer wordt bepaald met het systeem dat NS in gebruik heeft voor het aanvragen van reiskostenvergoedingen.

Fiscale uitruil woon-werk kilometers

7. Als op grond van lid 2 en 3 in dit artikel geen recht bestaat op reiskostenvergoeding woon-werk, dan heeft werknemer de mogelijkheid om gereisde woon-werk kilometers vanuit het brutosalaris uit te ruilen tegen het fiscaal vrijgestelde bedrag per kilometer zoals opgenomen in lid 5 van dit artikel. Deze mogelijkheid bestaat niet voor kilometers in het woon-werk traject die met de trein worden gereisd.

71b Overgangsregeling reiskosten woon-werk Instandhouding

Met ingang van 1 juli 2024 geldt de volgende reiskostenregeling voor werknemers van NedTrain BV die op 30 juni 2024 in dienst waren bij NedTrain BV en niet werkzaam zijn op een locatie zoals opgenomen in hoofdstuk 12 bijlage 15.

Deze overgangsregeling eindigt als de werknemer verhuist of van standplaats of van functie wijzigt.

De roostergebonden werknemer die niet met gebruikmaking van openbaar vervoer op tijd aanwezig kan zijn voor aanvang dienst resp. na einde dienst op zijn woonadres kan komen, kan een tegemoetkoming in de kosten van eigen vervoer voor het woon-werkverkeer aanvragen.

De bereikbaarheid per openbaar vervoer wordt –behoudens aperte onredelijkheid – beoordeeld met behulp van de NS Reisplanner. Hierbij wordt uitgegaan van invoer woonadres en standplaatsadres. Verder geldt voor heen- en terugreis een voor- en/of natraject tot maximaal 10 km met eigen vervoer naar resp. van de OV-opstaphalte als passend.

Indien er bij gebruikmaking van openbaar vervoer sprake is van een wachttijd van maximaal 30 minuten na aankomst op standplaats tot aanvang dienst resp. na einde dienst tot vertrek van standplaats naar de OV-halte is er sprake is van bereikbaarheid per OV. Als met het reizen met openbaar vervoer de reistijd tenminste twee keer zo lang is als bij gebruik van eigen vervoer én de reistijdwinst enkele reis in dat geval minstens 30 minuten is, ontstaat recht op de reiskostenregeling. Hierbij wordt de tijd die gemoeid is met voor- en natransport naar en van de OV-halte meegeteld. De afstand woonadres-standplaatsadres wordt vastgesteld met het systeem dat NS in gebruik heeft voor het aanvragen van reiskostenvergoedingen.

De hoogte van de vergoeding is gebaseerd op de fiscaal gemaximeerde vrijstelling (€ 0,25ct per km in 2026). De aanvraag in de tegemoetkoming in de reiskosten wordt gebaseerd op het basisrooster; indien bij incidentele afwijkingen werknemer een dienst heeft die volgens de voorwaarden in aanmerking komt voor de tegemoetkoming, kan werknemer voor die dienst eveneens een tegemoetkoming aanvragen.

72 Kosten van een maaltijd en/of consumpties

De voor de dienstuitvoering gemaakte redelijke kosten voor een maaltijd en/of consumpties kunnen in overleg met werkgever gedeclareerd worden. Deze vergoeding kan niet samenvallen met de maaltijdvergoeding (zie artikelen 113 en 130 in hoofdstuk 8).

73 Kosten van verblijf in een hotel

De voor de dienstuitvoering gemaakte redelijke kosten voor een verblijf in een hotel kunnen in overleg met werkgever gedeclareerd worden.

73a Zakelijke besprekingen en representatie

De voor zakelijke besprekingen of representatie gemaakte redelijke kosten voor consumpties kunnen in overleg met werkgever gedeclareerd worden.

74 Thuiswerkvergoeding

Werknemers die op een dag volledig thuiswerken ontvangen hiervoor een thuiswerkvergoeding ter hoogte van de fiscaal gemaximeerde vrijstelling.

75 Persoonlijke schade bij bedrijfsongevallen

1. Als werknemer persoonlijke schade heeft geleden door een bedrijfsongeval kan deze geheel of gedeeltelijk worden vergoed onder de volgende voorwaarden:
   - als werkgever wettelijk aansprakelijk is voor het overkomen ongeval, wordt de schade geheel vergoed;
   - als werkgever niet wettelijk aansprakelijk is, ontvangt werknemer een tegemoetkoming in de kosten, onder voorwaarde dat het ongeval zijn oorzaak vindt in de aard van de opgedragen werkzaamheden, dan wel in de omstandigheden waaronder werknemer deze moest verrichten en niet te wijten is aan diens opzet, bewuste roekeloosheid of nalatigheid.
2. Wanneer aan een werknemer vanwege een bedrijfsongeval door de zorgverzekeraar van de werknemer eigen risico in rekening wordt gebracht voor de zorgkosten van werknemer, vergoedt NS het deel van het wettelijk eigen risico dat aantoonbaar aan dit bedrijfsongeval toe te rekenen valt.

75a Schade aan persoonlijke hulpmiddelen

Als werknemer schade heeft opgelopen aan persoonlijke hulpmiddelen of er sprake is van diefstal van persoonlijke hulpmiddelen tijdens arbeidstijd, wordt de nieuwwaarde hiervan geheel vergoed als de geleden schade of diefstal zijn oorzaak vindt in de aard van de opgedragen werkzaamheden, dan wel in de omstandigheden waaronder werknemer deze moest verrichten en de geleden schade of diefstal niet te wijten is aan diens opzet, bewuste roekeloosheid of nalatigheid.

76 Vergoeding kleine consumptie

1. Als tegemoetkoming in de dagelijkse uitgaven voor kleine consumpties ontvangen werknemers uit de volgende functiegroepen maandelijks de vergoeding kleine consumpties:
   - bij NSR: hoofdconducteur, machinist, medewerker V&S, assistent V&S, operationeel coördinator V&S, inclusief combinaties van deze functies, de aspirant-functies, en de teammanagers behorend bij deze functies;
   - bij INT: trainmanager, machinist en teammanager.

   De vergoeding bedraagt € 10,00.
2. Aanvullend op het bepaalde in lid 1 geldt dat de werknemer die op 31 december 2016 aantoonbaar recht had op de servicepas, de vergoeding kleine consumpties behoudt.
3. Werknemer ontvangt de vergoeding niet wanneer werknemer:
   - langer dan 60 kalenderdagen volledig arbeids-ongeschikt is;
   - arbeidsongeschikt is voor zijn functie en werknemer buiten dienst is in afwachting van re-integratie of ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid;
   - onbetaald verlof heeft.
4. Als werknemer minder dan gemiddeld 36 uur werkt ontvangt hij een bedrag naar rato.

77 EHBO-vergoeding

1. Werknemer die in eigen tijd deelneemt aan EHBO-oefen-avonden komt in aanmerking voor een vergoeding van € 31,00 per bijgewoonde oefenavond (met een maximum van 10 oefenavonden).
2. Om voor de vergoeding uit lid 1 in aanmerking te komen dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
   - werknemer volgt EHBO-cursus op verzoek van werkgever;
   - werknemer is lid van een EHBO-vereniging;
   - werknemer voldoet aan de eisen voor verlenging van het EHBO-diploma;
   - werknemer mag geen lid zijn van de bedrijfshulpverleningsorganisatie.

78 Juridische bijstand

In het geval werknemer vervolgd wordt ter zake van een strafbaar feit, komt werknemer onmiddellijk in aanmerking voor juridische bijstand. Voorwaarde is dat het strafbare feit zich heeft voorgedaan bij de uitvoering van de opgedragen werkzaamheden. Indien op een later moment blijkt dat er sprake is geweest van opzet, grove schuld of nalatigheid kan heroverweging van de juridische bijstand plaatsvinden. Wanneer werknemer in een situatie als hierboven beschreven juridische bijstand van NS heeft genoten en tegen de rechterlijke uitspraak beroep instelt, wordt de juridische bijstand gecontinueerd indien de Directievoorzitter hiervoor toestemming verleent.

79 Vergoeding vroege/late dienst

1. Werknemer die werkzaam is in onregelmatige dienst komt in aanmerking voor een vergoeding van € 12,02 (per 1 maart 2025) en € 12,44 (per 1 maart 2026); als de dienst start vóór 06.00 uur.
2. Werknemer die werkzaam is in onregelmatige dienst komt in aanmerking voor een vergoeding van € 5,79 (per 1 maart 2025) en € 6,00 (per 1 maart 2026); als de dienst eindigt na 24.00 uur.
3. Werknemer ontvangt de vergoeding niet voor nacht-diensten die de periode van 02.00 uur tot 04.00 uur geheel omvatten.
4. Deze regeling is niet van toepassing op werknemers van NedTrain en NS Leercentrum.

80 OV Fiets abonnement

NS verstrekt op verzoek van werknemer gedurende de looptijd van de cao een jaarabonnement OV Fiets. In dit abonnement zijn tevens twee gratis fietsritten per jaar inbegrepen. Eventuele fiscale consequenties komen ten laste van NS.

Garantieregelingen bij vermindering van het inkomen

81 Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (DS)

1. Als werknemer zijn (eigen) werk niet kan doen door bepaalde omstandigheden, komt hij in aanmerking voor de vergoeding derving SAV (DS).
2. *Voorwaarden en hoogte van de vergoeding.*
   Werknemer heeft recht op DS als hij gedurende ten minste één volledige dienst geen (eigen) werk verricht als gevolg van één van de volgende situaties:
   a. Werknemer is volledig arbeidsongeschikt; hij ontvangt echter geen DS op een:
      - F,
      - in het rooster aangegeven R of WTV-dag of
      - op een andere wijze vastgelegde WTV-dag;
   b. Werknemer verricht het werk gedeeltelijk of doet ander werk op advies van de bedrijfsarts. Dit geldt in principe voor maximaal 3 maanden. Verlenging is mogelijk na beslissing van de bedrijfsarts;
   c. Werknemer is arbeidsongeschikt voor de functie en doet ander werk gericht op re-integratie of is buiten dienst in afwachting van re-integratie;
   d. Werknemer neemt deel aan OR- activiteiten of activiteiten van commissies daarvan;
   e. Werknemer heeft organisatieverlof;
   f. Werknemer gecertificeerd of opgeleid is als mentor bij herinstructie/werkplekbegeleiding, of in aanmerking komt voor een vergoeding conform artikel 70 voor les-, instructie of begeleiding geven en in verband daarmee een verschoven dienst heeft en over de oorspronkelijke dienst SAV ontvangen zou hebben.
      Wordt werknemer van twee (nacht)diensten vrijgemaakt t.b.v. één omstandigheid daar tussen in, dan heeft hij voor beide (nacht)diensten aanspraak op DS.
   g. Werknemer is door werkgever op 'betaald afwezig' (BA) gezet;
   h. Werknemer geniet (boven)wettelijk vakantieverlof, adoptieverlof, (aanvullend) geboorteverlof,

kortdurend zorgverlof op grond van artikel 42 lid 1; of transitieverlof op grond van artikel 43, lid 4 sub 4;

i. Werknemer volgt verplichte opleidingsdagen ten behoeve van de uitoefening van zijn eigen functie. Dit geldt niet voor basisopleidingen en werknemers werkzaam in een 2224-rooster.

3. *Basis en hoogte van de DS-uitkering.*
De basis van de vergoeding is het uurgemiddelde van de uitbetaalde SAV-vergoeding in de afgelopen 12 maanden. Iedere maand stelt de personeelsadministratie dit bedrag vast. De meetellende vergoedingen zijn:
   - vergoeding voor het werken op onregelmatige tijden;
   - rouleringsbijslag;
   - vergoeding bestrijding gevaarlijke stoffen te Kijfhoek en Venlo;
   - vergoeding voor bereikbaarheid (mits dit een vast inkomensbestanddeel is);
   - feestdagentoeslag;
   - Tegemoetkoming Vermindering Inkomen (TVI);
   - vergoeding dubbele onregelmatigheid;
   - CO in geld;
   - vaste toeslag op het uurloon vijfploegendienst NedTrain;
   - vaste onregelmatigheidsvergoeding vijfploegendienst NedTrain[9];
   - DS zelf.

Indien WTV is verkocht in de periode die wordt gehanteerd voor vaststelling van het DS-uurbedrag, worden deze uren opgeteld bij de contracturen.
Op een dag dat werknemer in aanmerking komt voor DS, kan hij de hierboven genoemde vergoedingen niet declareren.
De hoogte van de DS-uitkering voor een niet-verrichte dienst conform lid 2 bedraagt het bovenvermelde uurgemiddelde x het aantal uren van de dienst zoals die laatst is voorgeschreven.

4. *Salarisgroep 61 t/m 63.*
De vergoeding is ook van toepassing op werknemer in één van de salarisgroepen 61 t/m 63.

5. *Bijzondere situatie.*
Indien bij tijdelijke werkzaamheden, gericht op re-integratie, het totaal van cao-loon en SAV, dat werknemer zou ontvangen als hij definitief in de desbetreffende functie zou zijn herplaatst, groter is dan het totaal van cao-loon en DS dat hij ontvangt, kan hij verzoeken om een aanvullende uitkering tot het eerstgenoemde totaal.

82 Vermindering inkomen bij ander werk (TVI)[10]

1. Door wijziging in werkomstandigheden (bijvoorbeeld een ander roosterpatroon of het volgen van een bedrijfsopleiding) kunnen de SAV-inkomsten sterk verminderen. Werknemer kan dan in aanmerking komen voor een uitkering Tegemoetkoming Vermindering Inkomen (TVI). Wanneer de inkomensvermindering het gevolg is van een structurele aanpassing van een vast roosterpatroon op initiatief van NS geldt de garantieregeling conform artikel 83a.

2. Berekeningsmethodiek.
Bij de berekening door de personeelsadministratie, spelen de volgende gegevens een rol:
   a. *Jaarinkomen TVI.* Dit is het jaarinkomen van het voorafgaande kalenderjaar. Tot dit jaarinkomen behoren: 12 x cao-loon, vakantiebijslag, decemberuitkering en de volgende SAV-elementen: vergoeding voor werken op onregelmatige tijden, rouleringsbijslag, bereikbaarheid (mits dit een vast inkomensbestanddeel is), feestdagentoeslag, vergoeding bestrijding gevaarlijke stoffen te Kijfhoek en Venlo, vergoeding dubbele onregelmatigheid, derving SAV en de TVI.
   b. *Het aantal contracturen per jaar.* Dit is het aantal uren dat volgens de arbeidsovereenkomst in het voorafgaande jaar is gewerkt. Voor een werknemer met een 36-uurs contract is dit 12 maanden x 36 uur = 432.
   c. *Basis TVI-garantie.* De basis van de TVI-garantie wordt verkregen door het jaarinkomen TVI te delen door het aantal contracturen per jaar. De basis TVI-garantie wordt eenmaal per jaar (in de maand december) door de personeelsadministratie vastgesteld en geldt voor het volgende kalenderjaar.
   d. *Maandgarantie TVI.* De maandgarantie TVI wordt iedere maand door de personeelsadministratie als volgt vastgesteld: 95,5% x basis TVI-garantie x aantal contracturen van de lopende maand.
   e. *Maandinkomen voor de TVI-berekening.*
Dit is het cao-loon verhoogd met de daarbij behorende vakantiebijslag en decemberuitkering en de SAV-elementen die ook bij het jaarinkomen zijn genoemd.
   f. *Bijzonderheden bij de berekening.*
      - Als het maandinkomen hoger wordt als gevolg van bevordering of tredeverhoging, wordt de maandgarantie TVI aangepast en gelijkgesteld aan het nieuwe maandinkomen excl. SAV. Dit alleen als de maandgarantie TVI lager is dan het nieuwe cao-loon incl. vakantiebijslag en decemberuitkering;
      - De personeelsadministratie verzorgt automatisch uitkering TVI;
      - Werknemer ontvangt geen TVI over de periode van buitengewoon en/of onbetaald verlof;
      - Bij verlaging van het cao-loon van werknemer wordt de maandgarantie TVI aangepast. Dit leidt dus niet tot TVI-uitkering;
   g. *Werknemers van 55 jaar en ouder.* De TVI-regeling geldt ook als op werknemer de garantieregeling voor inkomensvermindering van oudere werknemers (zie artikel 83) van toepassing is;
   h. *Salarisgroep 61 en hoger.* De TVI-regeling geldt ook als werknemer in één van de salarisgroepen 61 of hoger is ingedeeld;
   i. *Deeltijdwerkers.* De TVI-garantie is van toepassing.

9. DS ten behoeve van de vaste onregelmatigheidsvergoeding vijfploegendienst NedTrain wordt gedurende de eerste twaalf maanden van ziekte niet uitbetaald. Na twaalf maanden is DS van toepassing (zie artikel 138 lid 1 punt 2).
10. De garantieregeling geldt niet voor NS Leercentrum.

83 Garantieregeling Inkomensvermindering van Oudere Werknemers (GIOW)

1. Vanaf het jaar waarin werknemer 55 jaar wordt geldt een garantie-inkomen. Als werknemer vanaf deze leeftijd minder onregelmatig werkt, waardoor SAV-inkomsten wegvallen, ontvangt hij minimaal dit garantie-inkomen, gebaseerd op de Garantieregeling voor Inkomensvermindering van Oudere Werknemers (GIOW).
2. Voorwaarden:
   - Werknemer is 55 jaar of ouder. De regeling geldt vanaf 1 januari van het jaar waarin werknemer 55 wordt;
   - Werknemer is ingedeeld in één van de salarisgroepen 51 t/m 60.
   - Werknemer ontving in het voorgaande jaar geen herplaatsing-/re-integratietoelage.
   - Werknemer is niet herplaatst/gere-integreerd in het jaar dat hij 55 jaar werd of later, of om andere redenen in een lagere salarisgroep of trede ingedeeld.
3. Basis GIOW-regeling en hoogte van de uitkering.
   Met ingang van 1 januari 2026 wordt het garantie-inkomen jaarlijks per 1 januari voor het nieuwe kalenderjaar opnieuw (voortschrijdend) berekend op basis van het gemiddelde van het pensioengevend inkomen over de voorgaande 5 kalenderjaren, voor het eerst in het jaar dat werknemer 55 jaar wordt. Het garantie-inkomen wordt vermenigvuldigd met een van de leeftijd van werknemer afhankelijk percentage.

Leeftijd	Percentage
55 jaar	97,5%
56 jaar	98%
57 jaar	98,5%
58 jaar	99%
59 jaar	99,5%
60 jaar	100%

4. Overgangsregeling.
   Voor werknemers die vóór 1 januari 1986 zijn geboren en op 1 maart 2025 in dienst waren van NS, geldt dat de GIOW-berekening die tot 1 januari 2026 van toepassing was wordt voortgezet. Dat wil zeggen dat het garantie-inkomen GIOW gebaseerd blijft op het gemiddelde pensioengevend inkomen per contractuur van het jaar dat werknemer 50 werd tot en met het jaar dat werknemer 54 werd. Dit gemiddelde wordt vermenigvuldigd met het in artikel 83 opgenomen en van de leeftijd van de werknemer afhankelijke percentage.
   Als voor een werknemer geldt dat de in de cao 2025-2027 overeengekomen aangepaste berekening tot een hoger garantie-inkomen GIOW leidt en deze werknemer dus nadeel zou ondervinden van voortzetting van de oude berekeningswijze op grond van de overgangsregeling, dan geldt dat de aangepaste berekening voor deze werknemer van toepassing is.
   De nawerking van de cao-bepalingen uit eerdere cao's over dit onderwerp komt te vervallen met de inwerkingtreding van deze bepaling, met uitzondering van bovengenoemde overgangsregeling.
5. Als het pensioengevend inkomen per contractuur over het laatste jaar lager is, dan geldt dit als de basis van het garantie-inkomen GIOW. Het garantie-inkomen GIOW voor een kalenderjaar wordt vervolgens vastgesteld door vermenigvuldiging van de basis van het garantie-inkomen GIOW met het totaal van de contracturen van het betreffende kalenderjaar. Indien er WTV is verkocht in de periode die wordt gehanteerd voor vaststelling van het garantie-inkomen GIOW, worden deze uren opgeteld bij de contracturen.
6. De hoogte van de garantie-uitkering is het verschil tussen het garantie-inkomen en het pensioengevend inkomen per kalenderjaar. De garantie-uitkering telt mee in de berekeningsgrondslag voor pensioen. De personeelsadministratie verzorgt automatisch uitkering en inhouding. Om te voorkomen dat werknemer een jaar op een eventuele uitkering moet wachten, wordt per maand een uitkering gedaan volgens het zogenaamde rekening-courant systeem. Als daardoor te veel wordt uitgekeerd, kan ook een inhouding plaatsvinden.

83a Garantieregeling Inkomensvermindering door een structurele aanpassing van een vast roosterpatroon

1. Werknemer heeft gedurende maximaal 60 maanden recht op de garantieregeling Inkomensvermindering als gevolg van een structurele aanpassing van een vast roosterpatroon op initiatief van NS.[11]
2. De hoogte van de garantie-uitkering is het verschil tussen de gemiddelde SAV-inkomsten gerekend over 12 maanden voorafgaande aan de roosteraanpassing en de nieuwe SAV-inkomsten. Het garantiebedrag wordt vastgesteld op weekbasis, zodat deze mee fluctueert met de SAV-afrekenperiodes van 4 of 5 weken.
3. De garantie-uitkering vermindert met het bedrag dat werknemer meer ontvangt als gevolg van verhoging van de SAV-tarieven. De garantie-uitkering telt mee in de berekeningsgrondslag voor pensioen.
4. De garantie-uitkering wordt beëindigd bij een benoeming in een andere functie op eigen initiatief, met uitzondering van het reguliere loopbaanpad.

Overgangsregelingen

84 Kosten woon-werkverkeer[12]

1. Voor een beperkt aantal standplaatsen wordt een tegemoetkoming in de reiskosten van het woon-werkverkeer gegeven. Deze regeling geldt alleen als werknemer op 31 mei 1988 in aanmerking kwam voor de vergoeding.
2. Voorwaarden:
   - Werknemer had op 31 mei 1988 recht op de vergoeding (zie aanschrijving Pz1/C 2412-B5 nr 1 d.d. 22/5/1981).
   - Werknemer is sinds die tijd niet meer verhuisd.

11. Hieronder wordt niet verstaan de periodieke aanpassingen in de dienstregeling, maar wel bijvoorbeeld het structureel laten vervallen van werk in de nacht.
12. Werknemer van NedTrain die in aanmerking komt voor reiskosten woon-werkverkeer op basis van artikel 71a of 71b, heeft geen recht op de vergoeding op basis van artikel 84.

3. Met ingang van 1 juli 1990 wordt een vast bedrag per maand toegekend. Bij een belangrijke wijziging voor langere duur (60 kalenderdagen) in het rooster of in de treinenloop kan het bedrag worden aangepast. Van een belangrijke wijziging is sprake indien recht bestaat op een vergoeding die 25% hoger of lager is dan de toegekende vergoeding.
4. Bij langdurige ziekte (60 kalenderdagen) wordt de vergoeding voor de verdere ziekteduur gestopt.
5. De vergoedingsbedragen worden per 1 april van ieder jaar herzien.
6. De garantieregeling geldt niet voor NS Leercentrum.
7. Werknemer van NedTrain die in aanmerking komt voor reiskosten woon-werkverkeer op basis van artikel 71a of 71b, heeft geen recht op de vergoeding op basis van artikel 84.
8. Samenloop met de reiskostenvergoeding op basis van artikel 71a of 71b is niet mogelijk. Indien werknemer voor beide vergoedingen in aanmerking komt, maakt hij eenmalig een keuze voor één van de twee vergoedingen.

6. Loopbaanbeleid en employability

85 Verantwoordelijkheid loopbaanontwikkeling en inzetbaarheid

In de werkgever-/werknemerrelatie hebben werkgever en werknemer elk een eigen verantwoordelijkheid, zowel voor de loopbaanontwikkeling als het inzetbaar zijn en blijven van werknemer. In het hiernavolgende wordt, nadere invulling gegeven aan de wijze waarop loopbaanbeleid en *employability* worden ingevuld.

86 Verantwoordelijkheid werkgever

Werkgever geeft haar verantwoordelijkheid onder meer op de hierna beschreven manier vorm:

A. Werkgever maakt de loopbaanontwikkeling en de inzetbaarheid van werknemer tot vast agendapunt in functioneringsgesprekken.
B. Werkgever stimuleert scholing en opleiding van werknemer, het lopen van stage en het opdoen van ervaring buiten de eigen werkplek; ook het verbreden van functies kan in dit kader worden gezien.
C. Werkgever stimuleert maatregelen die er aan bijdragen dat werknemer in principe slechts bepaalde tijd dezelfde functie vervult, opdat het besef dat doorstroom zowel voor werknemer als werkgever een punt van bewuste overweging moet zijn, zich bij beide goed ontwikkelt.
D. In dit verband stelt werkgever op verzoek van werknemer deze eens in de drie jaar in de gelegenheid bij het Loopbaancentrum een voor hem op maat gesneden persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies te laten maken op kosten van werkgever (zie ook artikel 87 onder D hierna).
E. Als het in d bedoelde ontwikkelings- en loopbaanadvies een opleiding aanbeveelt zal werkgever die faciliteren (met inachtneming van hetgeen in artikel 107a is bepaald).

87 Verantwoordelijkheid werknemer

Werknemer geeft zijn verantwoordelijkheid onder meer op de hierna beschreven manier vorm:

A. Werknemer heeft een positieve instelling ten opzichte van de ontwikkeling van het bedrijf en ten opzichte van de verandering die deze ontwikkeling heeft voor zijn functie, bijvoorbeeld in de zin van verbreding van zijn werkzaamheden.
B. Aan opleidingen om de huidige functie op een goede manier te vervullen die werkgever voor werknemer (en met name voor het behoud van diens inzetbaarheid) nuttig oordeelt doet werknemer zonder voorbehoud naar beste vermogen mee; aan eventueel daaraan verbonden toetsen en examens eveneens.
C. Adviezen van werkgever om, anders dan via een opleiding, zelf actie tot behoud van inzetbaarheid te ondernemen, door bijvoorbeeld het inwinnen van een advies bij het Loopbaancentrum als bedoeld in artikel 86 onder d, legt werknemer niet zonder opgave van redenen naast zich neer.
D. Zoals werkgever aan het persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies bijdraagt door het te betalen, zo draagt werknemer daaraan bij door 1 dag vrijetijdsaanspraken in te leveren.
E. Als het in artikel 86 lid d bedoeld ontwikkelings- en loopbaanadvies een opleiding om een individuele carrière te bevorderen of de inzetbaarheid binnen of buiten het concern te bevorderen (zie ook artikel 107a) aanbeveelt, zal werknemer die gaan volgen en naar beste vermogen proberen te voltooien.

88 Functionerings- en beoordelingsgesprekken/ functievervullingsgesprekken

A. Jaarlijks zullen werkgever en werknemer een functioneringsgesprek voeren, waarbij onder andere afspraken voor het komende jaar worden gemaakt en de afspraken over de afgelopen periode worden geëvalueerd. De ontwikkeling van de loopbaan en daarvoor gewenste maatregelen (opleidingen, trainingen, oriëntatie op een andere functie e.d.) zullen onderwerp van gesprek zijn. Ook de werkrelatie tussen werkgever en werknemer en de eventueel gewenste verbeteringen daarin kunnen aan de orde komen.
B. Jaarlijks zullen werkgever en werknemer in vervolg op het functioneringsgesprek een beoordelingsgesprek voeren.
C. Zowel manager als werknemer kan gebruik maken van een informant ten behoeve van het functioneringsgesprek.
D. Verdere invulling van de regeling functionerings- en beoordelingsgesprekken komt in overleg met de Ondernemingsraad tot stand. Hierbij kan ook worden overeengekomen dat dit plaatsvindt in een functievervullingsgesprek.
E. De klachtenregeling is van toepassing (zie hoofdstuk 12, bijlage 5 van deze cao).

89 Terugkeergarantie

1. Werknemer die in het kader van vrijwillige mobiliteit intern solliciteert op de functie van Machinist, Testmachinst, Hoofdconducteur, Procesleider Perron, Coördinator Wal, Servicemedewerker complexe taken, Servicemedewerker Int, Trainmanager Int en medewerker Veiligheid & Service[13] hebben een terugkeergarantie voor de duur van 6 maanden, te rekenen vanaf de start in de nieuwe functie, of zolang de basisopleiding van de nieuwe functie duurt. Deze terugkeergarantie geldt eveneens als werknemer in een van de genoemde functies solliciteert op een andere functie binnen de organisatie.

13. In afstemming met vakorganisaties kunnen functies worden toegevoegd.

2. De terugkeergarantie houdt in dat werknemer op zijn verzoek in deze periode wordt teruggeplaatst in de oude functie, op zijn voormalige standplaats (desnoods boven formatie). Indien de functie op de voormalige standplaats niet langer bestaat maar op andere standplaatsen nog wel, wordt werknemer op de dichtstbijzijnde standplaats geplaatst (desnoods boven formatie). Indien de functie geheel is opgeheven dan wordt werknemer geplaatst in een overeenkomstige functie in het bedrijfsonderdeel van herkomst.
3. In geval van terugkeer behoudt werknemer zijn oorspronkelijke salarisgroep en trede.

89a Compensatieregeling bij vrijwillige verplaatsing

De vrijwillige overstap van werknemers die intern solliciteren op een functie ingedeeld in een lagere salarisschaal wordt aantrekkelijker gemaakt. Het verschil in salaris (hiermee wordt bedoeld maandbezoldiging) tussen de laatste en nieuwe salarisgroep wordt in een periode van 18 maanden afgebouwd in drie gelijke delen.

A. In geval het salaris van werknemer reeds hoger is dan het maximum van de salarisgroep waarin de nieuwe functie is ingedeeld, geldt het volgende:
- werknemer wordt ingedeeld in het maximum van de nieuwe salarisgroep;
- werknemer ontvangt daarnaast een toelage die als volgt wordt afgebouwd:
  - De eerste periode van zes maanden ontvangt de werknemer volledig het salaris van de salarisgroep behorende bij diens laatste functie.
  - De tweede periode van zes maanden ontvangt de werknemer 2/3e van het verschil in salaris behorende bij diens laatste functie.
  - De derde periode van zes maanden ontvangt de werknemer 1/3e van het verschil in salaris behorende bij diens laatste functie.

B. Deze toelage wordt geïndexeerd met de algemene cao-loonaanpassingen.

C. Bij tussentijdse vrijwillige verplaatsing vervalt de voornoemde toelage.

90 Positieregeling

1. Hieronder wordt verstaan de schriftelijke vastlegging van de gevolgen van een benoeming van werknemer op een functie ingedeeld in een lagere salarisgroep dan waarin werknemer is ingedeeld. In aanmerking komt:
- werknemer van 55 jaar en ouder die niet meer een functie van een zwaarder niveau aan kan;
- werknemer van 55 jaar en ouder die noodgedwongen zijn functie niet meer mag uitvoeren;
- werknemer die door een reorganisatie overcompleet wordt en waarvoor in de eigen salarisgroep geen plaats is;
- werknemer die door omstandigheden buiten zijn schuld benoemd is op een functie van lager niveau.

2. Werkgever spant zich in om werknemer zo spoedig mogelijk in een passende functie te herplaatsen. Werknemer wordt geacht actief mee te werken aan het vinden en aanvaarden van een passende nieuwe functie. Een werknemer waarop een positieregeling van toepassing is, komt bij goed functioneren in aanmerking voor tredeverhoging of salarisverhoging tot het maximum van de salarisgroep behorende bij de functie voordat sprake was van één van de in lid 1 genoemde situaties.
3. Dit artikel geldt, tenzij elders in de cao voor specifieke situaties anders is geregeld.

90a Doorwerken oudere werknemer

Werknemers in de functiegroepen van Machinist, Hoofdconducteur, Trainmanager, Medewerker V&S, Monteur, PLP, CW, T&S en productie ondersteunden diensten bij Instandhouding[14] maken vanaf 64-jarige leeftijd aanspraak op de doorwerkbonus.

- De doorwerkbonus bedraagt € 250,– bruto per maand. De bonus wordt voor parttimers berekend naar rato van de contractsomvang.
- De doorwerkbonus is niet pensioengevend.
- Werknemers uit de genoemde functiegroepen maken aanspraak op de doorwerkbonus met ingang van de kalendermaand dat de werknemer de 64-jarige leeftijd bereikt.
- Vanaf de maand dat werknemers de AOW-leeftijd bereiken, bedraagt de bonus € 700,– bruto per maand. De bonus wordt voor parttimers berekend naar rato van de contractsomvang.
- De doorwerkbonus wordt vanaf 1 oktober 2025 tot de einddatum van de cao toegekend aan werknemers die in genoemde functiegroepen de 64-jarige leeftijd bereiken. De regeling komt te vervallen per het einde van de looptijd van deze cao. Werknemers die tot 1 maart 2027 een doorwerkbonus toegekend hebben gekregen, behouden deze zolang de werknemers in de genoemde functiegroepen dan wel in de (verwijderde) functiegroep waarop eerdere toekenning van hun doorwerkbonus is gebaseerd, werkzaam zijn, tot de datum van uitdiensttreding.

14. In afstemming met vakorganisaties kunnen functies worden toegevoegd.

7. Overige bepalingen

91 Keuzeplan

Het keuzeplan biedt werknemer de mogelijkheid een deel van zijn arbeidsvoorwaarden individueel te bepalen. Het keuzeplan is een ruilmodel door middel van geldsparen: bronnen worden omgezet in geld om te ruilen tegen bepaalde doelen. De regelingen die ten grondslag liggen aan de bronnen en doelen van het keuzeplan zijn uitgewerkt in hoofdstuk 12, bijlage 3 van deze cao.

92 Financieren bijzondere regelingen

Wanneer partijen een bijzondere sociale voorziening overeenkomen wordt deze regeling geheel of gedeeltelijk door de werknemers gefinancierd.

93 Alcohol-, medicijn- en drugsgebruik

1. Werknemer onthoudt zich tijdens de dienst van het gebruik van alcoholische en/of bewustzijnsbeinvloedende middelen die een nadelige uitwerking kunnen hebben op de geschiktheid tot de uitvoering van de arbeid of waardoor het aanzien van NS kan worden geschaad.
2. Werknemer is bij aanvang dienst vrij van de invloed van bovengenoemde middelen.
3. Werknemer die kennelijk onder invloed van bewustzijnsbeïnvloedende middelen verkeert, wordt niet tot de dienst toegelaten.
4. Werknemer is verplicht, wanneer hij constateert dat een in dienst zijnde werknemer, onverschillig tot welk bedrijf die behoort, kennelijk onder invloed van bewustzijnsbeïnvloedende middelen verkeert, werkgever daarvan onmiddellijk in kennis te stellen.

94 Nevenwerkzaamheden

1. Werknemer is gehouden om voor het verrichten van betaalde werkzaamheden bij een andere werkgever dan NS, schriftelijk toestemming te vragen aan NS.
2. Binnen vier weken na ontvangst van een schriftelijk verzoek om toestemming, deelt werkgever gemotiveerd mede of toestemming wordt verleend.
3. Werkgever geeft toestemming voor het verrichten van nevenwerkzaamheden, behalve als hierdoor de goede dienstuitvoering wordt geschaad of de inzetbaarheid van werknemer bij NS wordt beperkt.
4. De directie kan voor individuele werknemers, voor bepaalde groepen werknemers dan wel voor nader vast te stellen werkzaamheden beperkende maatregelen en ter zake nadere regels treffen.

95 Organisatie ontwikkeling en werkzekerheid

De afspraken over Organisatie ontwikkeling en werkzekerheid zijn opgenomen in hoofdstuk 12, bijlage 9 van deze cao.

96 Eigendom van uitvindingen en prestaties

1. NS is eigenaar van alle door werknemer (mede) behaalde c.q. nog te behalen resultaten in het werk zoals software, uitvindingen, werkmethoden, processen, tekeningen, composities, muziek, (bewegende) beelden, teksten, ontwerpen, modellen, welke op enigerlei wijze verband houden met de activiteiten van NS of de aan hem gelieerde ondernemingen, inclusief maar niet beperkt tot de rechten zoals bedoeld in de Auteurswet 1912, de Rijksoctrooiwet 1995, de Eenvormige Beneluxwet inzake Tekeningen of Modellen, de Wet op de naburige rechten, de Topografiewet, de Databankenwet en de regelgeving die met genoemde wetten samenhangt en deze mogelijk in de toekomst zal aanvullen of vervangen, alsmede de daarop betrekking hebbende en onderliggende specifieke kennis, methoden en ideeën (tezamen hierna te noemen “Informatie”).
2. Werknemer zal NS steeds onmiddellijk en volledig uit zichzelf informeren over het ontstaan van Informatie en op eerste verzoek van NS het ontstaan van informatie schriftelijk bevestigen.
3. NS kan op schriftelijk verzoek van werknemer besluiten afstand te doen van eigendom van de in dit artikel bedoelde rechten.
4. Indien de werkgever van het recht op octrooi gebruik maakt, wordt aan de werknemer conform de wettelijke bepalingen een billijke vergoeding toegekend.

96a Pensioenopbouw tijdens WW

Voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst vanaf 1 januari 2024 op initiatief van werkgever wordt beëindigd zonder dat dit aan werknemer is te wijten[15], en een WW-uitkering wordt ontvangen, loopt de pensioenopbouw door, mits wordt voldaan aan onderstaande voorwaarden:

- werknemer ontvangt aansluitend aan het dienstverband 6 maanden of meer een WW-uitkering;
- na 6 maanden, maar vóór het einde van de 9e maand WW, meldt werknemer zich bij NS;
- werknemer levert maandelijks bewijs van WW aan bij NS.

Indien aan voorgaande voorwaarden wordt voldaan, vindt de pensioenopbouw als volgt plaats:

- de pensioenopbouw vindt plaats met terugwerkende kracht vanaf aanvang WW;
- de pensioenopbouw duurt tot uiterlijk de einddatum van de WW;
- het niveau van de pensioenopbouw is 52,5% over het pensioengevend loon (tot max SV-loon) voorafgaande aan datum einde dienstverband tegen het dan actuele opbouwpercentage;
- de premie komt ten laste van NS.

Deze regeling loopt totdat Pensioenfonds Rail & OV overgaat naar het nieuwe pensioenstelsel. In die situatie gaan cao-partijen naar een alternatief kijken.

15. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst is aan werknemer te wijten als sprake is van een dringende reden ex artikel 7:678 BW dan wel verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer ex artikel 7:669 lid 3 sub e BW.

96b Verlofspaarregeling, gefaseerd ouderen-beleid en jaarurensystematiek

Om oudere medewerkers de mogelijkheid te bieden om hun werkzaamheden geleidelijk af te bouwen voorafgaand aan hun (latere) pensionering kan medewerker gebruik maken van de verlofspaarregeling, werktijdverkorting oudere werknemer (OW), RO-regeling en DvP-regeling, waarvan de verdere uitwerking te vinden is in het Keuzeplan.

Voor alle medewerkers staat in beginsel de mogelijkheid open om te werken met de zogenoemde jaarurensystematiek. In overleg tussen deelnemende medewerker en leidinggevende is mogelijk dat medewerker (vooral) werkt in periodes waarin veel collega's verlof willen genieten (zoals zomermaanden, feestdagen e.d.). In die periodes kan medewerker dan tijdelijk voltijds worden ingezet. In andere periodes werkt hij dan minder waardoor het gemiddelde uitkomt op de met hem afgesproken arbeidsduur.

96c Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden (van toepassing t/m 31 december 2025)

De tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) maakt voor alle werknemers vervroegd pensioen tot maximaal drie jaar voor hun AOW-leeftijd flexibel mogelijk. Uitgangspunten voor deze regeling zijn:

- De uitkering bedraagt € 22.164 bruto (cao akkoord 2020 – 2022) per werknemer en is flexibel te verdelen over de gekozen periode van maximaal drie tot minimaal één jaar voor AOW-datum;
- Voor werknemers die vanaf 1 januari 2023 op basis van de RVU uitdienst gaan, bedraagt de uitkering eenmaal het in het jaar van ontslag geldende wettelijk maximale jaarbedrag;
- Bij deelname binnen één jaar voor AOW-datum, wordt de uitkering naar rato van het aantal maanden tot aan AOW-datum toegekend;
- De regeling staat open voor werknemers die in dienst zijn en vóór 1 januari 2029 de AOW-datum bereiken;
- De regeling loopt tot 1 januari 2026;
- Werknemers gaan bij de start van de deelname aan de regeling uit dienst.

Met ingang van 1 januari 2026 wordt de tijdelijke RVU-regeling vervangen door de NS Zwaar Werkregeling (NS ZWR).

96d NS Zwaar Werkregeling (van toepassing met ingang van 1 januari 2026)

1. *Doel van de regeling.*
   Deze NS Zwaar Werkregeling (hierna: "NS ZWR") maakt het voor werknemers – die voldoen aan de in lid 4 van dit artikel opgenomen voorwaarden – mogelijk om maximaal drie jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd op vrijwillige basis vervroegd uit dienst te treden. De NS ZWR is één van de maatregelen die NS aanbiedt in het kader van duurzame inzetbaarheid.
2. *Definities:*
   In aanvulling op de definities omschreven in artikel 2 van de cao NS wordt in de NS ZWR verstaan onder:
   – *Onderhandelaarsakkoord:* het onderhandelaarsakkoord d.d. 18 oktober 2024 van werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties en het kabinet over 'gezond naar pensioen'.
   – *RVU-drempelvrijstelling:* het brutobedrag per maand dat is vrijgesteld van RVU-heffing, zoals bedoeld in het ten tijde van het aangaan van deze cao [2025-2027] geldende artikel 32ba lid 7 Wet op de loonbelasting 1964.
   – *RVU-heffing:* pseudo-eindheffing zoals bedoeld in het ten tijde van het aangaan van deze cao NS [2025-2027] geldende artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964.
   – *Uitdiensttredingsdatum:* de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer met wederzijds goedvinden eindigt, hetgeen wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.
3. *Ingangsdatum en Looptijd.*
   a. De NS ZWR gaat in met ingang van 1 januari 2026.
   b. Gedurende de looptijd van de NS ZWR gaan cao-partijen met elkaar in overleg wanneer dit nodig is vanwege de externe toetsing[16], ijkmomenten of jaarlijkse monitoring (zoals vastgelegd in het Onderhandelaarsakkoord), wetswijzigingen en/of andere omstandigheden die aanleiding geven tot aanpassing van de NS ZWR, de afbakening van de doelgroep en/of het bij de NS ZWR behorende puntensysteem (hierna: 'het puntensysteem')[17].
   c. De NS ZWR wordt aangeboden en uitgevoerd zolang de RVU-drempelvrijstelling bestaat en de fiscale wetgeving hierin voorziet; uitvoering van de NS ZWR wordt opgeschort indien onverhoopt komt vast te staan dat de werkgever geen uitkeringen op grond van de NS ZWR kan doen aan werknemers zonder risico op een RVU-heffing/boete.
   d. Wanneer duidelijk is dat de werkgever blijvend geen uitkeringen kan doen zonder risico op een RVU-heffing of boete, treden cao-partijen opnieuw met elkaar in overleg. Tot het moment waarop partijen tot nieuwe afspraken zijn gekomen, blijft de opschorting van de regeling gehandhaafd. In het geval dat dit overleg leidt tot beëindiging van de NS ZWR, zullen cao-partijen zich inzetten voor het vinden van een oplossing in de geest - en conform doelstelling – van de regeling.
4. *Voorwaarden deelname aan de NS ZWR*
   Recht op een uitkering en daarmee deelname aan de NS ZWR, onder de voorwaarden als uitgewerkt in deze regeling, heeft werknemer die:
   a. op de uitdiensttredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd ligt en direct daaraan voorafgaand in dienst is bij werkgever; en
   b. op 1 januari 2029 of daarna de AOW-leeftijd bereikt; en

16. *De toetsing van een door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid erkende derde partij van de juistheid van de afbakening van de doelgroep die in aanmerking komt voor de NS ZWR.*
17. *De elementen uit het Puntensysteem, waaronder de functiecategorieën, de punten per functiecategorie, de weging voor de bezwarende elementen, correctie voor zwaardere omstandigheden in het verleden en individuele factoren, welke door partijen zijn overeengekomen in diverse overleggen, worden schriftelijk vastgelegd tussen werkgever en vakbonden en worden geacht onderdeel te zijn van deze NS ZWR.*

c. bij werkgever in een of meerdere functies onder bezwarende werkomstandigheden werkt of heeft gewerkt en op basis van de via het puntensysteem vastgestelde uitkomst, te weten minimaal 18,81 punten (=33% van de referentiewaarde opgenomen in lid 5 sub d) (hierna: 'de ondergrens'), per de gewenste uitdiensttredingsdatum in aanmerking komt voor deelname aan de NS ZWR; en
d. op eigen initiatief volledig uit dienst treedt, hetgeen wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

5. *Hoogte, duur en uitbetaling uitkering.*
   a. Werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de NS ZWR (maximaal 36 maanden). Werknemer geeft voorafgaand aan deelname aan de NS ZWR aan of hij de voorkeur heeft voor een maandelijkse of eenmalige uitkering.
   b. Het toekennen van een uitkering kan niet met terugwerkende kracht.
   c. De bruto uitkering bedraagt 36x de op 1 januari van het jaar van uitdiensttreding geldende RVU-drempelvrijstelling vermenigvuldigd met het percentage dat voor werknemer is vastgesteld aan de hand van het puntensysteem. De uitkering is gemaximeerd op de RVU-drempelvrijstelling vermenigvuldigd met het op hele maanden naar boven afgeronde aantal maanden tussen de uitdiensttredingsdatum en het bereiken van de AOW-leeftijd. Indien werknemer heeft gekozen voor een maandelijkse uitkering, wordt het genoemde uitkeringsbedrag jaarlijks op 1 januari verhoogd tot de dan geldende RVU-drempelvrijstelling. De verhoging geldt voor uitkeringen die op of na 1 januari worden uitbetaald. Bij de NS ZWR wordt geen gebruik gemaakt van de additionele fiscale ruimte zoals bedoeld in onderdeel 4 van het Onderhandelaarsakkoord.
   d. Werknemer die op basis van het puntensysteem per de gewenste uitdiensttredingsdatum 57 punten (= 100%) of meer heeft opgebouwd, maakt aanspraak op uitbetaling van de volledige uitkering onder de NS ZWR (36 x de RVU-drempelvrijstelling). Werknemer die minder dan 57 punten, maar minimaal de ondergrens heeft opgebouwd, maakt aanspraak op een uitkering naar rato.
   e. Voor werknemer die 30 jaar in een of meerdere functies onder bezwarende werkomstandigheden voor werkgever heeft gewerkt en punten heeft behaald, geldt:
      – een recht op een naar rato uitkering onder de NS ZWR (voorbeeld: werknemer scoort 8 punten en ontvangt naar rato 8/57e deel van een volledige aanspraak);
      – een recht op een volledige aanspraak als werknemer minimaal de ondergrens heeft opgebouwd. Hierbij wordt afgeweken van lid 4 sub c.
   f. Dienstjaren waarin werknemer direct voorafgaand aan zijn dienstverband bij werkgever, als uitzendkracht bij NS heeft gewerkt in een of meerdere functies onder bezwarende werkomstandigheden, tellen mee voor de uitkomst van het puntensysteem.
   g. In geval van overlijden van werknemer vóór de AOW-leeftijd wordt het eventuele nog niet uitbetaalde gedeelte van de uitkering geheel en als een bedrag ineens uitgekeerd aan de nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 7:674 lid 3 Burgerlijk Wetboek.

6. *Einde recht op uitkering*.
   a. Het recht op een uitkering eindigt uiterlijk met ingang van de dag waarop werknemer de AOW leeftijd bereikt.
   b. Het recht op een uitkering eindigt vóór de onder sub a bedoelde datum indien werknemer na indienen van de aanvraag voor de NS ZWR:
      – opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt, en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is; daaronder wordt niet verstaan vrijwilligerswerk of mantelzorg;
      – zich als ondernemer vestigt en wel met ingang van de vestigingsdatum.

7. *Aanvraagprocedure*.
   a. Werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van de NS ZWR dient een aanvraag uiterlijk 6 maanden[18] [19] vóór de beoogde uitdiensttredingsdatum in bij de HR-afdeling van werkgever via rvu@ns.nl.
   b. Werkgever beoordeelt de aanvraag binnen 8 weken na ontvangst. Deze termijn kan verlengd worden indien daarvoor zwaarwegende redenen zijn. Werkgever geeft vervolgens een schriftelijke bevestiging van voorlopige goedkeuring of gemotiveerde afwijzing, op grond van de voorwaarde(n) van de NS ZWR. In geval van een afwijzing wordt vermeld aan welke voorwaarde(n) van de NS ZWR niet wordt voldaan. Voor daadwerkelijke deelname aan de NS ZWR geldt steeds dat werknemer aan alle hiervoor genoemde voorwaarden moet (blijven) voldoen en dat de NS ZWR nog van kracht is.

8. *Toetsingscommissie NS ZWR*.
   a. Werkgever stelt een toetsingscommissie in, waar ook een afvaardiging vanuit vakorganisaties onderdeel van uitmaakt, die:
      – de toewijzing van historische functies aan functiecategorieën toetst (in het kader van het puntensysteem) en
      – adviseert over situaties zoals bedoeld in lid 11 en
      – adviseert over klachten van werknemers met betrekking tot de toepassing en/of uitvoering van de NS ZWR, waaronder over situaties waarbij werknemer het niet eens is met afwijzing van diens aanvraag.

De Toetsingscommissie NS ZWR brengt een schriftelijk en gemotiveerd advies uit, dat een zwaarwegend karakter heeft en dat in het Holdingoverleg ter besluitvorming zal worden voorgelegd.

18. Als in de praktijk blijkt dat een kortere aanvraagtermijn structureel haalbaar is, dan zal de NS ZWR daarop worden aangepast.
19. In uitzondering op de aanvraagtermijn zoals bepaald bij sub a van dit lid, geldt een aanvraagtermijn van uiterlijk 3 maanden vóór de beoogde uitdiensttredingsdatum als de beoogde uitdiensttredingsdatum in januari, februari, of maart 2026 ligt.

9. *Overgangsregeling*.
   De overgangsregeling NS ZWR geldt voor werknemers in dienst van werkgever die vóór 1 januari 2029 de AOW-leeftijd bereiken en die:
   - nog niet door middel van ondertekening van een vaststellingsovereenkomst afspraken hebben gemaakt over deelname aan de Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden zoals opgenomen in artikel 96c cao NS ('de Tijdelijke RVU'): deze werknemers behouden nog tot 1 september 2025 de mogelijkheid om te kiezen voor de Tijdelijke RVU (uiterlijke datum ondertekening vaststellingsovereenkomst: 31 december 2025). In plaats daarvan kunnen zij vanaf de eerste dag van de maand na ratificatie ook kiezen voor de NS ZWR. Voor beide regelingen geldt dat werknemers aan de hiervoor geldende voorwaarden moeten voldoen om deel te kunnen nemen, waaronder die met betrekking tot de aanvraagtermijn, maar in geval van de NS ZWR met uitzondering van de voorwaarde onder 4 sub b. Deelname aan de NS ZWR is, ook bij deze overgangsregeling, mogelijk vanaf 1 januari 2026, of;
   - door middel van ondertekening van een vaststellingsovereenkomst al afspraken hebben gemaakt over deelname aan de Tijdelijke RVU): aan deze werknemers wordt, aanvullend op de in de vaststellingsovereenkomst opgenomen RVU uitkering en conform de daarin opgenomen betaalwijze, een bruto uitkering toegekend ter grootte van 25% van het verschil tussen de RVU-uitkering (zoals opgenomen in de ondertekende vaststellingsovereenkomst) en de uitkering welke ingevolge de NSZWR op werknemer van toepassing zou zijn geweest, op basis van de datum uit dienst zoals vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. Op voorwaarde dat zij met uitzondering van 4 sub b, aan de voorwaarden voor de NS ZWR voldoen.
10. *Financiële en fiscale aspecten.*
    De uitkering wordt bruto verstrekt en kan fiscale consequenties hebben voor werknemer. Werkgever is hiervoor niet aansprakelijk.
11. *Hardheidsclausule*.
    In bijzondere en onvoorziene situaties waarin werknemer in strikte zin niet in aanmerking komt voor de NS ZWR, kan ten gunste van werknemer afgeweken worden van deze regeling.
12. *Evaluatie.*
    De werking van de regeling wordt, in aanvulling op de landelijke monitoring en ijkmomenten, jaarlijks geëvalueerd door werkgever en de vakorganisaties.

8. Bedrijfsspecifieke bepalingen

Gebruikte afkortingen in dit hoofdstuk:

RP	rijdend personeel.
Prod INT	rijdend personeel ingezet op een dienst – commercieel, reserve of pendel – ten gunste van de producten IC Brussel, ICE, IC Berlijn, Eurostar en testmachinisten ten behoeve van testritten voor één van de producten.
PLP	procesleiders perron.
SP	servicepersoneel (werknemers van T&S-processen).
PEW[20]	werknemers werkzaam op een station waar het Arbeids- en Rusttijdenmodel "Plan je eigen werk" geldt (voorheen Experiment Arbeids- en Rusttijden model Tickets & Service).
NT	werknemers NedTrain.
NSL	werknemers NS Leercentrum (voorheen NS Opleidingen).
STN	werknemers van NS Stations.
NSR	werknemers NS Reizigers.
T&S	werknemers van NSR die op 31 december 2008 werkzaam waren voor T&S.
V&S	werknemers van NSR die deelnemen aan de V&S teams (voorheen S&V).
RC	werknemers regelcentra.
VP	werknemers werkzaam in vijfploegendienst (NedTrain).
Weekendpoolers	werknemers met wie contractueel is overeengekomen dat de nadruk van de inzet op diensten in het weekend ligt.
F	feestdag.
K	kwartaaldag.
CF	compensatie feestdag.
OT	overuren terug (overuren in tijd).
R	rustdag.
CO	compensatie onregelmatigheid.
WTV	werktijdverkorting.
RO	regeling oudere werknemer.
VD	vrije dag.

20. Partijen hebben afgesproken gedurende de looptijd van de cao PEW uit te breiden door middel van pilots. De pilotlocaties worden: T&S Amsterdam Sloterdijk, Coördinatoren Wal Amsterdam regio, Transportbesturing LBC en Servicebedrijf Randstad Zuid. Per pilot zal de invulling van de randvoorwaarden worden besproken met de medewerkers en de vakbonden. Indien de pilots naar tevredenheid van medewerkers en management verlopen, kunnen de afspraken over PEW in de volgende cao hierop worden aangepast.

Arbeids- en rusttijden

97 Algemene bepalingen

1. Arbeids- en rusttijdenbepalingen

- In de volgende artikelen van dit hoofdstuk staan de arbeids- en rusttijdenbepalingen. Per bepaling worden eerst de algemene regels vermeld; deze worden gevolgd door aanvullende afspraken die gelden voor specifieke groepen werknemers.
- NS volgt de bepalingen van de vereenvoudigde Arbeidstijdenwet. Tenzij in deze cao anders bepaald, gelden de wettelijke bepalingen.
- In overleg met de lokale medezeggenschap kan van de aanvullende afspraken worden afgeweken.
- De artikelen 97 t/m 104 zijn niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.
- De artikelen 97 lid 2, 2e bulletpoint, 98, 101 en 103 zijn niet van toepassing op:
  1. werknemer ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger;
  2. niet-roostergebonden personeel, zijnde werknemers voor wie (om een flexibele inzet mogelijk te maken) het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag (“NRG”);
  3. werknemers die als vervanger van de onder 1 en 2 hierboven genoemde personeel zijn aangewezen en wel voor de dagen waarop zij als vervanger dienst doen.
     Werkgever moet werknemers op wie bovenstaande van toepassing is of wordt, hierover informeren. In de administratie moet worden aangegeven welke werknemers dit zijn.

2. Definities

Norm/bepaling cao en/of ATW:

- Arbeidstijd is de tijd waarin werknemer in opdracht van werkgever zijn taak verricht.
- Niet tot arbeidstijd worden gerekend: reistijd woon-werk, bereikbaarheids-dienst, activiteiten voor de bedrijfshulpverlening en thuis verricht werk; wat het laatste betreft tenzij in overleg met werkgever anders is afgesproken.[21]
- Dienst is arbeidstijd + pauze, exclusief reistijd (niet zijnde passagieren) en overwerk. Overwerk en reistijd kan onder voorwaarden wel betaalde tijd zijn.
- Harde nachtdienst: een dienst die de periode van 02.00 tot 04.00 uur geheel of gedeeltelijk omvat.
- Roostergebonden: roostergebonden is de werknemer die (in een proces) met voorgeschreven (wisselende) diensten werkt.
- Zo ontstaat het volgende model:

	Geplande dienst				
R	A	P	A	O	R

Legenda		Compensatie
R	Reistijd	Onder voorwaarden
A	Arbeidstijd	Ja
P	Pauze	Onder voorwaarden
O	Overwerk	Onder voorwaarden

Status:
Cao

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:
NT: Indien sprake is van niet als eigen tijd te beschouwen reistijd, mag het totaal van de arbeidstijd en deze reistijd niet meer dan 12 uur bedragen.

21. Dit is niet van toepassing op:
1) werknemer ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger;
2) niet-roostergebonden personeel, zijnde werknemers voor wie (om een flexibele inzet mogelijk te maken) het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag ("NRG");
3) werknemers die als vervanger van de hierboven onder punten 1 en 2 genoemde personeel zijn aangewezen en wel voor de dagen waarop zij als vervanger dienst doen.

3. Bekend maken arbeids- en rusttijdenpatroon

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
Werkgever maakt tijdig bekend wat het arbeids- en rusttijdenpatroon is. (Zie ook hoofdstuk 3, artikel 22). Op basis van artikel 4.1.2 lid 1 van de Arbeidstijdenwet is er tussen partijen een afspraak gemaakt over de mededeling van arbeids- en rusttijden. Deze afspraak heet “de Donderdagse Weekindeling” (Bijlage I) of “de Weekplanning” (Bijlage II).	ATW	Geen uitzonderingen

4. Plan je eigen werk”: Arbeids- en Rusttijdenmodel

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
“Plan je eigen werk” (Arbeids- en Rusttijdenmodel) is bedoeld voor werknemers werkzaam op een station waar het Arbeids- en Rusttijdenmodel “Plan je eigen werk” geldt.	Cao	**PEW:** Belangrijk doel van werkgever is verhoging van de medewerkers-betrokkenheid. Dit kan voor werknemers in het Tickets & Service proces mede verwezenlijkt worden door werknemers meer te betrekken bij en/of ruimte te geven over de planning van hun diensten. De behoefte aan regelruimte is er ook bij werknemers. Een belangrijk deel ervaart met name de verlofverlening als knellend. Bedoeling is dat werknemers, als team meer vrijheid/ruimte en verantwoorde-lijkheid krijgen om de diensten onderling zodanig te verdelen dat het werk en efficiënt gedaan wordt én de combinatie werk – privé ten goede komt. Het roosteren gebeurt op basis van het principe “vrijheid in gebondenheid”. Werkgever is er uiteindelijk verantwoordelijk voor dat alle werklijnen efficiënt bezet zijn.

98 Dagelijkse arbeids- en rusttijd[22,23]

1. Maximale arbeidstijd per dienst

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• 9 uur (excl. overwerk).	Cao	**RP:** Als de pauze van rijdend personeel langer duurt dan een half uur, dan gaat dit ten koste van de maximale arbeidstijd per dienst. Afhankelijk van de standplaats waar de pauze wordt genoten wordt de maximale arbeidstijd minimaal 2 en maximaal 10 minuten korter. **RP Exclusief Prod INT:** De dienst die start na 05.00 maar vóór 06.00 uur: 8 uur (excl. overwerk). **Prod INT:** 10 uur (excl. overwerk).
• 12 uur (incl. overwerk).	ATW	

2. Minimale arbeidstijd per dienst

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• 4 uur	Cao	**NT:** 5 uur.

3. Dagelijkse onafgebroken rusttijd

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• 11 uur • 1x per 7x 24 uur in te korten tot 8 uur.	ATW	**RP/PLP/SP/V&S:** *(deze uitzonderingen vervallen met ingang van 1 januari 2026)* 12 uur.[24]
Met ingang van 1 januari 2026: • 12 uur. • 1x per 7x24 uur (niet planmatig) in te korten tot 8 uur.	Cao	1 x per 7 x 24 uur (niet planmatig) in te korten tot 8 uur.[25] **Prod INT:** 11 uur. Roostergebonden: 1x per 7x 24 uur in te korten tot 9 uur.

22. Dit artikel is niet van toepassing op: werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.
23. Dit artikel is niet van toepassing op:
1) werknemer ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger;
2) niet-roostergebonden personeel, zijnde werknemers voor wie (om een flexibele inzet mogelijk te maken) het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag ("NRG");
3) werknemers die als vervanger van de hierboven onder punten 1 en 2 genoemde personeel zijn aangewezen en wel voor de dagen waarop zij als vervanger dienst doen.
24. Deze uitzondering geldt ook voor rijbevoegde medewerkers van NedTrain die dienstdoen als machinist.
25. Deze uitzondering geldt ook voor rijbevoegde medewerkers van NedTrain die dienstdoen als machinist.

4. Zomertijd

• Bij het begin van de zomertijd mag werkgever met instemming van werknemer afwijken van de bij CAO overeengekomen dagelijkse rusttijd		***Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*** Geen uitzonderingen

5. Maximale dienstlengte

Norm/bepaling cao en/of ATW: • 9½ uur	***Status:*** Cao	***Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*** **RP Exclusief Prod INT:** Per dienst die start op of na 04.00 maar vóór 05.01 uur: 7 uur. Per dienst die start na 05.00 maar vóór 06.00 uur: 8½ uur (excl. overwerk). **Prod INT:** 12 uur

6. Minimale dienstlengte

Zie voor de minimale dienstlengte de uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel.	***Status:*** Cao	***Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*** **RP:** 6 uur **Prod INT:** Niet van toepassing

7. Maximum aantal diensten die starten na 05.00 maar vóór 06.00 uur

Zie voor maximum aantal diensten die starten na 05:00 maar vóór 6:00 uur de uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel.	***Status:*** Cao	***Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*** **RP:** 10 per 4 weken, tenzij werknemer hierop geen beroep doet. **Prod INT:** Niet van toepassing

8. Maximum aantal lange diensten

Zie voor maximum aantal lange diensten de uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel.	***Status:*** Cao	***Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*** **RP:** Aantal geplande diensten met een dienstlengte langer dan 9 uur: niet meer dan 12 per kalenderjaar. **Prod INT:** Niet van toepassing

9. Maximum aantal korte diensten

Zie voor maximum aantal korte diensten de uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	***Status:*** Cao	***Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*** **Prod INT:** ICE: per jaar kunnen 24 diensten met een dienstlengte minder dan 5 uur worden gepland die gevolgd of voorafgegaan worden door een overnachting in het buitenland.

10. De dienst die start op of na 04.00 uur en vóór 06.00 uur

Norm/bepaling cao en/of ATW: • Werknemer van 55 jaar of ouder heeft prioritair de mogelijkheid om, voor zover de omstandigheden dit toelaten, van deze dienst te worden vrijgesteld.	***Status:*** Cao	***Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*** Geen uitzonderingen

99 Wekelijkse arbeids- en rusttijd[26]

1. Maximale arbeidstijd per week

Norm/bepaling cao en/of ATW: • 60 uur	***Status:*** ATW	***Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*** Geen uitzonderingen

2. Gemiddelde maximale arbeidstijd per week over 4 weken

Norm/bepaling cao en/of ATW: • 55 uur	***Status:*** ATW	***Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*** Geen uitzonderingen

3. Gemiddelde arbeidstijd per week over 16 weken

Norm/bepaling cao en/of ATW: • 48 uur	***Status:*** ATW	***Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*** Geen uitzonderingen

26. Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.

4. (Wettelijke) wekelijkse rusttijd

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• 36 uur onafgebroken per periode van 7 x 24 uur, of 72 uren in elke aaneengesloten periode van 14 maal 24 uren, welke rusttijd kan worden gesplitst in onafgebroken rustperioden van elk ten minste 32 uren.	ATW	Geen uitzonderingen
• Op initiatief van de roostercommissie kan i.v.m. een betere spreiding en locatie van de rustdagen, gebruik worden gemaakt van de variant om 72 uur in een periode van 14 x 24 uur op te splitsen in 2 rusten van 36 uur. Eveneens kan op initiatief van de roostercommissie één van deze rusten korter zijn dan 36 uur (maar minimaal 32 uur). Dit mag één keer in de 5 weken. De roostercommissie kan niet gedwongen worden tot het inroosteren van kortere rusten dan 36 uur naar minimaal 32 uur.	Cao	

5. Zomertijd

		Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:
• Bij het begin van de zomertijd mag werkgever met instemming van werknemer afwijken van de bij cao overeengekomen wekelijkse rusttijd.		Geen uitzonderingen

6. R-dagen

Norm/bepaling cao en/of ATW:

- Per week gemiddeld 2 geplande rusttijden van langere duur (R-dag).
- Aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 30 uur, niet aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 24 uur.
  R = 30, R+R = 54, R+R+R= 78, etc.
  Een van de R-dagen mag worden overgebracht naar een van de andere weken van de rouleringsperiode.
- Niet genoten rusttijd van langere duur:
  Indien een van de twee wekelijkse R-dagen niet kan worden verleend, ontstaat een niet genoten rusttijd van langere duur, hierna te noemen "RT", waarvan verlening dient plaats te vinden in de twee weken volgend op de week van ontstaan. Werknemer mag hierbij zijn voorkeur kenbaar maken.
  Als de RT niet kan worden verleend in deze periode moet de RT worden verleend in het kalenderkwartaal waarin de aanspraak is ontstaan of uiterlijk in het daarop volgende kalenderkwartaal. Voor het verlenen van de RT gelden dezelfde voorwaarden als voor een R.
  - Er is sprake van een niet genoten R:
  - als de geplande dienst, die aan die R voorafgaat, uitloopt en daardoor de norm van de R met meer dan twee uur aantast;
  - in alle andere gevallen als binnen de norm van de R dienst is verricht.
  - In deze gevallen ontstaat aanspraak op een R in de vorm van een R Terug (RT).
- Ziek:
  In een ziekteperiode wordt een op het rooster aangegeven R als verleend beschouwd.

Status:

Cao

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

NT: *(deze uitzondering vervalt per 1 januari 2027)*
Gekoppelde rustdagen ten minste 24 uur.
R = 30, R+R= 48, R+R+R=72, etc.
PEW: Niet van toepassing.

7. Streepjesdag voor deeltijders

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• Losstaande streepjesdag voor deeltijders: – 30 uur. – Aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 30 uur. – Niet aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 24 uur.	Cao	**NT:** Losstaande streepjesdag voor deeltijders: 30 uur; In combinatie met een andere vrijetijdsaanspraak geldt de norm van 24 uur. **PEW:** Niet van toepassing

8. RO-dagen en DvP-dagen

		Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:
• Losstaande RO-dagen en DvP-dagen: – 30 uur. – In combinatie met een andere vrijetijdsaanspraak geldt de norm van 24 uur.		Geen uitzonderingen

100 Maximum aantal diensten[27]

1. Maximum aantal diensten

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• In de basisplanning mogen maximaal 7 aaneengesloten diensten worden ingepland. WTV en RO dagen worden hierbij niet als dienst aangemerkt.	Cao	Geen uitzonderingen

27. Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.

101 Aanvullende regels bij nachtdienst[28,29]

1. Definitie

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	
Een dienst waarin meer dan één uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur.	ATW	

2. Maximum arbeidstijd per nachtdienst

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• 8 ½ uur (excl. overwerk).	Cao	**RP:** De dienst die start op of na 04.00 maar vóór 05.01 uur: 6 ½ uur; De dienst die start vóór 02.30 uur en eindigt na 02.30 uur: 8 uur; De dienst die de periode 02.00 – 04.00 uur geheel omvat, eindigt niet na 07.00 uur. **NT:** De dienst die start tussen 04.00 en 05.00 uur: 7 ½ uur. **Prod INT:** 9 uur.
• 10 uur (incl. overwerk).	ATW	
• Als de pauze van rijdend personeel langer duurt dan een half uur, dan gaat dit ten koste van de maximale arbeidstijd per dienst. Afhankelijk van de standplaats waar de pauze wordt genoten wordt de maximale arbeidstijd minimaal 2 en maximaal 10 minuten korter.	Cao	

3. Maximum dienstlengte per nachtdienst

Norm/bepaling cao en/of ATW:		*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• 9 uur		**RP:** De dienst die start op of na 04.00 uur, maar vóór 05.01 uur: 7 uur. De dienst die start vóór 02.30 uur en eindigt na 02.30 uur: 8 ½ uur. **Prod INT:** 9 ½ uur.

28. Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger
29. Dit artikel is niet van toepassing op:
1) werknemer ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger;
2) niet-roostergebonden personeel, zijnde werknemers voor wie (om een flexibele inzet mogelijk te maken) het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag ("NRG");
3) werknemers die als vervanger van de hierboven onder punten 1 en 2 genoemde personeel zijn aangewezen en wel voor de dagen waarop zij als vervanger dienst doen.

4. Maximum aantal nachtdiensten per 16 weken

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• 36 diensten die eindigen na 02.00 uur.	ATW	Geen uitzonderingen

5. Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks met 1 of meer nachtdiensten

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• 7 nachtdiensten.	ATW	Geen uitzonderingen

6. Gemiddelde arbeidstijd per week over 16 weken, indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• 40 uur.	ATW	Geen uitzonderingen

7. Minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• 14 uur. • 1 x Per 7x24 uur in te korten tot 8 uur.	ATW	**RP, SP, PLP, V&S:** Inkorten van rust tot 8 uur mag niet planmatig. **Prod INT:** Inkorten van rust tot 10 uur mag niet planmatig; Inkorten van rust voor Eurostar en ICE tot 9 uur mag niet planmatig.

8. Minimum rust na een reeks van 3 of meer nachtdiensten

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• 46 uur.	ATW	Geen uitzonderingen

9. De dienst die start op of na 04.00 uur en vóór 06.00 uur

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• Werknemer van 55 jaar of ouder heeft prioritair de mogelijkheid om, voor zover de omstandigheden dit toelaten, van deze dienst op verzoek te worden vrijgesteld.	Cao	Geen uitzonderingen

10. Diensten die de periode 02.00 – 04.00 uur geheel of gedeeltelijk omvatten

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• Per dienstregeling 2026 wordt werknemer van 63 jaar en ouder op verzoek vrijgesteld.* • Per dienstregeling 2028 wordt werknemer van 62 jaar en ouder op verzoek vrijgesteld.* • Per dienstregeling 2029 wordt de werknemer van 61 jaar en ouder op verzoek vrijgesteld.* * Deze afspraak geldt voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. In de situatie dat sprake is van beperkte capaciteit, geldt dat binnen de beschikbare gekwalificeerde capaciteit op de betreffende standplaats de toebedeling voor werken in de nacht geschiedt op basis van het aantal onafgebroken dienstjaren bij de werkgever. De werknemer met de meeste onafgebroken dienstjaren bij werkgever komt als eerste voor toebedeling in aanmerking.	Cao	**RP:** Werknemer van 50 jaar of ouder wordt op verzoek vrijgesteld. **T&S, SP, V&S:** Uiterlijk per dienstregeling 2025, of zoveel eerder indien mogelijk, worden werknemers van 55 jaar en ouder op verzoek vrijgesteld. **Monteurs OB, medewerkers van Frontoffice MBN, Reisbegeleiding, LBP, Operatie Netwerkbesturing en Regie:** Uiterlijk per dienstregeling 2025, of zoveel eerder indien mogelijk, wordt werknemer van 63 jaar of ouder op verzoek vrijgesteld.

102 Zondagsarbeid[30]

1. Arbeid op zondag

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• Werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat werknemer op zondag geen arbeid verricht, behalve voor zover dat uit de aard van de arbeid voortvloeit.	ATW	**Weekendpoolers:** Voor werknemers met wie is overeengekomen dat de nadruk van de inzet zal liggen in het weekend geldt dat zij per 52 weken minimaal 13 zondagen vrij zijn, waarbij deze zondagse rustperiode minimaal de tijd omvat van zondag 0.00 uur tot maandag 4.00.

2. Minimum aantal vrije zondagen per periode van 52 weken

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• 13	ATW	Geen uitzonderingen

3. Minimum aantal vrije weekenden (rood weekend)

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• Eenmaal per drie weken met minimaal 20 weekenden per jaar een rustperiode van minimaal 60 uur, die de tijd omvat van zaterdag 00.00 tot maandag 04.00 uur. • Hiervan kan collectief met instemming van de OR òf individueel op basis van vrijwilligheid worden afgeweken. • In dit aantal weekenden tellen de weekenden mee die NS heeft vergoed op grond van art 119 lid 2.	Cao	**VP, Weekendpoolers:** Niet van toepassing

30. Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.

103 Pauze[31,32]

1. Pauze per dienst

Norm/bepaling cao en/of ATW:

- Arbeidstijd > 5 ½ uur: pauze van ten minste 30 minuten, die kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.
- Arbeidstijd > 10 uur: pauze van ten minste 45 minuten, die kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.

Pauze behoort niet tot de arbeidstijd en wordt in eigen tijd genoten.

Status:

ATW

Cao

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

RP, Prod INT: Op basis van artikel 4.6.1 van het Arbeidstijdenbesluit spreken partijen af dat voor het rijdend personeel geen pauze, zoals omschreven in de Arbeidstijdenwet, gegarandeerd kan worden. Wel wordt een werkonderbreking, standplaatsafhankelijk van 32 tot 40 minuten, gepland. Deze wordt qua ligging en duur niet gegarandeerd en is geen arbeidstijd, maar wordt wel doorbetaald. In het tweede kwartaal van elk jaar vindt een herijking (eventueel m.b.v. een onderzoek door een extern bureau) van de per standplaats bepaalde werkonderbreking plaats.
SP, V&S, PEW: Pauze wordt doorbetaald. Werknemer die een doorbetaalde pauze geniet, dient beschikbaar te zijn om opgedragen werkzaamheden te verrichten.
PLP, SP, PEW: Werknemer in dienst vóór 01-10-1997: doorbetaalde pauze.
Bij eenmenswerkplekken o.b.v. artikel 4.6.1 van het Arbeidstijdenbesluit geen gegarandeerde pauze zoals omschreven in ATW.
NT: Op basis van artikel 4.6.1 van het Arbeidstijdenbesluit spreken partijen af dat voor procescoördinerende functies die continue bezetting vragen geldt dat in geval van eenmensbezetting zonder mogelijkheid van tijdelijke waarneming geen pauze, zoals omschreven in de Arbeidstijdenwet, gegarandeerd kan worden. Wel wordt een werkonderbreking van 30 minuten gepland. Deze wordt qua ligging en duur niet gegarandeerd en is geen arbeidstijd, maar wordt wel doorbetaald.
Prod INT: Voor machinisten: indien werknemer meer dan 6 uur arbeid per dienst verricht, wordt zijn arbeid onderbroken door een pauze van tenminste 32 minuten; indien werknemer meer dan 8 uur arbeid per dienst verricht, wordt zijn arbeid onderbroken door tenminste 45 minuten; Voor Eurostar: splitsing van de werkonderbreking in 2 x 15 minuten is mogelijk.
NSL: Pauze wordt doorbetaald indien in opdracht van werkgever wordt doorgewerkt.
RC: De pauze wordt zoveel als mogelijk met de eventueel noodzakelijke collegiale aflos als gevolg van Arbobesluit “Werken aan Beeld schermen” gecombineerd.

31. Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.
32. Dit artikel is niet van toepassing op:
1) werknemer ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger;
2) niet-roostergebonden personeel, zijnde werknemers voor wie (om een flexibele inzet mogelijk te maken) het dienstrooster slechts de ligging van de twee rusttijden van langere duur (op zondag en zaterdag) aangeeft en op maandag tot en met vrijdag (“NRG”);
3) werknemers die als vervanger van de hierboven onder punten 1 en 2 genoemde personeel zijn aangewezen en wel voor de dagen waarop zij als vervanger dienst doen.

104 Bereikbaarheidsdienst[33]

1. Algemeen

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
Een bereikbaarheidsdienst is een periode tussen twee elkaar opvolgende diensten, waarin werknemer geen arbeid verricht maar wel verplicht is om bereikbaar te zijn. Een oproep tijdens een bereikbaarheidsdienst wordt niet aangemerkt als dienst. De arbeidstijd begint op het moment van oproep.	ATW	Geen uitzonderingen

2. Periode zonder bereikbaarheidsdienst

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• Per 28 x 24 uur 14 perioden van minimaal 24 uur, en tweemaal 48 uur geen arbeid.	ATW	Geen uitzonderingen

3. Bereikbaarheidsdienst voor en na een nachtdienst

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• 11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan.	ATW	Geen uitzonderingen

4. Maximumarbeidstijd per 24 uur

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• 13 uur	ATW	Geen uitzonderingen

33. Dit artikel is niet van toepassing op werknemer ingedeeld in salarisgroep 61 of hoger.

5. Maximumarbeidstijd per week

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• 60 uur.	ATW	Geen uitzonderingen

6. Per oproep wordt minimaal een half uur arbeidstijd gerekend

Norm/bepaling cao en/of ATW:	*Status:*	*Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:*
• ½ uur.	ATW	Geen uitzonderingen

105 Werktijdverkorting oudere werknemer (OW)[34]

1. Regeling werktijdverkorting oudere werknemer

Norm/bepaling cao en/of ATW:

- Werkgever verstrekt met ingang van 1 januari van het kalenderjaar waarin werknemer 59 jaar wordt, automatisch een werktijdverkorting per gewerkte dag.
- Deze werktijdverkorting bedraagt maximaal 30 minuten per dag. Bij niet volgebouwde roosters kan dit maximum lager zijn.
  De werktijdverkorting wordt als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens: verlof, ziekte, arbeidsongeschiktheid, feestdag (F), compensatiefeestdag (CF) of kwartaaldag (K).
- Werknemer kan kiezen tussen:
  - een dagelijkse verkorting van de werktijd (als dit in het werkpatroon past);
  - opsparen van de werktijdverkorting tot een hele of een halve vrije dienst of dag.
  - inleg in de verlofspaarregeling. Een nadere uitwerking van de verlofspaarregeling is opgenomen in het Keuzeplan.
- Bij cursus, OR-activiteit e.d. bepaalt de feitelijke duur hiervan of de werktijdverkorting is verleend.
- In alle andere gevallen van afwezigheid blijft de aanspraak bestaan.
- Voor werknemer met een dienstverband van minder dan 36 uur wordt deze regeling toegepast naar rato van de omvang van zijn dienstverband.

Status:
Cao

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:
NT: 58 jaar en maximaal 1 uur per dag.
STN, T&S: 58 jaar en maximaal ½ uur per dag.

34. N.B.: naast deze regeling bestaat ook de regeling vierdaagse werkweek oudere werknemers (RO-regeling), zie artikel 16 Keuzeplan.

106 Feestdagenregeling

1. Algemeen

Norm/bepaling cao en/of ATW:

- Als erkende feestdag (F) worden aangemerkt: Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, alsmede- tenzij deze op zaterdag en zondag vallen- Nieuwjaarsdag, Koningsdag, 5 mei (mits het een lustrum-jaar is), Eerste en Tweede Kerstdag.
- Op verzoek van werknemer kunnen maximaal 3 christelijke feestdagen worden geruild voor 3 niet-christelijke feestdagen. Het verzoek kan alleen worden geweigerd indien in het bedrijfsproces niet op christelijke feestdagen wordt gewerkt dan wel indien het aantal ingediende verzoeken om te ruilen het aantal gestelde diensten op christelijke feestdagen overtreft.
- Werknemer die niet (volledig) gebruik kan maken van bovenstaande ruilmogelijkheid heeft in een kalenderjaar recht op maximaal 3 niet-christelijke religieuze feestdagen te worden vrijgemaakt van dienst, tegen inlevering vrijetijdsaanspraken. Werknemer dient dit verzoek uiterlijk 1 januari van het betreffende kalenderjaar kenbaar te maken.
- Indien het dienstbelang dit toelaat heeft werknemer op erkende feestdagen vrij met behoud salaris.

Status:
Cao

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:
Geen uitzonderingen.

2. Norm

De norm bedraagt:

- aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 30 uur;
- niet aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 24 uur.

3. Recht op CF

- Werknemer die op een feestdag als bedoeld in lid 1 een dienst heeft verricht, heeft recht op een vervangende vrije dag (CF). Dit recht geldt ook voor de parttime medewerker. Indien aan het einde van het jaar blijkt dat de parttime medewerker niet pro rato vrij is geweest op doordeweekse feestdagen met behoud van salaris, of hiervoor is gecompenseerd door middel van CF, zal medewerker worden gecompenseerd door toekenning van CF. Hetzelfde recht op CF ontstaat eveneens wanneer een F volgens basisrooster op een R, CO, RO, of WTV dag valt.
- Met ingang van 1 januari 2026 ontstaat het recht op CF ook wanneer een F op een VD, VL of OW-dag valt.
- Bij einde dienstverband worden openstaande CF-aanspraken uitbetaald.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

NT:

(deze uitzonderingen vervallen met ingang van 1 januari 2026)

Werknemer die werk verricht op een erkende feestdag heeft recht op een vervangende vrije dag. Dit recht geldt ook voor de parttime medewerker. Indien aan het einde van het jaar blijkt dat de parttime medewerker niet pro rato vrij is geweest op doordeweekse feestdagen met behoud van salaris, of hiervoor is gecompenseerd door middel van CF, zal medewerker worden gecompenseerd door toekenning van CF. Hetzelfde recht op CF ontstaat eveneens wanneer een F volgens basisrooster op een R, CO, RO, VD of WTV dag valt.
Met ingang van 1 januari 2026 ontstaat het recht op CF ook wanneer een F op een VD, VL of OW-dag valt.

4. Verlenging F en CF

- Een F wordt als verleend beschouwd:
  - bij bereikbaarheid wanneer niet daadwerkelijk op de F een dienst is verricht;
  - bij afwezigheid wegens ziekte, ook indien er een R, WTV, RO of CO op ligt.
- Een CF dag wordt niet als verleend beschouwd:
  - bij afwezigheid wegens ziekte.
- Werkgever verleent CF in overleg met werknemer in het kalenderjaar waarin het recht op CF is ontstaan. Werkgever kan vanaf 1 maart 2025 CF niet langer aanwijzen.
- Aanspraken op CF in verband met de kerstdagen worden in het daarop-volgende jaar verleend.
- Op 1 juni en 1 december kan werkgever, in verband met de bedrijfsvoering, restanten van CF uitbetalen.
- Werknemer kan kiezen om CF te laten uitbetalen of in tijd te sparen in de verlofspaarregeling. Een nadere uitwerking van deze mogelijkheden is opgenomen in het Keuzeplan.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen.

107 Zwangere werknemer

1. Aanvullende bepaling

Norm/bepaling cao en/of ATW:

In aanvulling op art. 97 e.v. geldt dat de zwangere werknemer:

- wordt vrijgesteld van overwerk;
- geen dienst vóór 07.00 uur of na 21.00 uur verricht;
- niet meer dan 5 dagen aaneengesloten diensten verricht;
- afhankelijk van werkzaamheden en het stadium van zwangerschap extra rustpauzes geniet of korter werkt

Status:

Cao

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzondering

107a Opleidingen

1. Algemeen

Er wordt onderscheid gemaakt tussen twee soorten opleidingen:

1. Opleidingen en leeractiviteiten die nodig zijn om de huidige functie op een goede manier te vervullen, worden betaald door werkgever.
   De benodigde tijd voor het volgen van lessen en het doen van examens wordt beschouwd als arbeidstijd. De reistijd van reizen naar verplichte opleidingen wordt ook beschouwd als arbeidstijd en wordt volledig gecompenseerd.
   De reistijdcompensatie wordt tegen uurloon uitbetaald en telt niet mee in het weektotaal.

   Voor het berekenen van de reistijd voor de heenreis:
   - geldt als begintijd het tijdstip van vertrek van de standplaats van werknemer.
   - als einde van de reistijd geldt de aanvangstijd van de opleiding.

   Voor het berekenen van de reistijd voor de terugreis:
   - als begintijd geldt de eindtijd van de opleiding.
   - als einde van de reistijd geldt de aankomst op de standplaats van werknemer.

   Voor het berekenen van de reistijd wordt de Reisplanner van NS gebruikt.

2. De opleidingen bedoeld om een individuele carrière te bevorderen of de inzetbaarheid binnen of buiten het concern te bevorderen wordt in beginsel betaald door werkgever. De opleiding wordt in beginsel in eigen tijd gevolgd. Bij langdurige of kostbare opleidingen kan een bijdrage in geld worden verlangd van werknemer. Dit wordt schriftelijk vastgelegd tussen werkgever en werknemer voordat met de opleiding begonnen wordt.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

NT: In afwijking van de algemene regeling uit lid 1 sub a geldt het volgende: bij algemene en erkende opleidingen die tot marktwaardevergroting leiden van werknemer wordt een investering van werknemer gevraagd in de vorm van tijd. Richtlijn is dat de noodzakelijke totale tijdsbesteding aan het geheel van opleidingen e.d. voor de helft in bedrijfstijd en voor de helft in eigen tijd plaatsvindt. Bij aanvang van een opleidingstraject maken leidinggevende en werknemer hierover afspraken. Bedrijfsspecifieke opleidingen vinden in bedrijfstijd plaats.

2. Terugbetalingsregeling

Voor de opleidingen als bedoeld in lid 1 van dit artikel onder punt 2 geldt dat werknemer de kosten van een opleiding terugbetaalt indien sprake is van:

- onvoldoende vorderingen binnen de gestelde tijd;
- stoppen met de studie;
- verlaten van het bedrijf binnen 36 maanden na afronding van de opleiding: voor iedere maand tot de 36 maanden verstreken zouden zijn, moet 1/36 deel worden terugbetaald.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:
Geen uitzonderingen

108 Algemene bepalingen

1. Vergoedingen arbeids- en rusttijden

In de volgende artikelen van dit hoofdstuk zijn de vergoedingen opgenomen die gekoppeld zijn aan de arbeids- en rusttijden.

- Werknemer heeft geen aanspraak op deze vergoedingen indien:
  - hij werkzaam is in het buitenland;
  - hij thuis werkzaamheden verricht;
  - hij deelneemt aan activiteiten van de bedrijfshulpverlening;
  - in onderling overleg in een bedrijfsonderdeel is afgesproken te werken op andere uren;
  - de aanspraak op een vergoeding het gevolg is van het onderling ruilen van diensten;
  - de aanspraak op een vergoeding het rechtstreeks gevolg is van werken op een ander tijdstip op verzoek van werknemer.
- Per bepaling worden eerst de algemene regels vermeld; deze worden gevolgd door (aanvullende) afspraken die gelden voor specifieke groepen werknemers.
- Als werknemer met terugwerkende kracht wordt bevorderd waardoor zijn aanspraken op vergoedingen komen te vervallen, dan worden deze niet met terugwerkende kracht verrekend.
- De vergoedingen volgen de ontwikkeling van de cao-lonen, tenzij anders aangegeven.
- Werkgever bepaalt of werknemer in salarisgroep 61-63 in aanmerking komt voor de vergoedingen in dit schema.
- Bij NS bestaat een aantal (kosten-)vergoedingen waarvan met vakbonden is afgesproken dat die jaarlijks worden aangepast met de CBS-prijsontwikkeling. Deze vergoedingen worden aangeduid als de 1 april vergoedingen.
  Vergoedingen die op deze wijze worden aangepast zijn:
  - Reiskostenvergoeding (artikel 71).
  - Overgangsregeling woon-werkverkeer (artikel 84).
  - Maaltijdvergoedingen (artikel 113 en 130).
  - Koffievergoeding (artikel 131).

109 Financiële compensatie onregelmatigheid

1. Algemeen

Werknemer die op onregelmatige tijden werkt ontvangt daarvoor een vergoeding.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

VP: Niet van toepassing.

2. Hoogte vergoeding per uur

Per 1 maart 2025

Tijdstip	maandag	di t/m do	vrijdag	zaterdag	zo/feestdag
00.00 - 06.00	€ 12,20	€ 12,20	€ 12,20	€ 12,20	€ 13,31
06.00 - 07.00	€ 10,11	€ 10,11	€ 10,11	€ 10,11	€ 13,31
07.00 - 07.30	€ 10,11	€ 5,02	€ 5,02	€ 10,11	€ 13,31
07.30 - 18.00	Nvt	Nvt	Nvt	€ 10,11	€ 13,31
18.00 - 23.00	€ 5,02	€ 5,02	€ 10,11	€ 10,11	€ 13,31
23.00 - 24.00	€ 12,20	€ 12,20	€ 12,20	€ 12,20	€ 13,31

Per 1 maart 2026

Tijdstip	maandag	di t/m do	vrijdag	zaterdag	zo/feestdag
00.00 - 06.00	€ 12,63	€ 12,63	€ 12,63	€ 12,63	€ 13,77
06.00 - 07.00	€ 10,47	€ 10,47	€ 10,47	€ 10,47	€ 13,77
07.00 - 07.30	€ 10,47	€ 5,20	€ 5,20	€ 10,47	€ 13,77
07.30 - 18.00	Nvt	Nvt	Nvt	€ 10,47	€ 13,77
18.00 - 23.00	€ 5,20	€ 5,20	€ 10,47	€ 10,47	€ 13,77
23.00 - 24.00	€ 12,63	€ 12,63	€ 12,63	€ 12,63	€ 13,77

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

NT: Werknemer die werkt in een rooster waarin het aantal harde nachtdiensten ten minste 25% van het totaal aantal diensten bedraagt, ontvangt de volgende vergoeding.

Per 1 maart 2025

Tijdstip	maandag	di t/m do	vrijdag	zaterdag	zo/feestdag
00.00 - 06.00	€ 15,34	€ 15,34	€ 15,34	€ 15,34	€ 16,74
06.00 - 07.00	€ 12,60	€ 12,60	€ 12,60	€ 12,60	€ 16,74
07.00 - 07.30	€ 12,60	€ 5,02	€ 5,02	€ 12,60	€ 16,74
07.30 - 18.00	Nvt	Nvt	Nvt	€ 12,60	€ 16,74
18.00 - 23.00	€ 5,02	€ 5,02	€ 12,60	€ 12,60	€ 16,74
23.00 - 24.00	€ 15,34	€ 15,34	€ 15,34	€ 15,34	€ 16,74

Per 1 maart 2026

Tijdstip	maandag	di t/m do	vrijdag	zaterdag	zo/feestdag
00.00 - 06.00	€ 15,88	€ 15,88	€ 15,88	€ 15,88	€ 17,32
06.00 - 07.00	€ 13,05	€ 13,05	€ 13,05	€ 13,05	€ 17,32
07.00 - 07.30	€ 13,05	€ 5,20	€ 5,20	€ 13,05	€ 17,32
07.30 - 18.00	Nvt	Nvt	Nvt	€ 13,05	€ 17,32
18.00 - 23.00	€ 5,20	€ 5,20	€ 13,05	€ 13,05	€ 17,32
23.00 - 24.00	€ 15,88	€ 15,88	€ 15,88	€ 15,88	€ 17,32

3. Hoogte vergoeding per uur voor het werken op een dag voorafgaand of volgend op een feestdag (zoals benoemd in artikel 117 lid 1)

Werknemer ontvangt een vergoeding van € 10,11 (per 1 maart 2025) en € 10,47 (per 1 maart 2026) voor:

- werken tussen 18.00 en 23.00 uur op een maandag, dinsdag, woensdag of donderdag voorafgaand aan een feestdag;
- werken tussen 06.00 en 07.30 uur op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag volgend op een feestdag.

Valt een feestdag op een zaterdag, dan ontvangt werknemer voor werken op de dag voorafgaand op die zaterdag een vergoeding van € 12,20 (per 1 maart 2025) en € 12,63 (per 1 maart 2026).

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen

4. Rouleringstoeslag

Als werknemer recht heeft op een vergoeding voor onregelmatig werken, dan ontvangt werknemer voor die dienst ook een rouleringstoeslag van € 1,27 (maximaal 2 keer per kalenderdag). Dit is een gefixeerd bedrag.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

RP, SP, V&S, T&S, PLP: Werknemer ontvangt een vergoeding voor dubbele onregelmatigheid door uitbetaling van een toeslag van 35% op de rouleringstoeslag.

110 Compensatie onregelmatigheid

1. Hoogte

Werknemer ontvangt een compensatie in tijd voor werken op een zaterdag, zondag of feestdag (niet zijnde 5 mei) en voor werken op overige dagen vóór 07.30 uur of na 18.00 uur. Op de berekende tijdcompensatie worden de eventuele minuren in mindering gebracht.

De norm van de CO dag bedraagt:

- aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 30 uur;
- niet aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 24 uur.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen

2. Hoogte

Compensatie in tijd per gewerkt uur:

Leeftijd	Compensatie
t/m 49 jaar:	4 minuten
50 t/m 55 jaar	6 minuten
vanaf 56 jaar	8 minuten

De hogere compensatie wordt voor de eerste maal toegekend met ingang van de afreken-periode waarin werknemer 50 of 56 jaar wordt.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen

3. Berekening

Voor de berekening van de compensatie worden de onregelmatige uren/minuten per week bij elkaar opgeteld, waarbij de eerste 5 uren niet meetellen. Dit totaal wordt vermenigvuldigd met 4, 6 of 8 minuten. Op die berekende compensatie wordt daarna in mindering gebracht het aantal uren/minuten dat het rooster van werknemer in de rouleringsperiode of het vastgestelde tijdvak minder is dan 35,3 uur gemiddeld per week (de zogenaamde minuren). Dit laatste alleen voor zover deze tijd niet al in mindering is gebracht bij het vaststellen van eventuele overuren in de weken van de desbetreffende afrekenperiode.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen

4. Betaling met ingang van 1 maart 2025

CO wordt uitbetaald in geld; per 8 uur CO geldt daarvoor een tarief van € 225,00.
Werknemer kan jaarlijks via het Keuzeplan ervoor kiezen om CO in tijd te genieten of te sparen in de verlofspaarregeling.
Een nadere uitwerking van deze mogelijkheden is opgenomen in het Keuzeplan.
(zie hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 30).

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

VP: Niet van toepassing

5. Via het Keuzeplan kiest werknemer voor CO in tijd

De CO wordt zoveel mogelijk in het rooster vastgelegd, wanneer de aanspraken naar verwachting 1 hele CO-dag per 16 weken zijn. De CO-dag kan samenvallen met een reserve-/beschikbare dag of met een dienst, die zoveel mogelijk een omvang van 8 uur benadert. Van de CO-aanspraken wordt het aantal uren volgens het basisrooster afgeboekt. Als de aanspraken naar verwachting minder zijn dan 1 dag per rouleringsperiode, dan hoeven de CO-dagen niet in het rooster te worden vastgelegd. Werkgever verleent de CO dan uiterlijk in de kalendermaand nadat bekend is geworden dat ten minste 8 uur aan CO-aanspraken zijn opgebouwd. Voor het verlenen van CO over gedeelten van diensten is instemming van de medezeggenschap vereist.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen

6. Recht op compensatie bij ziekte

De CO-dag wordt niet als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen

111 Verplicht bereikbaar in vrije tijd

1. Algemeen

Werknemer die verplicht bereikbaar moet zijn in zijn vrije tijd, ontvangt daarvoor een vergoeding.
Werknemer ontvangt een hogere vergoeding op een R, RT, CO, VD of WTV.
Werknemer ontvangt deze vergoeding alleen op een F, CF, OT of andere vrije dag, als hij bereikbaar moet zijn tijdens de uren die hij normaal gewerkt zou hebben.
Werknemers die een bereikbaarheidsdienst delen ontvangen gezamenlijk de vergoeding voor één dienst.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen.

2. Hoogte

De hoogte van de vergoeding wordt afgeleid van de Donderdagse Weekindeling en bedraagt:

- € 28,74 (per 1 maart 2025), € 31,62 (per 1 januari 2026) en € 32,72 (per 1 maart 2026).

De vergoeding op een R, RT, CO, WTV, F, CF, OT of andere vrije dag (mits medewerker bereikbaar moet zijn tijdens de uren die hij normaal gewerkt zou hebben) bedraagt € 57,57 (per 1 maart 2025), € 63,33 (per 1 januari 2026) en € 65,54 (per 1 maart 2026)

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

NT:

De hoogte van de vergoeding wordt afgeleid van de weekplanning en bedraagt:

- € 17,94 (per 1 maart 2025), € 19,73 (per 1 januari 2026) en € 20,42 (per 1 maart 2026).
- De vergoeding op een R, RT, CO, VD, WTV, F, CF, OT of andere vrije dag (mits medewerker bereikbaar moet zijn tijdens de uren die hij normaal gewerkt zou hebben) bedraagt € 35,88 (per 1 maart 2025), € 39,46 (per 1 januari 2026) en € 40,85 (per 1 maart 2026).

De deeltijder ontvangt op de eerste 2 vrije dagen in een periode van 7 dagen aaneengesloten bereikbaarheid € 35,88 (per 1 maart 2025), € 39,46 (per 1 januari 2026) en € 40,85 (per 1 maart 2026). Op de overige dagen ontvangt de deeltijder € 17,94 (per 1 maart 2025), € 19,73 (per 1 januari 2026) en € 20,42 (per 1 maart 2026).

112 Oproep

1. Algemeen

Werknemer die na een oproep in dienst moet komen of zijn lopende dienst moet afbreken, ontvangt een vergoeding.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

NT: Werknemer die na een oproep onmiddellijk en minstens 2 uur eerder in dienst moet komen of zijn lopende dienst moet afbreken i.v.m. de verplichte voorrust, ontvangt een vergoeding.

2. Hoogte

Werknemer die na een oproep meer dan 2 uur eerder dan de laatst voorgeschreven dienst in dienst moet komen ontvangt:

Voor het in dienst komen tijdens de dagelijkse rusttijd:
Als geen sprake is van bereikbaarheidsdienst: € 12,78 (per 1 maart 2025) en € 13,23 (per 1 maart 2026).
Tijdens een bereikbaarheidsdienst: € 38,31 (per 1 maart 2025) en € 39,65 (per 1 maart 2026).
Voor het in dienst komen tijdens R, RT, F, CF, VL, CO, VD, RO, WTV, streepjesdag of een andere vrije dag:
Als geen sprake is van bereikbaarheidsdienst: € 25,56 (per 1 maart 2025) en € 26,46 (per 1 maart 2026).
Als wel sprake is van bereikbaarheidsdienst: € 76,65 (per 1 maart 2025) en € 79,34 (per 1 maart 2026).
Bij een oproep tijdens F, CF, VL, OT of andere vrije dag ontvangt werknemer uitsluitend een van bovengenoemde vergoedingen als werknemer in dienst moet komen tijdens de uren van de dienst waarvan hij is vrijgemaakt. Is werknemer reserve of niet-roostergebonden, dan ontvangt hij een van bovengenoemde vergoedingen indien het betreft de uren tussen 08.00 en 16.30 uur.
Werknemer ontvangt deze vergoeding niet als er tussen het einde van de laatste dienst en het begin van de oproepdienst 2 uur of minder ligt. Deze diensten worden samengevoegd tot één dienst.
Als werknemer een lopende dienst afbreekt vanwege een dienstwijziging in verband met de verplichte voorrust, ontvangt werknemer:

- Als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop de dagelijkse rusttijd zou zijn ingegaan € 12,78 (per 1 maart 2025) en € 13,23 (per 1 maart 2026).
- Als de extra dienst geheel of gedeeltelijk ligt na het tijdstip waarop een R, RT, CO, WTV,F of CF zou zijn ingegaan € 25,56 (per 1 maart 2025) en € 26,46 (per 1 maart 2026).

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen.

3. Thuis afhandelen oproep

Als werknemer tijdens een bereikbaarheidsdienst een oproep thuis afhandelt, ontvangt hij geen vergoeding

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

NT: Als werknemer tijdens een bereikbaarheidsdienst een oproep thuis afhandelt, ontvangt hij de volgende vergoeding:

Periode	Vergoeding per oproep
Maandag t/m vrijdag (06.00 - 23.00 uur)	€ 16,99 (per 1 maart 2025) en € 17,59 (per 1 maart 2026)
Zaterdag/zondag/feestdagen	€ 33,99 (per 1 maart 2025) en € 35,18 (per 1 maart 2026)

Periode	Vergoeding per oproep
Maandag t/m vrijdag (23.00 - 06.00 uur)	€ 33,99 (per 1 maart 2025) en € 35,18 (per 1 maart 2026)
Zaterdag/zondag/feestdagen	€ 33,99 (per 1 maart 2025) en € 35,18 (per 1 maart 2026)

Naast bovengenoemde vergoedingen wordt de arbeidstijd vergoed met een minimum van 30 minuten.

NSR: Als een werknemer een oproep thuis afhandelt en deze vraagt meer dan 30 minuten aaneengesloten tijdsbeslag dan ontvangt hij de volgende vergoeding:
Tussen 06.00 uur en 23.00 uur, maandag tot en met vrijdag: € 16,99 (per 1 maart 2025) en € 17,59 (per 1 maart 2026).
Tussen 06.00 uur en 23.00 uur, za/zon/feest: € 33,99 (per 1 maart 2025) en € 35,18 (per 1 maart 2026).
Tussen 23.00 en 06.00 uur: € 33,99 (per 1 maart 2025) en € 35,18 (per 1 maart 2026).

Onder dezelfde voorwaarden wordt de arbeidstijd gecompenseerd in tijd.

113 Maaltijdvergoeding binnenland

1. Algemeen

Ambulante werknemer met een dienst langer dan 9.45 uur* of een dienst die de periode van 13.00 t/m 18.30 uur omvat** komt, onder voorwaarden, in aanmerking voor een maaltijdvergoeding.
Stagiair en buitenlandse student komen voor deze vergoeding in aanmerking, mits is voldaan aan de voorwaarden onder lid 2 van dit artikel.
***In dienst komen voor storing, ongeval e.d.:** als tussen het eindtijdstip van de laatste dienst en het begintijdstip van de extra dienst 2 uur of minder ligt, worden beide diensten als 1 dienst beschouwd.
****Als diensttijd wordt meegerekend:**

- aftrekbare pauze op standplaats van 30 minuten;
- aftrekbare pauze buiten standplaats.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:
Geen uitzonderingen

2. Voorwaarden

- Werknemer is ingedeeld in salarisgroep 51 t/m 57.
- Werknemer ontvangt maximaal één vergoeding per kalenderdag.
- Er vindt geen verstrekking van een maaltijd plaats van bedrijfszijde.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:
Geen uitzonderingen

3. Hoogte

€ 10,08 per 1 april 2025 en € 10,41 per 1 april 2026.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:
Geen uitzonderingen

4. Maaltijdvergoeding voor een in het rooster voorgeschreven (schaft)pauze op stations/emplacementen waar geen gebruik van de pauzepas kan worden gemaakt en maaltijdvoorzieningen ontbreken

Indien werknemer een in het rooster voorgeschreven (schaft)pauze geniet op een station/emplacement waar – al dan niet vanwege de openingstijden van voorzieningen – geen gebruik gemaakt kan worden van de pauzepas en waar ook geen andere maaltijdvoorzieningen zijn getroffen, ontvangt werknemer een vergoeding in kosten van een maaltijd:

- € 4,72 netto (per 1 april 2025) en € 4,88 netto (per 1 april 2026) in de pauze met een aanvangstijd tussen 06.00 – 16.00 uur.
- € 9,52 netto (per 1 april 2025) en € 9,83 netto (per 1 april 2026) in de pauze met een aanvangstijd tussen 16.00 – 06.00 uur.
- Indien werknemer aanspraak maakt op een maaltijdvergoeding conform artikel 113 lid 1 cao NS, is de vergoeding van € 4,72/€ 4,88 respectievelijk € 9,52/ € 9,83 niet van toepassing.
- Als op stations/emplacementen maaltijdvoorzieningen worden getroffen, zoals automaten of openen van andere voorzieningen waar de pauzepas kan worden gebuikt, dan vervalt de maaltijdvergoeding.
- Als op stations/emplacementen maaltijdvoorzieningen verdwijnen waardoor voor een maaltijd in de (schaft)pauze de pauzepas niet langer gebruikt kan worden en geen maaltijdvoorzieningen (zoals automaten) aanwezig zijn, ontvangt werknemer tijdens een pauze op deze stations voornoemde maaltijdvergoeding.

Werknemer in de functie Secretarieel Administratief Medewerker, Dienstindeler of Teammanager komt in aanmerking voor deze maaltijdvergoeding wanneer werknemer op het station/emplacement geen gebruik kan maken van maaltijdvoorzieningen of de pauzepas.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen

5. Vaste maaltijdvergoeding

Werknemers die geen vergoeding ontvangen op grond van artikel 113 lid 1 of lid 4 en werkzaam zijn op een locatie waar geen gebruik kan worden gemaakt van een NS-bedrijfsrestaurant, pauzepas of foodautomaat, ontvangen een vaste maaltijdvergoeding van € 20,66 netto per maand (per 1 april 2025) en € 21,34 netto per maand (per 1 april 2026).

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen.

113a Overnachtingsvergoeding binnenland (met eventueel maaltijdvergoeding)

1. Algemeen

- Voor binnenlandse overnachtingen ontvangt werknemer tot en met salarisgroep 60 een overnachtingsvergoeding van € 31,20 bruto (per 1 maart 2025) en € 32,29 bruto (per 1 maart 2026) voor het inconvenient. Deze vergoeding wordt geïndexeerd met de algemene cao-verhoging.
- Werknemer die in het binnenland overnacht en op eigen kosten een avondmaaltijd nuttigt, komt in aanmerking voor de maaltijdvergoeding van € 27,57 netto (per 1 april 2025) en € 28,48 netto (per 1 april 2026). Deze vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd per 1 april conform artikel 108 lid 7 cao NS.
- Werknemer die voorgaande maaltijdvergoeding ontvangt, maakt geen aanspraak op de vergoeding op grond van artikel 113 lid 1 cao NS.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen

113b Overnachtingsvergoeding buitenland (met eventueel maaltijdvergoeding)

1. Algemeen

- Voor buitenlandse overnachtingen ontvangt werknemer (ongeacht de salarisgroep) een vergoeding van € 31,20 bruto (per 1 maart 2025) en € 32,29 bruto (per 1 maart 2026) voor het inconvenient. Deze vergoeding wordt geïndexeerd met de algemene cao-verhoging. Daarnaast ontvangt werknemer een vergoeding van € 30,99 netto (per 1 april 2025) en € 32,01 netto (per 1 april 2026) voor kleine uitgaven. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd per 1 april conform artikel 108 lid 7 cao NS.
- Werknemer die in het buitenland een maaltijd nuttigt op eigen kosten, ontvangt een vergoeding van € 12,83 netto (per 1 april 2025) en € 13,25 netto (per 1 april 2026) voor een lunch en € 27,57 netto (per 1 april 2025) en € 28,48 netto (per 1 april 2026) voor een avondmaaltijd. Deze vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd per 1 april conform artikel 108 lid 7 cao NS.
- Werknemer die voorgaande maaltijdvergoeding buitenland ontvangt, maakt geen aanspraak op de vergoeding op grond van artikel 113 lid 1 cao NS.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen.

114 Vergoeding intrekking vrijetijdsaanspraken

1. Algemeen

Werknemer ontvangt een vergoeding als vrijetijdsaanspraken worden ingetrokken. Deze vergoeding wordt niet toegekend als het gaat om een ingetrokken vrijetijdsaanspraak tijdens een bereikbaarheidsdienst.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen

2. Voorwaarden

Werknemer die is ingedeeld in een van de salarisgroepen 51 t/m 57 of in salarisgroep 58 en hoger en werkzaam is in roulerende dienst:

- dienst ligt binnen minimumnorm van een bij DW/weekplanning vastgelegde R, RT, WTV, CO, F, CF, RO, VD of K of
- dienst valt geheel of gedeeltelijk samen met de uren van een dienst waarvan werknemer bij DW/weekplanning volledig was vrijgemaakt voor verlof, OT (overuren terug) of een andere vrijetijdsaanspraak die in de plaats komt van een volledige dienst.

Werknemer die is ingedeeld in salarisgroep 58 en hoger en niet werkzaam in roulerende dienst:

- dienst ligt binnen minimumnorm van een bij DW vastgelegde R of CO-dag of een in het rooster liggende en bij DW vastgelegde WTV-dag.

Werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur, krijgt deze vergoeding bovendien als een dienst begint op een bij DW/Weekplanning vastgelegde zogenaamde streepjesdag.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen

3. Hoogte

- Werknemer ontvangt voor het intrekken van een volledige vrijetijdsaanspraak € 116,94 (per 1 maart 2025) en € 121,03 (per 1 maart 2026).
- Werknemer ontvangt voor het intrekken van een halve vrijetijdsaanspraak € 58,48 (per 1 maart 2025) en € 60,52 (per 1 maart 2026).

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen

115 Overuren (vergoeding in tijd)

1. Algemeen

Overuren zijn uren die werknemer daadwerkelijk meer werkt in een week, verminderd met eventuele minuren*, dan het aantal uren dat in die week in het basisrooster is vastgelegd.

Basisrooster	DW	Daadwerkelijk gewerkt	Levert op
A	B	C	C - A = Tijd

De uren die deeltijder meer dan 36 uur werkt worden aangemerkt als overuren. Zie voor de definitie van meeruren artikel 116 lid 3.
* Minuren is het gemiddeld aantal uren per week dat het roostergemiddelde, gerekend over de rouleringsperiode cq. vastgesteld tijdvak, afwijkt van 36 uur.
Minuren worden voorafgaande aan de rouleringsperiode cq. vastgesteld tijdvak bepaald en gebruikt bij de vaststelling van CO-tijd en overuren.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen

2. Gewerkte uren

Weektotaal: de feitelijk in die week gewerkte uren op basis waarvan voor werknemer de overuren worden vastgesteld. De tijd wordt toegerekend aan de week waarin de dienst begint.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

RP, Prod INT, SP, PLP, V&S, Teammanager S&O: De vaststelling van het urentotaal voor reserve-personeel en niet-roostergebonden werknemers met wisselende weektotalen vindt plaats per 2 weken.

3. Weektotaal

Weektotaal =
- arbeidstijd en;
- niet als eigen tijd te beschouwen reistijd en;
- tussenliggende tijd tussen het eindstip van de laatst verrichte dienst en het begin van de extra dienst als deze 2 uur of minder bedraagt. (Eén dienst).
- Verminderd met 8 uur per niet genoten R, tenzij dit leidt tot aperte onrechtvaardigheden in het weektotaal.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

NT:

Weektotaal =
- arbeidstijd en;
- niet als eigen tijd te beschouwen reistijd en;
- tijd besteed aan taakgericht werkoverleg (TWO).

RP, Prod INT, SP, V&S:
- Extra dienst bij storing, ongeval of calamiteit
  - o Als werknemer door een extra dienst en de wettelijk verplichte dagelijkse rust de daaropvolgende roosterdienst niet kan verrichten, dan bedraagt per kalenderdag de arbeidstijd minstens het aantal uren van de roosterdienst.
  - o Als werknemer na de wettelijk verplichte dagelijkse rust het resterende deel van de roosterdienst verricht, dan geldt als arbeidstijd voor deze kalenderdag ten minste het aantal uren van de roosterdienst, minus dit niet verrichte deel. De diensten plus het daarbij behorende aantal uren moeten zo nodig per kalenderdag worden gesplitst.
- Dienstwijziging tijdens lopende dienst
  Als door een dienstwijziging de lopende dienst van werknemer moet worden afgebroken vanwege de wettelijk verplichte dagelijkse rust, geldt voor deze dienst als arbeidstijd maximaal het aantal uren van de afgebroken roosterdienst. Bij een wettelijk verplichte dagelijkse rust langer dan het wettelijk minimum wordt de arbeidstijd verminderd met het aantal uren genoten rust dat het wettelijk minimum te boven gaat.

4. Vergoeding van overuren in tijd

Werknemer ontvangt een compensatie in tijd voor ieder uur dat hij meer werkt dan het totaal van de diensten volgens rooster.
De compensatie van overuren wordt vastgelegd in het rooster op aanwijzing van werkgever na overleg met werknemer. Als compensatie in tijd volgens werkgever nadelig is voor de bedrijfsvoering, kan werkgever in overleg met werknemer de overuren tegen uurloon uitbetalen.

Basisrooster	DW	Daadwerkelijk gewerkt	Levert op
A	B	C	C - A = Tijd

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

NSR, Prod INT, STN: De compensatie van overuren wordt vastgelegd in het rooster op aanwijzing van werkgever na overleg met werknemer. Als compensatie in tijd volgens werkgever nadelig is voor de bedrijfsvoering, kan werkgever in overleg met werknemer de overuren tegen uurloon uitbetalen. Als werknemer in salarisgroep 61-63 in een kalenderweek overuren heeft, dan worden er maximaal 2 gecompenseerd.
NT: Overuren worden uitbetaald tegen uurloon, tenzij werknemer verzoekt om compensatie in tijd. In het laatste geval worden de overuren bijgeboekt bij de vrijetijdsaanspraken.

5. Ziekte

De overuren in tijd worden niet als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen

116 Overuren (vergoeding in geld)

1. Vergoeding overuren in geld

Werknemer ontvangt een toeslag in geld voor ieder uur dat hij meer werkt dan het totaal van de bij de DW/weekplanning voorgeschreven diensten.
Deeltijders komen eveneens voor deze toeslag in aanmerking, mits is voldaan aan het gestelde in lid 3.

Basisrooster	DW	Daadwerkelijk gewerkt	Levert op
A	B	C	C - B = Geld

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

RP, Prod INT, SP, PLP, V&S:
Als werknemer lid is van de vrijwillige hulpverleningsorganisatie en de overuren zijn ontstaan door een uitrukdienst, dan worden de overuren tegen uurloon vergoed.
Werknemer kan werkgever verzoeken om de overuren in tijd te compenseren.

2. Hoogte

€ 8,71 (per 1 maart 2025) en € 9,01 (per 1 maart 2026).

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

NT: € 9,33 (per 1 maart 2025) en € 9,65 (per 1 maart 2026).

3. Definitie meeruren

Voor deeltijders geldt een onderscheid tussen meeruren en overuren.
Meeruren zijn de uren van het vastgestelde weektotaal die liggen tussen de arbeidstijd volgens rooster in die week en 36 uur. Overuren zijn de uren daarboven.
De deeltijder ontvangt zowel over de meeruren als de overuren een vergoeding overuren in geld als hij meer werkt dan het totaal van de bij de DW/weekplanning voorgeschreven diensten.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen

4. Vergoeding en verlenen meeruren

Meeruren worden vergoed tegen het uurloon (vermeerderd met een percentage voor vakantiebijslag, decemberuitkering en verlof). Indien mogelijk kan werkgever de meeruren in tijd compenseren. De meeruren worden niet als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

NT: Over ieder meeruur wordt een toeslag betaald van € 9,33 (per 1 maart 2025) en € 9,65 (per 1 maart 2026).

117 Werken op feestdagen

1. Algemeen

Als de dienst van werknemer begint op een feestdag, ontvangt werknemer daarvoor een vergoeding. Voor deze vergoeding gelden als feestdag:
Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Koningsdag, 5 Mei mits het een lustrumjaar is, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag.
Met ingang van 1 januari 2026 wordt de vergoeding ook toegekend indien de dienst eindigt op een feestdag na 04.00 uur. Ook dan wordt de vergoeding eenmaal per feestdag toegekend.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

NT: De vergoeding wordt ook toegekend indien de dienst eindigt op een feestdag na 04.00 uur. Ook dan wordt de vergoeding eenmaal per feestdag toegekend.
Met ingang van 1 januari 2026 wordt deze uitzondering de algemene bepaling.

2. Hoogte

€ 60,- (per 1 maart 2025) en € 62,10 (per 1 maart 2026).

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen

3. Voorwaarden

De vergoeding wordt eenmaal per feestdag gegeven.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Geen uitzonderingen

118 Kwartaaldag

1. Algemeen

Indien werknemer per kwartaal minder dan 6 maal de periode gelegen tussen zondag 00.00 uur en maandag 04.00 uur vrij is, wordt een extra vrije dag toegekend:
de Kwartaaldag.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

PEW, NSL, VP, Weekendpoolers, STN: Werknemer heeft geen recht op een Kwartaaldag.
RP, Prod INT, V&S, SP: Werknemer heeft geen recht op een Kwartaaldag, tenzij werknemer CO geniet in tijd.
PLP, RC: Werknemer met een contractuele arbeidsduur van minder dan 36 uur, met een inzet van ten hoogste 3 diensten per week en die voornamelijk wordt ingezet in het weekend heeft geen recht op een Kwartaaldag.

2. Kwartaaldag bij ziekte

De Kwartaaldag wordt als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.
Met ingang van 1 januari 2026 wordt de Kwartaaldag als niet verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

NT: De Kwartaaldag wordt niet als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.
Met ingang van 1 januari 2026 wordt deze uitzondering de algemene bepaling.

118a Rusttijd bij overnachting

1. Algemeen

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

Prod INT, V&S, RP:

Ingangsdatum per dienstregeling 2025:

Bij diensten waarin in een onregelmatig rooster wordt gewerkt en de tussenliggende rust noodzakelijkerwijs niet thuis kan worden genoten en de verblijfstijd de dagelijkse rusttijd van 11 uur overstijgt, worden deze meerdere uren in beginsel in de omliggende diensten opgenomen. Hiermee worden de meerdere uren als arbeidstijd aangemerkt en in het weektotaal opgenomen. In de situatie waarin het niet mogelijk is de diensten met de meerdere uren te verlengen, worden de meerdere uren buiten het weektotaal uitbetaald tegen uurloon. Indien de verblijfstijd op verzoek van werknemer wordt verlengd, is deze afspraak niet van toepassing.

- Niet van toepassing tijdens werkbezoeken;
- Alleen van toepassing voor overnachting als overbrugging tussen 2 diensten (dus geen voorovernachting);
- Alleen van toepassing bij noodzakelijke overnachtingen (dus niet als werknemer de overnachting krijgt aangeboden en zelf kan kiezen om te overnachten).[35]

119 Verlenen van een driewekelijks vrij weekend of een kwartaaldag

1. Algemeen

Als werknemer recht heeft op een driewekelijks vrij weekend (conform art 102 lid 3) of op een kwartaaldag (conform artikel 118) en dit betreffende vrije weekend of deze kwartaaldag niet wordt verleend, dan ontvangt medewerker daarvoor een vergoeding.
Ingeval er een dienst wordt verricht in het betreffende driewekelijkse vrije weekend geldt artikel 99 lid 6.[36]

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

NSL, Weekendpoolers: Geen vergoeding.

35. *Als er in het binnenland wordt overnacht dan heeft men vrijwel altijd de keuze om thuis te slapen, de overnachting wordt als faciliteit aangeboden maar is niet noodzakelijk. Bijvoorbeeld een voorovernachting voorafgaand aan een nachtdienst of overnachtingen tijdens een reeks aaneengesloten opleidingsdagen.*
36. *Zie Hoofdstuk 8 Bijlage IV Uitwerking cao afspraken Rood weekend.*

2. Hoogte

De vergoeding voor het werken op een zaterdag of een zondag in het betreffende drie-wekelijkse vrije weekend, bedraagt 10 maal het bruto uurloon per dag.
De vergoeding voor het niet verlenen van de betreffende Kwartaaldag bedraagt 12 maal het bruto uurloon.

Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel:

NT: De vergoeding voor het niet verlenen van de betreffende Kwartaaldag bedraagt 8 maal het bruto uurloon.
Met ingang van 1 januari 2026 vervalt deze uitzondering en geldt de algemene bepaling.

NS reizigers

120 Artikel 7.662 BW

1. Algemeen

- Bij overdracht in welke vorm dan ook van een bedrijfsonderdeel dan wel een deel daarvan of een deel van de werkzaamheden van een bedrijfsonderdeel, zal werkgever ervoor zorgdragen dat de betrokken werknemers overgaan met het werk naar de verkrijger, naar rato van de werkgelegenheid die overgaat. De rechten van werknemers bij overgang van onderneming, zoals beschreven en bedoeld in afdeling 8 boek 7 BW, worden daarbij als stelregel genomen, ook indien de werkzaamheden na de overgang niet volstrekt identiek zijn als voorafgaand aan de overgang.
- Voorafgaand aan een hier bedoelde overdracht zullen partijen bij deze cao overleg voeren over de nadere invulling van de overgang van werkzaamheden en werknemers. Indien feiten en omstandigheden dit toelaten zullen werknemers die behoren tot het over te dragen (bedrijfs)onderdeel en/of gewoonlijk de over te dragen werkzaamheden verrichten en die vrijwillig willen overgaan naar de verkrijger de voorkeur genieten.

Functiegroepen:

Niet van toepassing.

121 Loopbaanpaden

1. Loopbaanpaden NS Reizigers

Zie bijlage III

122 Vacant

123 Int/flexvergoeding

1. Algemeen

Werknemer ontvangt een vergoeding voor iedere dienst die voldoet aan een van de volgende criteria:

- dienstlengte is langer dan 10 uur of;
- dienst die leidt tot een dagelijkse rusttijd van minder dan 12 uur of;
- dienst heeft een arbeidstijd van meer dan 9 uur of;
- in de dienst wordt meer dan 4 uur en 15 minuten aaneengesloten daadwerkelijk op de trein gewerkt (bijv. exclusief passagieren).

Functiegroepen:

Roostergebonden personeel.

2. Hoogte

€ 15,65 (per 1 maart 2025), € 20,- (per 1 januari 2026) en € 20,70 (per 1 maart 2026). Deze vergoeding wordt maximaal 2 maal per dienst toegekend.

124 Vacant

125 Korte Narust ICE

1. Algemeen

Werknemer ontvangt voor een dienst die wordt voorafgegaan door een rusttijd van minder dan 10 uur in aanvulling op de Int/flexvergoeding die van toepassing is, een extra vergoeding toegekend die gelijk is aan de Int/flexvergoeding.

2. Hoogte

€ 15,65 (per 1 maart 2025), € 30,- (per 1 januari 2026) en € 31,05 (per 1 maart 2026).

126 Nachtdiensten werknemer van 50 jaar of ouder

1. Algemeen

Werknemer van 50 jaar of ouder die een harde nachtdienst uitvoert, die de periode van 02.00 tot 04.00 uur geheel of gedeeltelijk omvat, ontvangt hiervoor een vergoeding per gerealiseerde harde nachtdienst.

2. Hoogte

€ 15,65 (per 1 maart 2025) en € 16,20 (per 1 maart 2026).

127 Vacant

128 Vergoeding verlengde narust

1. Algemeen

Werknemer die in het buitenland narust geniet van meer dan 14 uur, ontvangt hiervoor een vergoeding per overnachting. Deze vergoeding wordt verstrekt als compensatie van het inconveniënt onbetaald verblijf in het buitenland.

2. Hoogte

€ 15,65 (per 1 maart 2025) en € 16,20 (per 1 maart 2026).

129 t/m 130 Vacant

131 Koffievergoeding

1. Algemeen

Werknemer die als gevolg van een dienst formele of informele pauze geniet op een buitenlands station of op een grensstation zonder faciliteiten ontvangt hiervoor een vergoeding.

2. Hoogte

€ 5,36 (per 1 april 2025) en € 5,53 (per 1 april 2026).

132 t/m 133 Vacant

134 Toelage gecertificeerde werkzaamheden

1. Algemeen

Werknemer die structureel op tenminste drie standplaatsen wordt ingezet, ontvangt hiervoor een toelage.

Functiegroepen:
Technisch personeel tot en met salarisgroep 56.

2. Hoogte

De toelage bedraagt € 88,94 (per 1 maart 2025) en € 92,05 (per 1 maart 2026) per ster per maand.

Functiegroepen:
Technisch personeel tot en met salarisgroep 56.

135 Schoonmaken verontreinigd materieel

1. Algemeen

Werknemer die door reizigers bevuild materieel schoonmaakt ontvangt een vergoeding.

2. Hoogte

€ 4,84 (per 1 maart 2025) en € 5,01 (per 1 maart 2026) per schoongemaakt rijtuig.

136 Vacant

137 Vijfploegendienst

1. Algemeen

In afwijking van artikel 22, 23 en 102 lid 3 gelden voor werknemer met een contractduur van 36 uur die in een 2224-rooster (vijfploegendienst) werkt, evenals voor werknemer die gebruikt maakt van de werktijdverkorting oudere werknemer, onbetaald verlof of medische beperkingen heeft etc. de volgende bepalingen:

1. Het basisrooster bevat een vast patroon van zes dagen werken in een gelijke spreiding van vroege, late en nachtdiensten gevolgd door een rustperiode van 95 uur.
2. De gemiddelde arbeidstijd per week bedraagt in dit rooster 33,6 uren (33 uur en 36 minuten).
   Er is geen sprake van minuren.
3. Er is maximaal een half uur overlap tussen de diensten.
4. De rustperiode van 95 uur bestaat uit twee of drie R-dagen en één of twee “vrije dagen” (VD). Alleen met instemming van werknemer kan hiervan worden afgeweken.
5. Voor de R-dag gelden de normen zoals aangegeven in artikel 99 lid 6.
6. De VD heeft op zichzelf geen norm en wordt gegarandeerd bij weekplanning.
7. Indien een F op een VD valt, ontstaat recht op een CF.

138 Toeslagen vijfploegendienst

1. Hoogte

Werknemer die in de vijfploegendienst werkt, heeft recht op de volgende vergoedingen:

1. **Vaste toeslag op het uurloon.**
   Afhankelijk van de leeftijd van werknemer wordt maandelijks een per contractuur een vaste toeslag op het uurloon uitbetaald. De toeslag bedraagt:
   - 0,81% voor werknemer t/m 49 jaar;
   - 2,30% voor werknemer van 50 jaar t/m 55 jaar (m.i.v. de week dat werknemer 50 jaar wordt);
   - 3,75% voor werknemer van 56 jaar of ouder (m.i.v. de week dat werknemer 56 jaar wordt).

   De toeslag wordt stopgezet indien werknemer langer dan 28 kalenderdagen afwezig is. De telling hiervan vangt aan op de eerste dag na de laatst gewerkte dag. Bij hervatting van het werken in het rooster wordt de toeslag weer toegekend.
2. **Vaste onregelmatigheidsvergoeding**
   - De vaste onregelmatigheidsvergoeding bedraagt gedurende de looptijd van deze cao € 1.192,68 (per 1 maart 2025) en € 1.233,96 (per 1 maart 2026) per maand.
   - De vergoeding is pensioengevend en wordt bij de eerste twaalf maanden van ziekte doorbetaald. Na 12 maanden is DS van toepassing.
   - Beide vergoedingen vervangen de aanspraken zoals aangegeven in artikel 109, 110, 118 en 119.

Nedtrain

2. Intrekken VD

Werknemer heeft recht op de vergoeding intrekken VTA bij intrekken van de VD na de weekplanning.

3. Deeltijd.

De deeltijdwerknemer die evenredig aan een voltijd werknemer vroeg, laat, nacht en weekenddienst draait, krijgt bovenstaande vergoeding naar rato van zijn deeltijdpercentage uitbetaald.
Op overige deeltijdwerknemers zijn de reguliere cao- bepalingen van toepassing.

139 Vacant

NS Leercentrum

140 Verblijf in conferentieoord

1. Algemeen

Werknemer die een training geeft in een conferentieoord en daar overnacht, ontvangt een vergoeding indien sprake is van een training van minstens 3 dagdelen.

2. Hoogte

Werknemer ontvangt een compensatie in vrije tijd voor de gewerkte uren van het 3e dagdeel. Daarnaast ontvangt werknemer een toeslag van € 37,40 (per 1 maart 2025) en € 38,70 (per 1 maart 2026).

141 t/m 144 Vacant

Bijlage I

Mededeling arbeids- en rusttijden: de Donderdagse Weekindeling NSR, INT

Het dienstrooster is de basisafspraak tussen werkgever en werknemer. Dit rooster dient 28 dagen van tevoren bekend te zijn, tenzij dit vanwege logistieke/procedurele redenen niet mogelijk is. De werkgever kan van dit dienstrooster afwijken als dit noodzakelijk is.
Het dienstrooster met de eventuele wijzigingen voor die week vormt de DW. Deze DW is dus een aangepaste afspraak tussen werkgever en werknemer en moet voor wat betreft de arbeidstijd en het aantal R'en zoveel mogelijk met de basisafspraak overeenstemmen. Uiterlijk op donderdag 16.00 uur moeten de afwijkingen voor de daarop volgende week in de DW zijn opgenomen. De werkgever bouwt zodanige waarborgen in, dat de DW een maximale zekerheid voor de werknemer. Ook als de afwijkingen voor de daarop volgende week nog niet (volledig) bekend zijn, wordt de DW op donderdag 16.00 uur uitgebracht.

Na de Donderdagse Weekindeling

De werkgever voorkomt afwijkingen na bekendmaking van de DW zoveel mogelijk. De werkgever mag geen diensten inkorten na de DW om daarmee eerder in dezelfde week ontstane meer gewerkte uren te compenseren, tenzij de werknemer hierom verzoekt.

De werkgever mag wel na de DW:

1. de werknemer weer op één of meer dagen in zijn eigen dienstrooster indelen als door onvoorziene omstandigheden die DW geheel of gedeeltelijk komt te vervallen;
2. kortere roosterdiensten stellen als dit door vervanging bij ziekte, extra diensten, (extra) verlof e.d. noodzakelijk is.

Amplitudediensten

Amplitudediensten of vergelijkbare diensten zijn diensten waarvoor in het basisrooster vastgelegd wordt tussen welke twee tijdstippen de werkzaamheden kunnen plaatsvinden. De feitelijke aanvangstijd wordt bij DW bekendgemaakt. Indien de inhoud van de dienst daartoe aanleiding geeft kan werkgever, in overleg met betrokken werknemer, daarvan afwijken. Amplitudediensten worden beperkt tot maximaal 1 per week per werknemer.

Ruilen diensten

Vanuit de gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer bij het toezien op de naleving van de arbeids- en rusttijden is het ruilen van diensten alleen toegestaan met inachtneming van relevante regelgeving en personen. Het ruilen van diensten mag niet leiden tot situaties die strijdig zijn met de Arbeidstijdenwet en/of deze cao.

Bijlage II

Mededeling arbeids- en rusttijden: Weekplanning NedTrain

Arbeids- en rusttijden worden vier weken van tevoren bekend gemaakt. Bij de weekplanning, uiterlijk op vrijdag om 12.00 uur, worden eventuele afwijkingen van het basisrooster voor de daarop volgende week bekend gemaakt. Andere wijzigingen vinden alleen plaats bij calamiteiten.

Het weekrooster gaat in op maandag 00.00 uur en duurt tot en met zondag 24.00 uur. De werknemer wordt geacht kennis te nemen van de weekplanning.

De rustdagen worden 28 dagen van tevoren gegarandeerd. Behoudens calamiteiten worden de rustdagen gegarandeerd verleend. Het “contract” met werknemer ontstaat voor wat de rustdagen betreft 28 dagen van tevoren. Afwijkingen van dit “contract” zijn slechts mogelijk bij calamiteiten, of na instemming van werknemer, of op verzoek van werknemer. Ingeval van een bereikbaarheidsdienst op een rustdag, blijft het mogelijk om opgeroepen te worden.

De vrijetijdsaanspraken (VTA) zullen 28 dagen van tevoren worden ingeroosterd. Het “contract” voor de niet-gegarandeerde VTA ontstaat bij de weekplanning (vrijdag 12.00 uur). Afwijkingen van de in de weekplanning opgenomen VTA zijn slechts mogelijk bij calamiteiten en na instemming of op verzoek van werknemer.

Voor reservediensten zal 28 dagen van tevoren worden aangegeven wat voor soort dienst dit vermoedelijk zal worden (vroeg, laat, nacht). Werknemer met een reservedienst kan hieraan geen rechten ontlenen. Wel zal een afwijking pas na overleg met werknemer plaatsvinden. Werkgever en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk dat dit overleg tijdig plaatsvindt. Zij kunnen nadere afspraken maken over hoe dit overleg tot stand komt. De reservediensten worden definitief “gecontracteerd” bij de weekplanning. Hierbij wordt aangegeven of er sprake is van een vroege, late of nachtdienst. Voor reservediensten zal geen gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid de dagelijkse rust van 11 naar 8 uren in te korten.

Bijlage III

Loopbaanpaden NS Reizigers

Algemeen
De functiegroep waarin de bestemmingsfunctie is ingedeeld is bepalend voor de salarisgroep waarin werknemer geplaatst gaat worden. Alvorens werknemer in deze salarisgroep wordt ingedeeld dient werknemer ervaring in deze functie op te doen en daarin positief beoordeeld te worden.

Bij een extern geworven werknemer vindt bevordering naar de salarisgroep passend bij de bestemmingsfunctiegroep op z'n vroegst plaats op het moment dat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd. Bevordering van een intern geworven werknemer ligt in de periode drie maanden tot een jaar na aanvang functie. Deze richtlijn geldt niet voor de bestemmingsfuncties servicemedewerker, hoofdconducteur en machinist. Voor werknemers in deze functies wordt in dit hoofdstuk het loopbaanpad beschreven dat zowel bij interne als bij externe werving gevolgd wordt, m.a.w., de aspirant begint in de vermelde aannemingssalarisgroep. In geval van externe werving kan het voorkomen dat werknemer marktconform, op het salarisniveau van de bestemmingsfunctie, wordt aangenomen.
Op momenten dat bevordering volgens het loopbaanpad aan de orde is dient er een functievervullingsgesprek plaats te vinden zoals bedoeld in hoofdstuk 6 van deze cao. Voor bevordering moet er sprake zijn van een positieve beoordeling.

1 Hoofdconducteur

Vooropleiding
Als eis voor de vooropleiding van de hoofdconducteur geldt minimaal LBO-C/MAVO diploma of vergelijkbaar kennisniveau met een goede spreek- en schrijfvaardigheid van de Nederlandse taal en een goede spreekvaardigheid in de Engelse taal.

Loopbaanpad
- Aannemingssalarisgroep: sg 54
- Bestemmingssalarisgroep: sg 56
- Bevorderingstermijn:
  a. van sg 54 naar sg 55 na 3 jaar mits geslaagd voor de basisopleiding en voor Engels.
  b. van sg 55 naar sg 56 na 3 jaar mits geslaagd voor 2e taal.

Doorloop van het loopbaanpad
Vanaf het moment dat werknemer aspirant hoofdconducteur sg 54 is beginnen de bevorderingstermijnen te tellen. Dit geldt ook voor intern geworven werknemers die in hun oude functie al in sg 54 waren geplaatst.

Voorwaarde voor bevordering, na 3 jaar, van sg 54 naar sg 55 is:
- Binnen 1 jaar na het slagen voor de basisopleiding dient (indien nodig) een cursus Engels gevolgd te zijn en met succes te zijn afgesloten.

Voorwaarde voor bevordering, na 3 jaar, van sg 55 naar sg 56 is:
- Een cursus voor de tweede taal dient gevolgd te zijn en met succes te zijn afgesloten.

Een (aspirant) hoofdconducteur, die over voldoende kennis van Engels en Duits of (Frans) beschikt, behoeft geen talencursussen te volgen. In plaats hiervan krijgt werknemer een boekje met spoorweguitdrukkingen in de betreffende vreemde taal uitgereikt. Van werknemer wordt verwacht, dat dit boekje in "eigen" tijd wordt bestudeerd. Na 3 maanden wordt werknemer getoetst op de kennis van de uitdrukkingen.

N.B.: Voor kandidaten die afkomstig zijn uit de interne werving wordt een loopbaanpad afgesproken waarbij rekening gehouden wordt met eerdere relevante werkervaring.

Herexamens basisopleiding en vervolgopleidingen
Zittende medewerkers krijgen, indien de toetsen worden afgenomen door NS zelf, tweemaal de gelegenheid om herexamen te doen. Aspiranten krijgen, indien de toetsen worden afgenomen door NS, eenmaal de gelegenheid om herexamen te doen. Zittende medewerkers en aspiranten krijgen, indien de toets wordt afgenomen door een externe instantie, tweemaal de gelegenheid om herexamen te doen, tenzij het herkansingsbeleid van de externe instantie dit niet toe laat. De herexamens dienen zo mogelijk binnen een termijn van 3 maanden te worden afgelegd.
- Wordt bij het herexamen tijdens de basisopleiding een onvoldoende resultaat bereikt dan eindigt het dienstverband van de extern geworven aspirant hoofdconducteur. Betreft het een intern aangetrokken aspirant hoofdconducteur dan geldt de terugkeergarantie van artikel 89 in hoofdstuk 6.
- Wordt bij de laatste mogelijkheid tot het doen van het herexamen van de vervolgopleiding en/of bij het functievervullingsgesprek een onvoldoende resultaat behaald dan wordt werknemer uit de functie ontheven en zal er naar een passende functie gezocht worden. Deze passende functie behoort niet tot de aanloopfunctie van het loopbaanpad ("2e man").

2 Machinist

Vooropleiding
Als eis voor de vooropleiding van de machinist geldt minimaal LBO-C/MAVO diploma of vergelijkbaar kennisniveau met een goede Nederlandse taalvaardigheid (lezen, begrijpen, spreken).

Loopbaanpad
Aannemingssalarisgroep: sg 54
Bestemmingssalarisgroep: sg 57
Bevorderingstermijn:

a. van sg 54 naar sg 55 na 1 ½ jaar mits geslaagd voor de basis leerweg machinist volledig bevoegd;
b. van sg 55 naar sg 56 na 2 ½ jaar mits geslaagd voor de jaarlijks verplichte herinstructie;
c. van sg 56 naar sg 57 na 5 jaar mits geslaagd voor de jaarlijks verplichte herinstructie.

N.B.: Indien de machinist tijdens het loopbaanpad applicaties volgt in verband met nieuw materieel op standplaats moet werknemer slagen voor de daaraan verbonden toetsen.

Doorloop van het loopbaanpad
Vanaf het moment dat werknemer aspirant machinist sg 54 is, beginnen de bevorderingstermijnen te tellen. Dit geldt ook voor intern geworven werknemers die in hun oude functie al in sg 54 waren geplaatst.

Aanvullende voorwaarde voor bevordering, na 1 ½ jaar, van sg 54 naar sg 55 is:

- Indien het leertraject volledig bevoegd machinist niet in de daarvoor aangewezen periode kan worden aangeboden door een bij NSR gelegen oorzaak, zal, bij het succesvol afronden van dit leertraject op een later moment, bevordering met terugwerkende kracht tot 1 ½ jaar na de start van het loopbaanpad plaatsvinden.

Voorwaarde voor bevordering, na 2 ½ jaar, van sg 55 naar sg 56 is:

- Werkzaam als volledig bevoegde machinist heeft werknemer 1 keer per jaar de jaarlijks verplichte herinstructie gevolgd en met succes afgesloten.

Voorwaarde voor bevordering, na 5 jaar, van sg 56 naar sg 57 is:

- In de voorafgaande periode dient 1 keer per jaar de jaarlijks verplichte herinstructie gevolgd te zijn en met succes te zijn afgesloten.

N.B.: Voor kandidaten die afkomstig zijn uit de interne werving wordt een loopbaanpad afgesproken waarbij rekening gehouden wordt met eerdere relevante werkervaring.

Herexamens basisopleiding en vervolgopleidingen
Zittende medewerkers krijgen, indien de toetsen worden afgenomen door NS zelf, tweemaal de gelegenheid om herexamen te doen. Aspiranten krijgen, indien de toetsen worden afgenomen door NS, eenmaal de gelegenheid om herexamen te doen. Zittende medewerkers en aspiranten krijgen, indien de toets wordt afgenomen door een externe instantie, tweemaal de gelegenheid om herexamen te doen, tenzij het herkansingsbeleid van de externe instantie dit niet toe laat. De herexamens dienen zo mogelijk binnen een termijn van 3 maanden te worden afgelegd.

- Wordt bij het herexamen tijdens de basisopleiding een onvoldoende resultaat bereikt dan eindigt het dienstverband van de extern geworven aspirant machinist. Betreft het een intern aangetrokken aspirant machinist dan geldt de terugkeergarantie van artikel 89 in hoofdstuk 6.
- Wordt bij de laatste mogelijkheid tot het doen van het herexamen van de vervolgopleiding, de eventuele applicatietoetsen en/of bij het functievervullingsgesprek een onvoldoende resultaat behaald dan wordt werknemer uit de functie ontheven en zal er naar een passende functie gezocht worden. Deze passende functie behoort niet tot de aanloopfuncties van het loopbaanpad.

3 Servicemedewerker

De volgende bevorderingstermijnen gelden voor de functie van servicemedewerker.

- Aanname in salarisgroep 54.
- Bevordering naar salarisgroep 55 van intern geworven werknemers ligt in de periode tot één jaar na aanvang functie.
- Bij extern geworven werknemers die starten als servicemedewerker vindt bevordering naar salarisgroep 55 op zijn vroegst plaats op het moment dat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd.

Voor zowel intern als extern geworven werknemers geldt als voorwaarde voor bevordering:

- succesvolle afronding van de opleiding servicemedewerker;
- voldoen aan alle functievereisten, vast te stellen in een functioneringsgesprek.

Bijlage IV

Uitwerking cao afspraken Rood weekend

Hieronder volgt een uitwerking van de cao-afspraken over het Rood Weekend zoals opgenomen in (Zondagsarbeid) en artikel 119 (verlenen van een driewekelijks vrij weekend) met verwijzing naar artikel 99 lid 6 (rustdag terug).

Situatie A	**Voor medewerkers die kiezen voor een laat (of laat/nacht) rooster geldt (in afwijking op artikel 102 en artikel 119) altijd. Uitwerking:**	
1	Vrijdagavonddienst loopt volgens basisrooster af na 00.00 uur en eindigt uiterlijk om 02.00 uur.	Geen vergoeding voor de rode zaterdag.
2	Medewerker draait een dienst op zaterdag in het rood weekend, naast een vrijdag-avonddienst die na 00.00 uur afloopt.	Wel vergoeding* voor de rode zaterdag.
3	Vrijdagavonddienst loopt volgens basisrooster af vóór 00.00 uur (stel om 23.00 uur) en dienst in DW/Weekplanning loopt tot na 00.00 uur uit of de dienst loopt in de realisatie uit tot na 00.00 uur.	Wel vergoeding voor de rode zaterdag.
4	Voor vrijdag staat een dienst zonder eindtijd (RES/BES/Amplitude) in het rooster.	De Donderdagse Weekindeling bepaalt de eindtijd van de dienst en de vergoeding! Geldt situatie 1 uit deze tabel: geen vergoeding voor de zaterdag (vervang rooster door DW). Geldt situatie 3 uit deze tabel: wel vergoeding voor de zaterdag (vervang rooster door DW)
5	De minimale rustperiode van een rood weekend in het basisrooster en de DW/Weekplanning blijft minimaal 60 uur.	De nawerking van de cao-bepalingen uit eerdere cao's over dit onderwerp komt te vervallen met de inwerkingtreding van deze bepaling.
* 10x bruto uurloon.		

Situatie B	**Als een medewerker wordt gevraagd te werken in een vrij weekend en medewerker heeft in het weekend ervoor en erna ook gewerkt*, wordt dit weekend waarin medewerker wordt gevraagd te werken als rood weekend beschouwd. Uitwerking:**	
1	Werkt medewerker op een zaterdag na een oproep.	Medewerker ontvangt een vergoeding voor de rode zaterdag en een rustdag terug.
2	Werkt medewerker op een zondag na een oproep.	Medewerker ontvangt een vergoeding voor de rode zondag** en een rustdag terug.
3	Werkt medewerker op een zaterdag én zondag na een oproep.	Medewerker ontvangt een vergoeding voor de rode zaterdag en rode zondag en 2 rustdagen terug.
* bijvoorbeeld een om-om-rooster. ** 10x bruto uurloon.		

Situatie C	**Medewerkers hebben recht op een vergoeding conform art 119 als hen gevraagd wordt in een rood weekend te werken, ongeacht of ze het weekend erna vrijgemaakt worden. NB. Bij het werken op de rode zondag vervalt het recht op de rode zondag. Indien een medewerker in een rood weekend heeft gewerkt en hij het weekend erna ook moet werken, is er dus niet opnieuw recht op een vergoeding conform artikel 119.**

Situatie D	**Hoe vaak krijgt medewerker de vergoeding waarbij de volgende tijdvensters gelden: zaterdag 00.00 uur tot zondag 00.00 uur (rode zaterdag). zondag 00.00 uur tot maandag 00.00 uur (rode zondag). Uitwerking:**	
1	Werkt medewerker op een rode zaterdag na een oproep.	Medewerker ontvangt 1x de vergoeding voor de rode zaterdag* (en 1 rustdag terug).
2	Werkt medewerker op een rode zondag na een oproep.	Medewerker ontvangt 1x de vergoeding voor de rode zondag* (en 1 rustdag terug).
3	Werkt medewerker op een rode zaterdag na een oproep en dienst loopt door na 00.00 uur.	Medewerker ontvangt een vergoeding voor de rode zaterdag, maar ook voor de rode zondag omdat de rust op zondag is aangetast (en 1 rustdag terug).
4	Werkt medewerker op een vrijdag en dienst loopt door na 00.00 uur.	Medewerker ontvangt 1x de vergoeding voor de rode zaterdag (géén rustdag terug).
5	Werkt medewerker op een vrijdag en dienst loopt door na 00.00 uur. De dag erna werkt medewerker na oproep (rode zaterdag) en dienst loopt vóór 00.00 uur af.	Medewerker ontvangt 1x de vergoeding voor de rode zaterdag, omdat de rust maar 1x aangetast kan worden (en 1 rustdag terug).
6	Werkt medewerker op een vrijdag en dienst loopt door tot 20.00 uur. Rood weekend begint om 18.00 uur en eindigt op maandag 6.00 uur (60 uur rust).	Medewerker ontvangt geen vergoeding want geen aantasting van rode zaterdag/rode zondag. Dienst kan alleen in overleg met medewerker worden toegekend.
* 10x bruto uurloon.		

9. Outputgerelateerd werken

Per 1 januari 2023 is hoofdstuk 9 vervallen, zie de overgangsafspraak in artikel 36 van deze cao.

Raadpleeg voorgaande cao's over de afspraken van hoofdstuk 9.

Het output gerelateerd werken is niet vervallen, zie hiervoor de afspraken in het akkoord van 1 juli 2022 – 31 december 2023, artikel 4.3 'Output Gerelateerd Werken (aanpassing hoofdstuk 8 en 9 cao NS)' waarin staat beschreven dat deze manier van werken in de toekomst zal worden voortgezet en van management blijvend zal worden gevraagd om in gesprek met individuele werknemers tot goede werkafspraken te komen.

10. Cao Sociale Eenheid NS

Algemeen

1 Begripsbepalingen

Sociale Eenheid NS:
een samenwerkingsverband op sociaal gebied tussen de volgende rechtspersonen en/of organisatorische eenheden:

A. NS Groep NV te Utrecht;
B. NS Reizigers BV te Utrecht;
C. NS Stations BV te Utrecht;
D. NedTrain BV te Utrecht;
E. NS Internationaal BV te Utrecht;
F. Thalys Nederland NV te Utrecht;
G. ProRail BV te Utrecht;
H. Stichting Pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer te Utrecht;
I. DekraRail BV te Utrecht;
J. Abellio Transport Holding BV te Utrecht.

Cao:
elke door één van werkgevers met de door haar erkende vakorganisaties afgesloten cao, dan wel een (branche-) cao waarbij een bedrijf zich aansluit.

Samenlevingsverbanden:

A. Werkgever die behoort tot de Sociale Eenheid NS erkent een samenlevingsverband van een werknemer en degene met wie werknemer samenleeft, indien zij:
   1. beiden ongehuwd zijn;
   2. geen bloedverwanten in de opgaande of nederdalende lijn zijn;
   3. geen broer(s) en/of zuster(s) zijn;
   4. een gemeenschappelijke huishouding voeren;
   5. een door werkgever voorgeschreven modelverklaring hebben ingeleverd;
   6. een recente verklaring van de gemeente hebben overgelegd waaruit het adres en de burgerlijke staat van beiden blijken;
   7. een der onderstaande overeenkomsten overleggen waaruit de intentie van duurzaam samenleven blijkt:
   – een samenlevingsovereenkomst.;
   – een vaststellingsovereenkomst al dan niet onderdeel van een andere overeenkomst;
   – een verblijvensbeding;
   – een verklaring van een notaris dat hij een samenlevingsovereenkomst, vaststellingsovereenkomst of verblijvensbeding heeft opgesteld en verleden;
   – in enkele gevallen een kansovereenkomst;
   – in enkele gevallen een maatschapsovereenkomst.

   De desbetreffende overeenkomst c.q. het verblijvensbeding moet blijken uit een akte die is opgesteld en verleden door een notaris, of uit een onderhandse akte aan de voet waarvan een notaris verklaart de echtheid van de handtekeningen gecertificeerd te hebben.
B. Werkgever behandelt werknemer die een geregistreerd partnerschap, zoals bedoeld in artikel 1:80a e.v. BW is aangegaan, gelijk aan werknemer die gehuwd is, mits een akte van de burgerlijke stand omtrent dit partnerschap wordt overlegd en voorzover de wet aan dat partnerschap gevolgen verbindt.
C. Door het erkennen worden rechten en faciliteiten die voor gehuwden gelden ook toegekend aan hen die aan bovengenoemde voorwaarden voldoen, voor zover de wet en de door werkgever met derden gesloten overeenkomsten dat toelaten.
D. De erkenning vervalt, zodra werknemer en/of de partner niet meer voldoen aan de voorwaarden die aan de erkenning ten grondslag liggen.

2 Toepassen cao bij verplaatsing binnen de Sociale Eenheid NS

1. Indien werknemer ontslag neemt bij een werkgever van de Sociale Eenheid NS en in dienst treedt bij een andere werkgever van de Sociale Eenheid NS dan blijft deze cao onverkort van toepassing maar gaat met ingang van de indiensttredingsdatum voor werknemer de cao van de nieuwe werkgever gelden.
2. Bij een wijziging van werkgever, zoals bedoeld in lid 1, gelden de volgende bepalingen:
   – indien werknemer bij de afstaande werkgever een contract heeft voor onbepaalde tijd dan krijgt werknemer bij de nieuwe werkgever ook een contract voor onbepaalde tijd;
   – bij overgang is er geen sprake van een proeftijd;
   – op verzoek van werknemer kunnen de bij de afstaande werkgever opgebouwde verlofrechten van het lopend kalenderjaar worden meegenomen;
   – de jubileumdatum wordt, voor zover het betreft het fiscale aspect (jubileumuitkering), meegenomen;
   – de jubileumdatum wordt, wat betreft het anciënniteitsaspect, meegenomen, tenzij bij de nieuwe werkgever of bij het nieuwe bedrijfsonderdeel eigen specifieke afspraken bestaan over de anciënniteitsbasis. In dat laatste geval gelden die afspraken.

3 Uitlenen personeel

1. Uitlening van werknemer aan een niet tot de Sociale Eenheid NS behorende onderneming waarvan een onderdeel van de Sociale Eenheid NS aandeelhouder is, is toegestaan. Hierbij blijft deze cao, met zijn bijlagen en de van toepassing zijnde bedrijfs-cao, voor werknemer gelden. Afwijken van dit lid is mogelijk als cao-partijen dit overeenkomen dan wel, bij gebreke aan overeenstemming tussen partijen, werknemer daarmee instemt.

2. Uitlenen van werknemer aan een andere onderneming dan in lid 1 bedoeld is mogelijk als werknemer daarmee instemt.

4 Overdracht van activiteiten

Cao-partijen zijn overeengekomen dat gedurende de looptijd van deze cao geen overdracht van activiteiten zal plaatsvinden door één van bij tot de Sociale Eenheid betrokken vennootschappen aan een andere vennootschap waarin NS zeggenschap heeft dan wel zal verkrijgen, dan wel via een minderheidsdeelneming of gehele verkoop, alvorens er tussen cao-partijen behorende bij de Sociale Eenheid resultaatgericht overleg is gevoerd over overgangsmaatregelen. Tevens is met de nieuwe werkgever resultaatgericht overleg gevoerd over de arbeidsverhoudingen, de arbeidsvoorwaardenvorming en arbeidsvoorwaarden in het kader van de overgang.

Afspraken voor de Sociale Eenheid NS

5 Algemeen

De bepalingen van deze cao zijn van toepassing op alle werknemers behorend tot de Sociale Eenheid, tenzij tussen cao-partijen bij een cao andere afspraken zijn gemaakt die één of meerdere van deze bepalingen expliciet vervangen.

6 Functiewaardering

1. Cao-partijen bij een bedrijfs-cao zullen voor het vaststellen van functiezwaartes één of meerdere algemeen erkende functiewaarderingssystemen overeenkomen.
2. Worden geen expliciete afspraken gemaakt conform lid 1, dan zal het ORBA- systeem en/of het Hay-systeem worden toegepast. Voor een beschrijving van het ORBA-systeem, zie hoofdstuk 12, bijlage 7 van de cao, voor een beschrijving van het Hay-systeem zie hoofdstuk 12, bijlage 8 van de cao.

7 Ziektekostenverzekering

1. Werkgever sluit een collectieve basisverzekering en een collectieve aanvullende verzekering af bij één of meerdere ziektekostenverzekeraars.
2. Een eventuele korting, te verkrijgen op de basisverzekering voor werknemer die daaraan deelneemt, wordt gebruikt voor reductie van de premie van de aanvullende verzekering. Financieringsbronnen voor de aanvullende verzekering zijn in ieder geval de te onderhandelen korting op de basispremie en de huidige werknemerspremie voor een aanvullende verzekering.

8 Vacant

9 Stichting Scholing en Baanstimulering

1. Voor de Sociale Eenheid NS bestaat er een paritair bestuurde Stichting Scholing en Baanstimulering.
2. Jaarlijks vult de Sociale Eenheid NS op 1 januari het saldo (vermogen op 1 januari minus de aangegane verplichtingen) van de Stichting aan tot een bedrag van € 158.825. De gelden van de Stichting worden aangewend voor het bekostigen van (doorstroom) projecten die de werkgelegenheid bevorderen voor groepen met een moeilijke arbeidsmarktpositie, zoals (herintredende) vrouwen, vroegtijdige schoolverlaters en allochtonen. Uit die gelden kan tevens de helft van de kosten voor de cursus “Nederlands op de werkvloer” worden bekostigd.
3. Cao-partijen richten zich op verruiming van de bestedingscriteria van de Stichting Scholing en Baanstimulering; daarbij is aanwending van gelden buiten NS een bespreekbare optie.

10 Reisfaciliteiten voor werknemers en gezinsleden

1. Werknemer heeft aanspraak op reisfaciliteiten onder door de NV Nederlandse Spoorwegen vast te stellen voorwaarden.
2. Deze voorwaarden zijn neergelegd in Reisfaciliteiten NS (zie hoofdstuk 12, bijlage 6 van de cao).
3. Werknemer die kiest voor de minimum reisfaciliteiten (een trajectkaart voor woon- werkverkeer) is geen bijdrage verschuldigd.
4. Werknemer die kiest voor faciliteiten boven het minimum is een door werkgever vast te stellen bedrag verschuldigd, dat in maandelijkse termijnen op de maandbezoldiging wordt ingehouden.
5. Aan werknemer die heeft gekozen voor faciliteiten bedoeld in lid 1, kunnen, overeenkomstig genoemde voorwaarden, voor ieder tot zijn huishouding behorend gezinslid (zie hoofdstuk 12, bijlage 6) voor het maken van particuliere reizen reisfaciliteiten worden verstrekt. Daarvoor is een door de werkgever vast te stellen bedrag verschuldigd, dat in maandelijkse termijnen op de maandbezoldiging wordt ingehouden.
6. Voor zover gezinsleden tevens aanspraken kunnen doen gelden op reisfaciliteiten krachtens overheidsregelingen zal de verstrekking van reisfaciliteiten voor de desbetreffende gezinsleden uit hoofde van dit artikel worden opgeschort.

11 Sociaal Plan

In hoofdstuk 11 is de cao Sociaal Plan opgenomen. Rail & OV heeft een eigen Sociaal Plan met de vakbonden afgesproken, waardoor dit Sociaal Plan niet van toepassing is op Rail & OV.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

12 Vacant

13 Aanspraken tijdens ziekte

1. Gedurende de eerste 52 weken van ziekte ontvangt werknemer die door ziekte zijn arbeid niet (volledig) kan verrichten, 100% van het loon, op voorwaarde dat werknemer zich naar vermogen maximaal inspant om te re-integreren.
2. Na de eerste 52 weken van ziekte heeft werknemer die door ziekte is verhinderd om zijn arbeid (volledig) te verrichten, gedurende een tijdvak van maximaal 52 weken, aanspraak op 90% van het naar tijdsruimte vastgesteld

loon over de niet- gewerkte uren, op voorwaarde dat werknemer zich naar vermogen maximaal inspant voor re-integratie. Over de gewerkte uren ontvangt werknemer 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.

3. Onder het begrip loon wordt in lid 1 en 2 verstaan de maandbezoldiging, de eventuele netto-netto toelage en het derving SAV-dagbedrag zoals die gelden op de dag voorafgaand aan de eerste ziektedag.
4. Op de in lid 1 en 2 genoemde wettelijke en bovenwettelijke aanspraken worden alle, aan werknemer toegekende nieuwe of gewijzigde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in verband met zijn ziekte in mindering gebracht, eventueel met terugwerkende kracht.
5. Hetgeen over na de dag van overlijden gelegen tijdvakken aan uitkering als bedoeld in lid 1, 2 en 4 is uitbetaald, wordt verrekend met de uitkering bij overlijden.

Arbeidsongeschiktheid

14 Begrip arbeidsongeschiktheid

Onder arbeidsongeschiktheid wordt verstaan het geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn in de zin van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

15 Aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid

De aanspraken bij volledige en blijvende arbeidsongeschiktheid (werknemer met een IVA-uitkering: inkomensverzekering volledig en duurzaam arbeidsongeschikten) zijn opgenomen in de Pensioenregeling voor de Bedrijfstak Spoorwegen.

16 Aanspraken bij gedeeltelijke of niet blijvende volledige arbeidsongeschiktheid

Werknemer met een (WGA-)arbeidsongeschiktheidspercentage (WGA: werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten) van 35% of meer ontvangt, op voorwaarde dat werknemer zich naar vermogen maximaal inspant voor re-integratie:

A. *Gedurende de loongerelateerde fase in de WGA*: over de niet gewerkte uren een aanvulling van NS tot 75% van het loon dat hij verdiende direct voorafgaande aan zijn ziekte. Gewerkte uren worden volledig uitbetaald.
B. In geval werknemer aan het einde van de loongerelateerde fase van de WGA het werk voor minimaal 50% van zijn restcapaciteit hervat heeft: over niet gewerkte uren een aanvulling van NS tot 75% van het loon dat hij verdiende direct voorafgaande aan zijn ziekte. Gewerkte uren worden volledig uitbetaald.

17 Einde loongerelateerde WGA fase

Voor werknemer met een (WGA-) arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35-80% geldt bij voldoende re-integratie-inspanningen het volgende. Als werknemer een maand voor het einde van de loongerelateerde fase van de WGA het werk gedeeltelijk hervat heeft, maar minder dan 50% van zijn restcapaciteit benut, biedt werkgever met ingang van die maand aan het aantal uren werk uit te breiden tot 50% van zijn restcapaciteit. Als werknemer deze uitbreiding accepteert, komt hij in aanmerking voor aanvulling van zijn loon zoals voor de WGA-situatie in artikel 16 sub b is beschreven.

18 Aanspraken bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%

Werknemer die een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% heeft, ontvangt in:

- het derde "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte, 90% over niet gewerkte uren;
- het vierde "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte, 80% over niet gewerkte uren;
- het vijfde "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte, 70% over niet gewerkte uren;
- het zesde "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte, 60% over niet gewerkte uren;
- het zevende "ziektejaar": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte, 50% over niet gewerkte uren;
- de volgende "ziektejaren": over gewerkte uren 100% van het loon direct voorafgaande aan zijn ziekte.

19 Bovenwettelijke aanvulling

1. Werknemer komt alleen in aanmerking voor een bovenwettelijke aanvulling indien hij een aanvraag heeft ingediend voor een uitkering op grond van de wet WIA.
2. Voor de bepaling van de bovenwettelijke aanvulling worden zo nodig gegevens over Invaliditeitspensioen van pensioenfonds Rail&OV opgevraagd.

20 Begrip loon

Onder het begrip loon wordt in de artikelen 16, 17 en 18 verstaan: de maandbezoldiging, de eventuele netto-netto toelage en het derving SAV-dagbedrag zoals die gelden op de dag voorafgaand aan de eerste ziektedag.

21 Ontslag

Ingeval werknemer het werk niet (gedeeltelijk) hervat heeft na 2 jaar ziekte, zal werkgever slechts ontslag aanvragen ingeval:

A. werknemer zich niet heeft ingespannen om werk bij werkgever of elders te verwerven of;
B. werkgever aantoont dat voor werknemer, ondanks maximale inspanning van werkgever, geen passende functie bij werkgever aanwezig is. Deze inspanning ziet onder meer op het actief voorleggen van alle passende openstaande vacatures en het actief begeleiden van de werknemer hierbij. Daarbij geldt voor de in de aanhef onder punt 1 aangeduide rechtspersonen (Hoofdstuk 1 cao NS) dat een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die geschikt is dan wel binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, geschikt te maken is voor de functie waarvoor een vacature is, bij de aanstelling voorrang krijgt boven andere (niet-arbeidsongeschikte) interne en externe kandidaten.

In deze gevallen zal werkgever zolang het dienstverband voortduurt minimaal 75% van het loon uitbetalen dat werknemer direct voorafgaand aan zijn ziekte verdiende.

21a Aanvulling WGA 35 - 80% na einde dienstverband

Werknemer ontvangt een inkomensaanvulling indien het dienstverband beëindigd wordt vanwege een arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%. De hoogte van deze WGA basis hiaatverzekering is gebaseerd op het WGA-arbeidsongeschiktheidspercentage vermenigvuldigd met 75% van het laatstverdiende inkomen bij NS, rekening houdend met het maximum dagloon en onder aftrek van de WGA-uitkering.

Een werknemer kan zich, via een door NS ontwikkeld collectief contract, op individuele basis bijverzekeren, boven op de WGA basis hiaatverzekering. Deze WGA aanvullende hiaatverzekering vult het inkomen (na ontslag) aan tot minimaal 75% van het laatst verdiende inkomen bij NS voor arbeidsongeschiktheid, rekening houdend met het maximum dagloon en onder aftrek van de WGA-uitkering. Deze verzekering dient voor het ingaan van de ziekte, die aanleiding is voor de arbeidsongeschiktheid, te worden afgesloten. Deze verzekering staat ook open voor werknemers die nieuw in dienst treden, mits zij zich aanmelden binnen drie maanden na in dienst treden.

22 Vacant

23 Informatieplicht

Werknemer is verplicht om werkgever onmiddellijk te informeren over elke beslissing van het UWV in de uitvoering van de WIA.

24 Verhaal van uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Werkgever is niet tot de in de artikelen 15 t/m 19 en 21 en 22 genoemde betalingen verplicht, voorzover zij niet berusten op dwingendrechtelijke verplichtingen waaronder begrepen uitkeringen krachtens de Ziektewet, indien werknemer terzake van zijn ziekte of arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegenover derden kan doen gelden.
2. Werkgever zal echter de in de artikelen 15 t/m 19 en 21 en 22 bedoelde betalingen bij wijze van voorschot voldoen, indien werknemer de vordering tot schadevergoeding aan werkgever cedeert. Werknemer is verplicht alle relevante gegevens te verstrekken, die verband houden met het kunnen uitoefenen van de cessie, alsmede het verhaalsrecht als bedoeld in de wet.

25 Overgangsregeling

Voor werknemer die ziek is geworden vóór 1 januari 2004 en onder de WAO valt, blijft de regeling gelden die is opgenomen in hoofdstuk 12, bijlage 11 van deze cao.

Pensioenregeling, VUT-regeling en overgangsregeling

26 Pensioenregeling

1. Werknemer neemt deel aan de pensioenregeling van het pensioenfonds Rail&OV. Op basis hiervan verkrijgt werknemer pensioenrechten bij het pensioenfonds Rail&OV.
2. De pensioenpremie die werkgever afdraagt aan het pensioenfonds Rail&OV bedraagt in 2025 en in 2026 26,6% van de pensioengrondslag[37].
   Voor het kalenderjaar 2027 is het de intentie om de basispremie aan te houden met daarbij de afspraak dat Cao-partijen per einde van een kalenderjaar – wanneer die premie wordt afgegeven door het bestuur van Rail & OV – de premie voor het daaropvolgende jaar definitief gezamenlijk vaststellen. Deze afspraak gaat uit van de veronderstelling dat de pensioenregeling per 1 januari 2026 overgaat naar het nieuwe pensioenstelsel. Indien de overgang naar het nieuwe pensioenstelstel onverhoopt wordt uitgesteld, geldt voor 2026 (en eventueel latere jaren) dat de premie zal worden vastgesteld ter hoogte van de in oktober door het bestuur van Rail & OV vastgestelde kiloprijs.
3. Werknemers zijn via het pensioenfonds Rail&OV verzekerd voor het ANW-hiaatpensioen. Werkgever betaalt per jaar een bedrag per werknemer voor de ANW-hiaatverzekering dat jaarlijks door het bestuur van het pensioenfonds Rail&OV wordt vastgesteld.
4. Werknemers met een pensioengevend inkomen boven het maximum van het Sociaal Verzekeringsloon zijn via het pensioenfonds Rail&OV verzekerd voor een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid (“Wia-excedent”). De premie hiervoor wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het pensioenfonds Rail&OV en bedraagt een percentage van het loon boven het maximum van het Sociaal Verzekeringsloon.
5. Pensioenpremie, premie ANW-hiaat verzekering en premie WIA-excedent verzekering
   a. Van de totaal door werkgever af te dragen pensioenpremie uit lid 2 wordt 1/3de deel gefinancierd door werknemer en 2/3de deel door werkgever.
   b. Van de totaal door werkgever af te dragen premie voor de ANW-hiaatverzekering uit lid 3 wordt 1/3de deel gefinancierd door werknemer en 2/3de deel door werkgever.
   c. De premie voor de WIA-excedent-verzekering komt ten laste van werknemer.
   d. De premies die ten laste van de werknemer komen, worden verrekend met het loon van de werknemer en door de werkgever afgedragen aan het pensioenfonds Rail&OV.

26a Aftopping pensioengevend inkomen

1. De pensioenopbouw is gemaximeerd tot een fulltime salaris van € 137.800 bruto (2026). Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast. Werknemers met een inkomen boven deze grens ontvangen een toelage en hebben aanspraak op een overlijdensuitkering onder de voorwaarden als gemeld in dit artikel.

37. De pensioengrondslag is het pensioengevend inkomen -/- franchise, waarbij de franchise afhankelijk is van het werktijdpercentage.

2. Aan werknemers wordt een toelage in de vorm van een bruto bijdrage toegekend van 12% van het deel van het (voorheen pensioengevende) salaris boven de aftoppingsgrens van € 137.800 bruto (2026) op fulltime basis. Bij werknemers met een parttime dienstverband wordt deze toelage naar rato van het dienstverband uitgekeerd.
3. Aan werknemers wordt een overlijdensuitkering toegezegd. Deze toezegging komt alleen tot uitkering als werknemer komt te overlijden en een nabestaande heeft die vanwege dit overlijden aanspraak krijgt op een nabestaandenpensioen van het pensioenfonds Rail&OV. De uitkering is netto en bedraagt voor een nabestaande partner de werkelijke schade met een maximum van 4 maal het deel van het fulltime (voorheen pensioengevende) salaris boven de aftoppingsgrens van € 137.800 bruto (2026). Dit bedrag zal jaarlijks worden geïndexeerd. Voor nabestaande kinderen bedraagt de jaarlijkse uitkering per kind 1/5e deel van het gemiste partnerpensioen (tot 21 jaar). Voor volledige wezen geldt het dubbele bedrag. Voor werknemers met een parttime dienstverband wordt de uitkering naar rato vastgesteld. Bij uitdiensttreding vervalt de dekking. De kosten voor deze uitkering komen ten laste van de werkgever.
4. Voor werknemers in dienst op 31 december 2014 met een leeftijd op 1 januari 2015 van 46 jaar en ouder van wie het pensioengevende salaris op 31 december 2014 op fulltime basis meer bedroeg dan € 100.000 bruto wordt een overgangsmaatregel getroffen. Deze overgangsmaatregel betreft een extra toelage. In de onderstaande tabel staat de totale toelage welke tot het einde van het dienstverband geldt.
   Het percentage van de toelage staat vast tot einde dienstverband en ziet op het deel van het (voorheen pensioengevende) salaris boven de aftoppingsgrens van € 137.800 bruto (2026) op fulltime basis. Voor werknemers met een parttime dienstverband wordt deze toelage naar rato van het dienstverband uitgekeerd.

Leeftijd op 1-1-2015	Toelage
46 jaar	12,50%
47 jaar	13,00%
48 jaar	13,50%
49 jaar	14,00%
50 jaar	14,50%
51 jaar	15,00%
52 jaar	15,50%
53 jaar	16,00%
54 jaar	16,50%
55 jaar	17,00%
56 jaar	18,00%
57 jaar	18,50%
58 jaar	19,00%
59 jaar	19,50%
60 jaar	20,25%
61 jaar	20,75%
62 jaar	21,25%
63 jaar	21,75%
64 jaar	22,25%

11. Cao Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan wordt door partijen gezien als een regeling, van toepassing op werknemers die vallen onder de werking van de cao Sociale Eenheid NS en die werkzaam zijn in een bedrijfsonderdeel dat reorganiseert of waarin werknemers anderszins boventallig (dreigen te) raken.

Partijen willen gedwongen ontslagen zoveel mogelijk vermijden door het bemiddelen van werk naar werk centraal te stellen.

Partijen beschouwen het vinden van nieuw werk als een verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer. Van beiden wordt maximale inspanning verlangd. Dit krijgt vorm door het hanteren van twee fasen:

1. de premobiliteitsfase waarin werknemer vanuit zijn huidige functie faciliteiten krijgt om te zoeken naar ander werk;
2. de boventalligheidsfase waarin werknemer vanuit de situatie van boventalligheid faciliteiten krijgt om te zoeken naar ander werk.

1 Juridische status van dit plan

Dit Sociaal Plan heeft de status van een cao-regeling en geldt voor alle bedrijven die aangesloten zijn bij de Sociale Eenheid NS. Dit Sociaal Plan geldt van 1 januari 2024 tot 1 januari 2028.

A. Dit plan is van toepassing op reorganisaties of personeelsverminderingen binnen de Sociale Eenheid NS. ProRail heeft voor het plaatsingsproces en de fase voorafgaand aan boventalligheid de ‘Sociale spelregels ProRail’ met de vakbonden afgesproken. Deze ‘Sociale spelregels ProRail’ komen voor ProRail in de plaats van de in dit Sociaal Plan opgenomen regels voor de premobiliteitsfase. Rail & OV heeft een eigen Sociaal Plan met vakorganisaties afgesproken, waardoor dit Sociaal Plan niet van toepassing is op Rail & OV.
B. In aanvulling op het Sociaal plan gelden voor alle organisatiewijzigingen bij NS de standaard afspraken zoals opgenomen in bijlage 2. Onder NS wordt verstaan de rechtspersonen en/of organisatorische eenheden van de Sociale Eenheid NS a t/m f en j conform H10 art 1 Begripsbepalingen. Rail & OV heeft een eigen Sociaal Plan met vakorganisaties afgesproken, waardoor dit Sociaal Plan niet van toepassing is op Rail & OV.
C. Is een reorganisatie aan de orde, dan meldt werkgever deze aan bij de vakorganisaties conform de bepalingen van de Gedragscode bij Reorganisaties (bijlage 1 bij het Sociaal Plan). Werkgever nodigt de vakorganisaties uit voor een oriënterend gesprek aan de hand van de Gedragscode en dit plan. Werkgever en de vakorganisaties maken, als een van de partijen dat wenst, afspraken over de begeleiding als bedoeld in artikel 9 onder B.7 (begeleiding van de sociale gevolgen van de reorganisatie door extern overleg). Werkgever verschaft de informatie die nodig is om een goed beeld van de reorganisatie te krijgen. Hiertoe behoren een formatieplan en een overzicht van de actuele personeelsbezetting binnen de categorie uitwisselbare functies in de leeftijdsgroepen 15 tot 25 jaar, 25 tot 35, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar en ouder en per categorie de diensttijdvolgorde. Werkgever geeft, na een hierop gericht overleg met vakorganisaties, de grenzen van het verandergebied aan alsmede de arbeidsplaatsen die komen te vervallen. Werkgever geeft regelmatig informatie over het verloop van de reorganisatie met het oog op de uitvoering van dit plan.
D. Met de in dit Sociaal Plan opgenomen uitkering bij ontslag (artikel 4a onder 5 en in artikel 6 “Afscheidsuitkering”) is voorzien in een gelijkwaardige voorziening als bedoeld in artikel 7:673b BW, die in de plaats komt van de wettelijke Transitievergoeding.[38]

2 Premobiliteit

A. Indien er sprake is van een concrete dreiging van boventalligheid voor een groep werknemers of een individuele werknemer als gevolg van één van de in artikel 3 genoemde redenen, dan treedt op basis van een door werkgever daartoe te nemen besluit, de fase van premobiliteit in. Werknemer is in de premobiliteitsfase in beginsel nog aan het werk in zijn functie. Artikel 4 geeft de rechten en plichten die in deze fase op de desbetreffende werknemers van toepassing zijn. Uitgangspunt is dat voorafgaand aan een reorganisatie waarin naar verwachting boventalligheid speelt, de fase van premobiliteit aan de orde is. In uitzonderingsgevallen kan de werkgever na overleg met het desbetreffende medezeggenschapsorgaan besluiten dat er (bijvoorbeeld door de aard van de verandering) geen fase van premobiliteit is.
B. Werkgever bepaalt na overleg te hebben gehad met het desbetreffende medezeggenschapsorgaan welke (groep) werknemer(s) voor welke duur voor de premobiliteit status in aanmerking komen. De premobiliteitsfase kan minimaal vier tot maximaal twaalf maanden voor de beoogde invoeringsdatum van de verandering van toepassing zijn. Werkgever kan gedurende de premobiliteitsfase besluiten deze fase te beëindigen, bijvoorbeeld als de beoogde vermindering van personeel is bereikt of naar verwachting zonder inzet van de middelen van de pre- mobiliteitsfase kan worden bereikt. Werkgever informeert de vakorganisaties over deze besluiten.
C. In de situatie dat de beoogde invoeringsdatum van de verandering wordt uitgesteld, bepaalt werkgever na overleg met het desbetreffende medezeggenschapsorgaan of en zo ja, voor hoe lang de premobiliteitsfase wordt verlengd. Werkgever informeert de vakorganisaties over dit besluit.

38. *In de basis bedraagt de transitievergoeding een derde maandsalaris per gewerkt jaar bij een dienstverband tot 10 jaar en een half maandsalaris per gewerkt jaar voor ieder jaar dat het dienstverband langer heeft geduurd dan 10 jaar. Voor de details zie: https://www.rijksoverheid.nl/ onderwerpen/ontslag/vraag-en-antwoord/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen.*

3 Individuele boventalligheid

Aan de hand van de informatie, bedoeld in artikel 1 en de daarover gemaakte afspraken, bepaalt werkgever welke werknemer(s) boventallig word(en)t.

A. Vaststellen individuele boventalligheid

Individuele boventalligheid is aan de orde indien ondanks de premobiliteitsfase de beoogde verandering in de personeelsbezetting niet is gerealiseerd of de premobiliteitsfase door de aard van de verandering niet aan de orde is geweest. Bij de door de werkgever te bepalen individuele boventalligheid, kan een drietal situaties worden onderscheiden:

1. Vervallen van functies

   Functies die verdwijnen als gevolg van beëindiging van activiteiten: de werknemer die werkzaam is in een werkveld waarvan de activiteiten worden beëindigd of wiens functie wordt opgeheven, wordt aangemerkt als boventallig;

2. Verminderen van functies

   Functies die verdwijnen als gevolg van het inkrimpen van activiteiten: bij werknemers die werkzaam zijn op een afdeling of in een bedrijfsonderdeel dat wordt ingekrompen, wordt de boventalligheid vastgesteld op basis van het afspiegelingsbeginsel. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies van de afdeling of het bedrijfsonderdeel op basis van de leeftijdsopbouw binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband boventallig verklaard;

3. Wijzigen van functies

   In het geval van een organisatiewijziging waarbij geen significante wijzigingen in de functie plaatsvinden, wordt het principe ‘mens volgt werk’ gevolgd. Bij een nieuwe of sterk gewijzigde functie wordt geselecteerd op basis van geschiktheid. De werknemer wiens functie als gevolg van de reorganisaties significant wijzigt tot uiting komend in gewijzigde functie-eisen en/of een gewijzigd functieniveau van de werknemer, wordt aangemerkt als boventallig indien deze werknemer met behulp van scholing en/of coaching on the job niet binnen een termijn van twaalf maanden kan voldoen aan de gewijzigde functie-eisen.

Werkgever meldt werknemer zo spoedig mogelijk schriftelijk de datum waarop werknemer boventallig is geworden.

B. Duur van de boventalligheidstermijn

De duur van de fase van boventalligheid is afhankelijk van het aantal dienstjaren en de leeftijd van de werknemer:

Aantal dienstjaren	Leeftijd	Boventalligheidstermermijn (maanden)
< 10	< 50	6
< 10	> 50	12
> 10	< 50	9
> 10	> 50	18

De boventalligheidstermijn eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

4 Rechten en plichten in de fases van premobiliteit en boventalligheid

A. Rechten

<table>
<tr><th>Recht op</th><th>Premobiliteitsfase</th><th>Boventalligheidsfase</th></tr>
<tr><td>1. Begeleiding</td><td>NS-interne loopbaanbegeleiding en/of extern outplacementbureau, afhankelijk van de kans op herplaatsing binnen de Sociale Eenheid NS.</td><td>NS-interne loopbaanbegeleiding en/of extern outplacementbureau, afhankelijk van de kans op herplaatsing binnen de Sociale Eenheid NS.</td></tr>
<tr><td>2. Scholing</td><td>Vergoeding naar redelijkheid van kosten van scholing die leidt tot wezenlijke vergroting van de kans op een andere functie.</td><td>Vergoeding naar redelijkheid van kosten van scholing die leidt tot wezenlijke vergroting van de kans op een andere functie.</td></tr>
<tr><td>3. Voorrangspositie</td><td>Voorrang op basis van geschiktheid bij sollicitatie op interne vacatures. Er zal eerst intern uitvraag worden gedaan van beschikbare vacatures.</td><td>Voorrang op basis van geschiktheid bij sollicitatie op interne vacatures. Er zal eerst intern uitvraag worden gedaan van beschikbare vacatures.</td></tr>
<tr><td>4. Compensatie bij herplaatsing in lagere salarisgroep</td><td>Bij plaatsing in een lagere functie binnen de Sociale Eenheid NS vindt indeling in de nieuwe salarisgroep plaats, zo dicht mogelijk bij het oude salaris. Indien het oude salaris meer is dan het maximum van de nieuwe salarisgroep, ontvangt werknemer gedurende vijf jaar het verschil tussen het bevroren oude salaris en het nieuwe salaris als toelage. Het nieuwe salaris wordt aangepast bij cao aanpassingen.
De toelage vermindert in dat geval navenant met het bedrag dat werknemer meer ontvangt als gevolg van de cao aanpassingen. De toelage is pensioengevend.</td><td>Bij plaatsing in een lagere functie binnen de Sociale Eenheid NS vindt indeling in de nieuwe salarisgroep plaats, zo dicht mogelijk bij het oude salaris. Indien het oude salaris meer is dan het maximum van de nieuwe salarisgroep, ontvangt werknemer gedurende vijf jaar het verschil tussen het bevroren oude salaris en het nieuwe salaris als toelage. Het nieuwe salaris wordt aangepast bij cao aanpassingen.
De toelage vermindert in dat geval navenant met het bedrag dat werknemer meer ontvangt als gevolg van de cao aanpassingen. De toelage is pensioengevend.</td></tr>
<tr><td>5. Eenmalige vergoeding bij ontslag (indien werknemer een andere passende functie vindt binnen de Sociale Eenheid NS zal deze vergoeding niet worden uitgekeerd)</td><td>Bij uitdiensttreding drie keer de wettelijke transitievergoeding zoals geldend op 1 juli 2015.</td><td>Bij uitdiensttreding in de eerste helft van de boventalligheids termijn drie keer de wettelijke transitievergoeding zoals geldend op 1 juli 2015. Bij uitdiensttreding in de tweede helft van de boventalligheids termijn tweeënhalf keer de wettelijke transitievergoeding zoals geldend op 1 juli 2015. Bij ontslag na afloop van de boventalligheidstermijn twee keer de wettelijke transitievergoeding zoals geldend op 1 juli 2015. Indien de beëindiging van het dienstverband niet direct na afloop van de boventalligheidstermijn ingaat en werknemer geen werkzaamheden verricht in opdracht van werkgever, wordt het salaris dat langer wordt doorbetaald in mindering gebracht op de uiteindelijke transitie vergoeding.
Eenmalige vergoeding bij ontslag (indien werknemer een andere passende functie vindt binnen de Sociale Eenheid NS zal deze vergoeding niet worden uitgekeerd)</td></tr>
<tr><td>6. Voucher</td><td>De werknemer die een andere baan vindt binnen NS ontvangt een ‘voucher’ ter besteding aan training of persoonlijke ontwikkeling naar eigen keuze.
Het bedrag van de voucher is afhankelijk van het aantal dienstjaren en de leeftijd van de werknemer:

<table><tr><th>Aantal dienstjaren</th><th>Leeftijd</th><th>nettobedrag voucher (€)</th></tr><tr><td><10</td><td><50</td><td>1.000</td></tr><tr><td><10</td><td>>50</td><td>2.000</td></tr><tr><td>>10</td><td><50</td><td>1.000</td></tr><tr><td>>10</td><td>>50</td><td>3.000</td></tr></table></td><td>Niet van toepassing.</td></tr>
</table>

B. Plichten

Plicht	Premobiliteitsfase	Uitzondering
1. Sollicitatieplicht	Intern en extern. Bij onvoldoende inspanning van werknemer, zet werkgever beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang.	Geen uitzondering
2. Verplichting passend werk binnen de Sociale Eenheid NS te aanvaarden	Criteria zijn de aard van het werk, het tijdsverloop (naarmate de boventalligheid langer duurt, is werk sneller passend), reistijd (maximaal anderhalf uur enkele reis per openbaar vervoer) en eventuele bijzondere omstandigheden van werk nemer (bijvoorbeeld sociaal-medische indicaties). Een identieke functie is altijd passend evenals een sterk verwante functie, waarvoor weinig inwerktijd nodig is of maximaal negen maanden scholing. Een functie is ook passend als de functie één tot twee salarisgroepen lager is ingedeeld dan de oorspronkelijke functie. Bij weigering van een passende functie zet werkgever beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang.	Boventallige medewerkers hebben tweemaal de mogelijkheid om een passende functie binnen NS te weigeren. Bij de tweede weigering wordt het dienstverband beëindigd en dan houden ze hun recht op eenmaal de transitievergoeding zoals genoemd in dit Sociaal Plan artikel 4.[39]
3. Verplichting passend werk buiten de Sociale Eenheid NS te aanvaarden	Een functie buiten de Sociale Eenheid NS geldt als passend als aan alle van de volgende voorwaarden is voldaan: 1. het brutoloon van de nieuwe functie is minimaal 80% van het bruto cao-loon van werknemer op het moment van ingang van de boventalligheidsfase; 2. de arbeidsduur is gelijk of vergelijkbaar; een afwijking binnen de marges van vier uur per week extra of vier uur; 3. per week minder wordt ook als vergelijkbaar gezien; 4. er is een pensioenvoorziening; 5. de arbeidsovereenkomst geldt voor tenminste één jaar. Bij weigering van een passende functie zet werkgever beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang.	Boventallige medewerkers hebben niet de verplichting om passend werk buiten NS te aanvaarden.[40]
4. Verrichten van tijdelijke werkzaamheden	De focus ligt op het zoeken naar ander passend werk. Werknemer kan worden ingezet op tijdelijke werkzaamheden, onder de voorwaarde dat werkgever zorgt dat er voldoende tijd resteert voor het zoeken naar een passende functie. Het verrichten van tijdelijke werkzaamheden heeft geen opschortende werking op de bemiddelingstermijn.	Geen uitzondering

39. Zie de aanvullende afspraak in bijlage 2 onder 4. bij dit Sociaal Plan, die van toepassing is voor medewerkers van NS met betrekking tot de mogelijkheid om passend werk binnen NS te weigeren.
40. Zie de afspraak in bijlage 2 onder 5. bij dit Sociaal Plan, waarmee deze verplichting voor medewerkers van NS is geschrapt.

C. Aanvullende bepalingen:
   1. De ontslagvergoeding wordt niet toegekend indien het ontslag aan werknemer te wijten is;
   2. De hoogte van de uitkering bij ontslag als bedoeld in artikel 4a onder 5 (ontslaguitkering) zal zodanig worden vastgesteld, dat over de periode tot het bereiken van de voor de individuele werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd de som van de uitkomsten uit:
   – sociale uitkeringen: Op dit moment wordt hieronder verstaan: WW, ZW, WIA, WAO, IOW, IOAW;
   – pensioen- en/of OVUT-rechten;
   – de ontslaguitkering niet meer dan 75% van zijn laatst verdiende inkomen bedraagt doch tenminste gelijk is aan de voor de individueel werknemer geldende wettelijke Transitievergoeding mits de individuele werknemer met inachtneming van artikel 7:673 lid 7 BW op die Transitievergoeding recht zou hebben. Ingevolge artikel 7:673 lid 7 is onder meer geen Transitievergoeding verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst geschiedt in verband met of na het bereiken van de AOW-leeftijd of een andere leeftijd waarop voor de werknemer recht op pensioen ontstaat.

5 Ontslag na de boventalligheidsfase

Als het niet gelukt is om binnen de boventalligheidstermijn een nieuwe functie te vinden, dan zal werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer beëindigen, zodat ontslag onmiddellijk na de boventalligheidstermijn plaatsvindt.

6 Afscheidsuitkering

Werknemer van wie het dienstverband wordt beëindigd omdat hij binnen de boventalligheidstermijn geen nieuwe functie gevonden heeft, heeft recht op een afscheidsuitkering, indien:

- werknemer een 12 ½ , 25, 40 of 50-jarig dienstjubileum zou hebben gevierd voor de pensioenleeftijd en;
- werknemer het dienstjubileum zou hebben bereikt binnen vijf jaren na ontslagdatum. Wat betreft het 12 ½ jarig dienstjubileum geldt dat dit dienstjubileum binnen 2,5 jaar na ontslagdatum bereikt zou moeten zijn.

De afscheidsuitkering wordt berekend op basis van het op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst bereikte aantal dienstjaren in verhouding tot resp. 12 ½, 25, 40 of 50 en op basis van de laatstgenoten maandbezoldiging. Bij de vaststelling van het aantal dienstjaren vindt afronding op hele jaren plaats (zes maanden of meer naar boven, minder dan zes maanden naar beneden). De regels die gelden voor jubileumgratificaties wat betreft aanvangsdatum jubileumtijdvak, bepaling aantal dienstjaren en bedrag van de gratificatie zijn – voor zover niet in strijd met het bovenstaande – van overeenkomstige toepassing.

7 Eerder verkregen onkostenvergoedingen

Werknemer met wie het dienstverband wordt beëindigd, anders dan vanwege het weigeren van een passende functie, hoeft vergoedingen die aan hem zijn toegekend in verband met verhuizing of scholing niet terug te betalen.

8 Regelingen voor bezwaar en beroep

A. Begeleidingscommissie
   Partijen stellen per bedrijfsonderdeel een Begeleidingscommissie in waaraan werkgever en/of werknemer een geschil kunnen voorleggen over de inspanningen van de werkgever en/of werknemer bij het vinden van nieuw werk. Deze commissie bestaat uit twee afgevaardigden van NS Groep en twee afgevaardigden vanuit de vakbonden. De commissie brengt advies uit aan werkgever en/of werknemer.
B. Klachtenregeling
   Werknemer die zich benadeeld voelt bij de toepassing van de regels van het Sociaal Plan kan gebruikmaken van de geldende Klachtenregeling.

9 Decentraal overleg

A. In de vorige artikelen zijn de regelingen beschreven waarvan de inhoud tussen vakorganisaties en werkgever op centraal niveau bindend is vastgelegd. Er zijn onderwerpen die voor de levering van "maatwerk" – als ze geregeld moeten worden – beter decentraal geregeld kunnen worden.
B. Over de volgende onderwerpen stellen partijen vast dat afspraken op decentraal niveau gemaakt kunnen worden:
   1. overleg over de relatie tussen behoud eigen werk en uitbesteding;
   2. aantrekken van nieuw werk, "wisselwerk", functie-integratie, deeltijdwerk, loopbaanpaden, etc;
   3. werktijdverkorting op grond van het bepaalde in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen;
   4. afwijking van de individuele boventalligverklaring door voor bepaalde groepen of functies een andere manier van boventalligverklaring te hanteren;
   5. tempo reorganisatie;
   6. opvang gevolgen van standplaatswijziging/verplichte verhuizing (bezien vergoedingen, reistijdcompensatie[41], etc.);
   7. begeleiding van de sociale gevolgen van de reorganisatie door extern overleg.
C. Als decentraal afspraken worden gemaakt op basis van dit artikel, worden deze vastgelegd in een zogenaamd Supplement Sociaal Plan (met de naam van het bedrijfsonderdeel waarvoor ze gelden en een beschrijving van de geldigheidsduur). In zo'n geval bestaat het Sociaal Plan voor het bedrijfsonderdeel derhalve uit een hoofddeel (deze regeling) en een supplement.

10 Tussentijds overleg en tussentijdse wijzigingen

A. In geval van en in verband met een voor dit Sociaal plan (tevens cao) relevante wetswijziging, zal NS zich aan de gewijzigde regeling conformeren. Over de exacte wijze waarop de gewijzigde regeling wordt toegepast, zullen partijen dan overleg met elkaar voeren.
B. Bij andere onvoorziene problemen bij de uitvoering van het Sociaal Plan voeren partijen overleg met elkaar.

41. Zie de aanvullende afspraak in bijlage 2 bij dit Sociaal Plan die van toepassing is voor medewerkers van NS met betrekking tot de regeling reistijdcompensatie.

Bijlage 1 Sociaal Plan Gedragscode bij reorganisaties

Inleiding

De reorganisatiecode is ontworpen om een kader te bieden voor het door werkgever informeren van en overleggen met vakorganisaties over reorganisaties. Deze code laat bestaande regels en procedures voor de wijze, waarop de organen van intern overleg (COR, OR en onderdeelcommissies) bij reorganisaties worden betrokken, onverlet.

Onder "reorganisatie" wordt in deze code verstaan een wijziging in de organisatie waarbij van een belangrijk aantal arbeidsplaatsen het voortbestaan of de taakinhoud in het geding kan komen. Kleine aanpassingen aan gewijzigde bedrijfsdrukte worden in dit verband niet als reorganisatie aangemerkt. De code betreft niet de realisering-saspecten van reorganisaties.

1 Intentieverklaring

Deze code legt op de eerste plaats de intentie vast tot vroegtijdig en zinvol communiceren. Beide partijen verbinden zich tot een actieve rol daarin.

Over omstandigheden die aanleiding kunnen geven tot reorganisatie zal werkgever in een zo vroeg mogelijk stadium informatie aan vakorganisaties verstrekken. In dat vroege stadium zullen meestal probleemstelling, mogelijke oplossingen en consequenties nog onvoldoende gedetailleerd kunnen worden overzien. Gestreefd wordt naar een voor dat moment zo scherp mogelijk inhoudelijk beeld. Ook zal inzicht worden geboden in het studie- en besluitvormingsproces dat tot een beslissing zal leiden. Op initiatief van de erkende vakorganisaties kunnen dan afspraken worden gemaakt over verstrekking en bespreking van later beschikbaar komende informatie, waarmee het beeld scherper wordt. Pas als werkgever de informatie voldoende compleet heeft om tot een beslissing te komen, is voor de erkende vakorganisaties oordeelsvorming mogelijk. Tot dat tijdstip zullen de erkende vakorganisaties zich hoogstens "voorlopig" over de informatie kunnen uitspreken.

2 Aanleidingen tot reorganisatie

Er worden vier soorten omstandigheden onderscheiden die aanleiding voor mogelijke reorganisaties kunnen vormen:

A. Van buiten het bedrijf komende, de doelstelling rakende, veranderingen. Hierbij valt te denken aan veranderingen die het gehele bedrijf in haar functioneren raken. Zij vinden doorgaans hun oorsprong in maatschappelijke veranderingen of verandering in overheidsopvattingen.
B. Van binnen het bedrijf komende veranderingen m.b.t. doeltreffendheid en doelmatigheid. Dit zijn door werkgever zelf gewenste veranderingen waarmee wordt beoogd, de ondernemingsdoelen beter te verwezenlijken of deze met minder kosten en inspanningen te realiseren.
C. Nieuwe methoden of technieken die het werkproces beïnvloeden. Deze veranderingen vinden hun oorsprong in technologische vernieuwing en methode verbetering.
D. Afgeleide reorganisaties. Dit zijn organisatorische veranderingen die het gevolg zijn van beslissingen die niet op de organisatie zijn gericht, zoals: beslissingen op de beleidsterreinen van productie, veiligheid, marketing, die in hun uitwerking ook gevolgen hebben voor de organisatie.

3 Partners in het informatieproces

Het in eerste instantie informeren van vakorganisaties gebeurt door het management dat voor de besluitvorming over de reorganisatie verantwoordelijk is; in het algemeen:

- van buiten werkgever komende veranderingen: directie;
- van binnen werkgever komende veranderingen: directeur, manager;
- nieuwe methoden of technieken: directeur, manager;

afgeleide reorganisaties: directeur, manager.

Als de urgentie van het reorganisatieonderwerp het toelaat zal het informeren van de vakorganisaties bij voorkeur gebeuren in het reguliere overleg NS-bonden en Directeurenbonden. Lagere managers zullen de plaatselijke of regionale vakbondsfunctionarissen informeren. Deze laatstbedoelde vakbondsfunctionarissen zullen er voor zorgdragen, dat het contact met hen gezamenlijk kan worden onderhouden.

In twijfelgevallen geven de erkende vakorganisaties aan wie gesprekspartners zijn. Voor informatie in de loop van het studie- of besluitvormingsproces kan het management een deskundige als aanspreekpunt voor informatie aanwijzen.

4 Een model voor overleg

Omdat veranderingen niet volgens een vast patroon verlopen, kan ook voor de informatieverstrekking geen overal passend "reglement" worden gegeven.

A. Onderstaand model wil toch de intentie van artikel 1 van deze bijlage, verduidelijken met een leidraad voor handelen.
B. De omstandigheden, genoemd onder artikel 2 van deze bijlage, doen zich concreet voor als van buiten komende informatie leidt tot een start van een studie of toepasbaarheidsonderzoek of van een beslissing met gevolgen voor de organisatie. Zodra daarvan sprake is worden de erkende vakorganisaties daarover geïnformeerd zowel wat de inhoud betreft als de voorziene procedure. Werkgever noemt daarbij een termijn waarbinnen de erkende vakorganisaties, zo zij dit wensen, kunnen reageren. Deze termijn wordt zonder tegenbericht akkoord geacht. Het initiatief ligt nu bij de erkende vakorganisaties.
C. De erkende vakorganisaties geven schriftelijk of mondeling een eerste reactie. Afspraken worden gemaakt voor de verder te volgen informatieprocedure. In uitzonderingsgevallen kan, mits duidelijk gemotiveerd, informatie onder embargo in de afspraak worden betrokken.
D. Volgens de procedure komt een informatiestroom op gang tot het punt waarop voor NS de gegevens voor het nemen van beslissing voorhanden zijn. Om de erkende vakorganisaties oordeelsvorming mogelijk te maken, moeten de gegevens de volgende elementen bevatten:
   - de motieven voor een eventuele reorganisatie;
   - de criteria die een rol spelen bij de besluitvorming;
   - zo mogelijk verschillende oplossingen, met een indicatie van de gevolgen;
   - de gevolgen van de voorgenomen oplossing, in het bijzonder de personele gevolgen; als personele

gevolgen worden o.m. beschouwd: boventallig komen, ingrijpende bij- of omscholing, verplaatsingen met verhuizingen e.d.;
- eventuele samenhang met lopende of te verwachten reorganisaties in hetzelfde gebied en de betekenis van die samenhang voor de personele gevolgen.

E. De erkende vakorganisaties reageren binnen een te bepalen tijd op de onder D. bedoelde informatie. Indien de erkende vakorganisaties een nadere toelichting op of bespreking van haar reactie wenselijk achten zullen zij dit zo spoedig mogelijk kenbaar maken. Wanneer toelichting c.q. bespreking niet meer binnen de reactietermijn kan plaatsvinden zal zo nodig en zo mogelijk een nieuwe termijn worden afgesproken, waarbinnen een en ander zal moeten worden afgesloten.

Bijlage 2 Standaard afspraken voor organisatiewijzigingen bij NS

In aanvulling op het Sociaal plan met de looptijd van 1 januari 2026 tot 1 januari 2028 gelden voor alle organisatiewijzigingen bij NS de volgende standaard afspraken:

1. Regeling reistijdcompensatie;
2. Plaatsmakersregeling;
3. Hardheidsclausule en Begeleidingscommissie Sociaal Plan;
4. Aanpassing artikel 4 sub b. onder ii en iii Sociaal Plan inzake Verplichting aanvaarden passend werk.

De mogelijkheid in artikel 9 Sociaal Plan om decentraal afspraken te maken over een reistijdcompensatie bij standplaatswijziging, wordt hiermee geschrapt.

1 Regeling reistijdcompensatie

1. Bij een organisatiewijziging waarbij sprake is van een wijziging van standplaats/werklocatie, wordt de extra reistijd woon-werk volledig gecompenseerd. De extra reistijd wordt gebaseerd op de reistijd per trein en bepaald met de NS Reisplanner. Indien werknemer wordt geplaatst op een van de aangewezen locaties als bedoeld in artikel 71a (reiskostenvergoeding woon-werk reizen) of op een standplaats/werklocatie met meer dan 1,5 uur reistijd per trein (zie lid 2), en met de auto reist, wordt de extra reistijd gebaseerd op de reistijd met de auto en bepaald met de onderliggende routeplanner van het systeem dat NS daarbij in gebruik heeft. Compensatie zal naar keuze van medewerker plaatsvinden in geld of tijd.
2. Bij een organisatiewijziging waarbij sprake is van een wijziging van standplaats/werklocatie en de reistijd met de snelste treinverbinding meer dan 1,5 uur bedraagt, maar met de auto minder is dan 1,5 uur, wordt de extra reistijd met de auto volledig gecompenseerd. Compensatie zal naar keuze van medewerker plaatsvinden in geld of tijd. De reiskosten met de auto worden gecompenseerd met een vergoeding gebaseerd op de fiscaal gemaximeerde vrijstelling zoals opgenomen in artikel 71a lid 5. Het aantal kilometers dat voor vergoeding in aanmerking komt wordt bepaald met het systeem dat NS in gebruik heeft voor het aanvragen van reiskostenvergoedingen. De looptijd van de reistijd- en reiskostencompensatie is drie jaar vanaf de start op de nieuwe standplaats, of tot de dag waarop de medewerker een andere functie aanvaardt of verhuist naar een woning dichter bij standplaats.
3. De looptijd van deze reistijd- en reiskostencompensatie op basis van lid 1 en 2 is drie jaar vanaf de start op de nieuwe standplaats/werklocatie, of tot de dag waarop de werknemer een andere functie aanvaardt of verhuist naar een woning dichter bij de standplaats/werklocatie.
4. Bij toepassing van lid 1 en 2 zal de fietsknop in de NS Reisplanner niet gebruikt worden voor het bepalen van de reistijd per trein.

2 Plaatsmakersregeling

Een medewerker werkzaam in een verandergebied als bedoeld in het Sociaal Plan en die niet als boventallige is aangewezen, kan op basis van vrijwilligheid aangeven het dienstverband te willen beëindigen, ten gunste van een boventallige collega in een uitwisselbare functie. Deze mogelijkheid staat open gedurende de eerste twee maanden van boventalligheid, waarbij de volgende voorwaarden gelden:

- De vergoeding die de plaatsmaker ontvangt, is gelijk aan de voor werknemer geldende ontslagvergoeding conform het Sociaal Plan.
- De boventallige medewerker, die door de plaatsmaker kan blijven, dient met de vervanging in te stemmen.
- De plaatsmaker is op het moment van beëindiging van het dienstverband niet arbeidsongeschikt.
- De arbeidsovereenkomst met de plaatsmaker wordt met wederzijds goedvinden beëindigd, met inachtneming van de geldende opzegtermijn.
- De overige artikelen en faciliteiten uit het sociaal plan zijn niet op de plaatsmaker van toepassing.
- Als er meer plaatsmakers zijn dan boventallige medewerkers, wordt over de plaatsmakers ‘omgekeerd’ afgespiegeld.
- Als er meer boventallige medewerkers zijn dan plaatsmakers wordt over de boventallige medewerkers ‘omgekeerd’ afgespiegeld.

3 Hardheidsclausule en Begeleidingscommissie Sociaal Plan

Het Sociaal Plan kent in artikel 8 een regeling voor bezwaar en beroep. Aan deze regeling wordt een hardheidsclausule toegevoegd voor de situatie dat afspraken over de personele gevolgen in individuele gevallen onvoldoende tegemoetkomen aan een individuele situatie van een medewerker. Op grond van deze hardheidsclausule kunnen medewerker en leidinggevende aanvullende afspraken maken, die ter toetsing worden voorgelegd aan de begeleidingscommissie. Ook zonder aanvullende afspraken met leidinggevende, kan medewerker zijn situatie aan de begeleidingscommissie voorleggen.

4 Aanpassing artikel 4 sub B. onder 2 Sociaal Plan

De verplichting voor medewerkers van NS om passend werk binnen NS te aanvaarden, wordt gedurende de looptijd van het Sociaal Plan gewijzigd. Boventallige medewerkers van NS hebben tweemaal de mogelijkheid om een passende functie binnen NS te weigeren. Bij de tweede weigering wordt het dienstverband beëindigd en dan houden ze hun recht op eenmaal de transitievergoeding zoals genoemd in het Sociaal plan artikel 4.

5 Aanpassing artikel 4 sub B. onder 3 Sociaal Plan

Uitgangspunt is dat boventallige medewerkers worden herplaatst binnen NS. Om die reden wordt de verplichting voor boventallige medewerkers van NS om passend werk buiten NS te aanvaarden gedurende de looptijd van het Sociaal Plan geschrapt.

12. Overzicht bijlagen

1. Loontabellen.
2. Netto-netto-toelagen.
3. Keuzeplan.
4. Vertrouwenspersonen.
5. Klachtenregeling.
6. Reisfaciliteiten.
7. ORBA.
8. HAY.
9. Werkgelegenheidsgarantie.
10. Bezwarenregeling functiewaardering.
11. Overgangsregeling “Bovenwettelijke uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid”.
12. Gezond en gemotiveerd werken.
13. Cao akkoord 2025 – 2027.
14. Lopende onderzoeken cao akkoord 2025 – 2027.
15. Aangewezen locatie reiskostenvergoeding woon-werk.

12. Bijlage 1: Loontabellen

Bijlage 1a: Lonen per contractuur per 1 maart 2025

Betekenis van de gebruikte afkortingen: **tr**. = trede; **E**. = extra trede.

Tabellen van cao-lonen in euro's per contractuur per 01-03-2025 voor de salarisgroepen 01 tot en met 03 en voor de salarisgroepen 51 tot en met 63

	Schaal 1		Schaal 2		Schaal 3		Schaal 51		Schaal 52		Schaal 53		Schaal 54		Schaal 55		Schaal 56		Schaal 57		Schaal 58		Schaal 59	
leeftijd	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*
15	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	nvt	*nvt*	*nvt*	*nvt*
16	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*
17	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*
18	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	1	*nvt*	*nvt*	*nvt*
19	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	2	*nvt*	*nvt*	*nvt*
20	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	3	*nvt*	*nvt*	*nvt*
21>	7	€72,42	7	€72,42	7	€72,57	7	€72,42	7	€72,42	7	€72,42	7	€73,15	7	€74,28	7	€75,65	7	€77,17	4	€80,11	1	€84,80
	8	€72,44	8	€76,82	8	€79,25	8	€72,42	8	€73,21	8	€74,43	8	€75,77	8	€77,17	8	€78,87	8	€80,79	5	€83,93	2	€88,41
	9	€72,44	9	€76,82	9	€79,25	9	€74,27	9	€75,54	9	€76,84	9	€78,38	9	€80,02	9	€82,10	9	€84,38	6	€87,74	3	€92,02
	10	€72,74	10	€77,10	10	€79,62	10	€76,58	10	€77,87	10	€79,27	10	€81,01	10	€82,89	10	€85,32	10	€88,00	7	€91,54	4	€95,64
	11	€72,74	11	€77,10	11	€79,62	11	€76,58	11	€79,49	11	€81,24	11	€83,22	11	€85,23	11	€87,67	11	€90,34	8	€94,93	5	€99,26
	12	€73,04	12	€77,44	12	€80,02	12	€76,58	12	€79,49	12	€83,48	12	€85,51	12	€87,55	12	€90,01	12	€92,71	9	€98,30	6	€102,87
	13	€73,04	13	€77,44	13	€80,02	13	€76,58	13	€79,49	13	€83,72	13	€87,78	13	€89,88	13	€92,33	13	€95,04	10	€101,67	7	€106,49
	14	€73,37	14	€77,77	14	€80,43	14	€76,58	14	€79,49	14	€83,97	14	€88,03	14	€92,13	14	€94,62	14	€97,40	11	€105,04	8	€110,16
			15	€77,77	15	€80,43	15	€76,58	15	€79,49	15	€84,21	15	€88,27	15	€94,35	15	€96,91	15	€99,74	12	€108,37	9	€114,00
			16	€78,07	16	€80,83	16	€77,51	16	€79,49	16	€84,45	16	€88,52	16	€94,72	16	€99,15	16	€102,08	13	€112,01	10	€117,46
					17	€80,83	17	€77,51	17	€80,77	17	€84,70	17	€88,77	17	€95,09	17	€101,41	17	€104,42	14	€115,18	11	€121,10
					18	€81,26	18	€78,42	18	€80,77	18	€84,93	18	€89,01	18	€95,46	18	€101,80	18	€106,82	15	€118,56	12	€125,06
							19	€78,42	19	€82,09	19	€85,65	19	€89,25	19	€95,83	19	€102,18	19	€109,20	16	€122,13	13	€128,85
							20	€79,49	20	€82,09	20	€86,38	20	€89,99	20	€96,20	20	€102,56	20	€111,71	17	€125,55	14	€132,65
							E	€82,19	21	€83,48	21	€87,08	21	€90,74	21	€96,58	21	€102,94	21	€114,07	18	€129,02	15	€136,49
									E	€86,55	22	€87,78	22	€91,43	22	€97,63	22	€103,32	E	€118,78	E	€135,11	16	€140,43
											E	€90,99	23	€92,13	23	€98,68	23	€103,70					17	€144,11
													E	€95,41	E	€102,84	24	€104,84					18	€147,81
																	25	€105,96					E	€154,51
																	E	€110,43						

Salaristabel schaal 60 t/m 63

	Schaal 60	Schaal 61	Schaal 62	Schaal 63
Beginbedrag	€100,96	€121,05	€148,80	€181,47
Eindbedrag	€175,06	€202,67	€251,81	€305,52

Bijlage 1b: Lonen voor een 36-uur contract per 1 maart 2025

Betekenis van de gebruikte afkortingen: **tr**. = trede; **E**. = extra trede.

Tabellen van cao-lonen in euro's per maand per 01-03-2025 voor de salarisgroepen 01 tot en met 03 en voor de salarisgroepen 51 tot en met 63

	Schaal 1		Schaal 2		Schaal 3		Schaal 51		Schaal 52		Schaal 53		Schaal 54		Schaal 55		Schaal 56		Schaal 57		Schaal 58		Schaal 59	
leeftijd	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*
15	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	nvt	*nvt*	*nvt*	*nvt*
16	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*
17	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*
18	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	1	*nvt*	*nvt*	*nvt*
19	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	2	*nvt*	*nvt*	*nvt*
20	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	3	*nvt*	*nvt*	*nvt*
21>	7	€ 2.607,12	7	€ 2.607,12	7	€ 2.612,52	7	€ 2.607,12	7	€ 2.607,12	7	€ 2.607,12	7	€ 2.633,40	7	€ 2.674,08	7	€ 2.723,40	7	€ 2.778,12	4	€ 2.883,96	1	€ 3.052,80
	8	€ 2.607,84	8	€ 2.765,52	8	€ 2.853,00	8	€ 2.607,12	8	€ 2.635,56	8	€ 2.679,48	8	€ 2.727,72	8	€ 2.778,12	8	€ 2.839,32	8	€ 2.908,44	5	€ 3.021,48	2	€ 3.182,76
	9	€ 2.607,84	9	€ 2.765,52	9	€ 2.853,00	9	€ 2.673,72	9	€ 2.719,44	9	€ 2.766,24	9	€ 2.821,68	9	€ 2.880,72	9	€ 2.955,60	9	€ 3.037,68	6	€ 3.158,64	3	€ 3.312,72
	10	€ 2.618,64	10	€ 2.775,60	10	€ 2.866,32	10	€ 2.756,88	10	€ 2.803,32	10	€ 2.853,72	10	€ 2.916,36	10	€ 2.984,04	10	€ 3.071,52	10	€ 3.168,00	7	€ 3.295,44	4	€ 3.443,04
	11	€ 2.618,64	11	€ 2.775,60	11	€ 2.866,32	11	€ 2.756,88	11	€ 2.861,64	11	€ 2.924,64	11	€ 2.995,92	11	€ 3.068,28	11	€ 3.156,12	11	€ 3.252,24	8	€ 3.417,48	5	€ 3.573,36
	12	€ 2.629,44	12	€ 2.787,84	12	€ 2.880,72	12	€ 2.756,88	12	€ 2.861,64	12	€ 3.005,28	12	€ 3.078,36	12	€ 3.151,80	12	€ 3.240,36	12	€ 3.337,56	9	€ 3.538,80	6	€ 3.703,32
	13	€ 2.629,44	13	€ 2.787,84	13	€ 2.880,72	13	€ 2.756,88	13	€ 2.861,64	13	€ 3.013,92	13	€ 3.160,08	13	€ 3.235,68	13	€ 3.323,88	13	€ 3.421,44	10	€ 3.660,12	7	€ 3.833,64
	14	€ 2.641,32	14	€ 2.799,72	14	€ 2.895,48	14	€ 2.756,88	14	€ 2.861,64	14	€ 3.022,92	14	€ 3.169,08	14	€ 3.316,68	14	€ 3.406,32	14	€ 3.506,40	11	€ 3.781,44	8	€ 3.965,76
			15	€ 2.799,72	15	€ 2.895,48	15	€ 2.756,88	15	€ 2.861,64	15	€ 3.031,56	15	€ 3.177,72	15	€ 3.396,60	15	€ 3.488,76	15	€ 3.590,64	12	€ 3.901,32	9	€ 4.104,00
			16	€ 2.810,52	16	€ 2.909,88	16	€ 2.790,36	16	€ 2.861,64	16	€ 3.040,20	16	€ 3.186,72	16	€ 3.409,92	16	€ 3.569,40	16	€ 3.674,88	13	€ 4.032,36	10	€ 4.228,56
					17	€ 2.909,88	17	€ 2.790,36	17	€ 2.907,72	17	€ 3.049,20	17	€ 3.195,72	17	€ 3.423,24	17	€ 3.650,76	17	€ 3.759,12	14	€ 4.146,48	11	€ 4.359,60
					18	€ 2.925,36	18	€ 2.823,12	18	€ 2.907,72	18	€ 3.057,48	18	€ 3.204,36	18	€ 3.436,56	18	€ 3.664,80	18	€ 3.845,52	15	€ 4.268,16	12	€ 4.502,16
							19	€ 2.823,12	19	€ 2.955,24	19	€ 3.083,40	19	€ 3.213,00	19	€ 3.449,88	19	€ 3.678,48	19	€ 3.931,20	16	€ 4.396,68	13	€ 4.638,60
							20	€ 2.861,64	20	€ 2.955,24	20	€ 3.109,68	20	€ 3.239,64	20	€ 3.463,20	20	€ 3.692,16	20	€ 4.021,56	17	€ 4.519,80	14	€ 4.775,40
							E	€ 2.958,84	21	€ 3.005,28	21	€ 3.134,88	21	€ 3.266,64	21	€ 3.476,88	21	€ 3.705,84	21	€ 4.106,52	18	€ 4.644,72	15	€ 4.913,64
									E	€ 3.115,80	22	€ 3.160,08	22	€ 3.291,48	22	€ 3.514,68	22	€ 3.719,52	E	€ 4.276,08	E	€ 4.863,96	16	€ 5.055,48
											E	€ 3.275,64	23	€ 3.316,68	23	€ 3.552,48	23	€ 3.733,20					17	€ 5.187,96
													E	€ 3.434,76	E	€ 3.702,24	24	€ 3.774,24					18	€ 5.321,16
																	25	€ 3.814,56					E	€ 5.562,36
																	E	€ 3.975,48						

Salaristabel schaal 60 t/m 63

	Schaal 60	Schaal 61	Schaal 62	Schaal 63
Beginbedrag	€ 3.634,56	€ 4.357,80	€ 5.356,80	€ 6.532,92
Eindbedrag	€ 6.302,16	€ 7.296,12	€ 9.065,16	€ 10.998,72

Bijlage 1c: Lonen per contractuur per 1 maart 2026

Betekenis van de gebruikte afkortingen: **tr**. = trede; **E**. = extra trede.

Tabellen van cao-lonen in euro's per contractuur per 01-03-2026 voor de salarisgroepen 01 tot en met 03 en voor de salarisgroepen 51 tot en met 63

	Schaal 1		Schaal 2		Schaal 3		Schaal 51		Schaal 52		Schaal 53		Schaal 54		Schaal 55		Schaal 56		Schaal 57		Schaal 58		Schaal 59	
leeftijd	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*
15	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	nvt	*nvt*	*nvt*	*nvt*
16	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*
17	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*
18	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	1	*nvt*	*nvt*	*nvt*
19	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	2	*nvt*	*nvt*	*nvt*
20	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	3	*nvt*	*nvt*	*nvt*
21>	7	€74,96	7	€74,96	7	€75,11	7	€74,96	7	€74,96	7	€74,96	7	€75,71	7	€76,88	7	€78,29	7	€79,87	4	€82,92	1	€87,77
	8	€74,98	8	€79,51	8	€82,03	8	€74,96	8	€75,77	8	€77,04	8	€78,42	8	€79,87	8	€81,63	8	€83,62	5	€86,86	2	€91,50
	9	€74,98	9	€79,51	9	€82,03	9	€76,87	9	€78,18	9	€79,53	9	€81,13	9	€82,82	9	€84,97	9	€87,33	6	€90,81	3	€95,24
	10	€75,29	10	€79,80	10	€82,41	10	€79,27	10	€80,59	10	€82,04	10	€83,85	10	€85,79	10	€88,30	10	€91,08	7	€94,74	4	€98,99
	11	€75,29	11	€79,80	11	€82,41	11	€79,27	11	€82,27	11	€84,09	11	€86,13	11	€88,22	11	€90,74	11	€93,50	8	€98,25	5	€102,74
	12	€75,60	12	€80,15	12	€82,82	12	€79,27	12	€82,27	12	€86,40	12	€88,50	12	€90,61	12	€93,16	12	€95,96	9	€101,74	6	€106,47
	13	€75,60	13	€80,15	13	€82,82	13	€79,27	13	€82,27	13	€86,65	13	€90,85	13	€93,02	13	€95,56	13	€98,37	10	€105,23	7	€110,22
	14	€75,94	14	€80,49	14	€83,24	14	€79,27	14	€82,27	14	€86,90	14	€91,11	14	€95,35	14	€97,93	14	€100,81	11	€108,71	8	€114,01
			15	€80,49	15	€83,24	15	€79,27	15	€82,27	15	€87,16	15	€91,36	15	€97,65	15	€100,30	15	€103,23	12	€112,17	9	€117,99
			16	€80,80	16	€83,66	16	€80,22	16	€82,27	16	€87,41	16	€91,62	16	€98,03	16	€102,62	16	€105,65	13	€115,93	10	€121,57
					17	€83,66	17	€80,22	17	€83,59	17	€87,66	17	€91,87	17	€98,42	17	€104,96	17	€108,08	14	€119,22	11	€125,33
					18	€84,10	18	€81,17	18	€83,59	18	€87,91	18	€92,13	18	€98,80	18	€105,36	18	€110,56	15	€122,71	12	€129,44
							19	€81,17	19	€84,96	19	€88,65	19	€92,38	19	€99,18	19	€105,75	19	€113,03	16	€126,40	13	€133,36
							20	€82,27	20	€84,96	20	€89,40	20	€93,14	20	€99,57	20	€106,15	20	€115,62	17	€129,94	14	€137,30
							E	€85,07	21	€86,40	21	€90,13	21	€93,91	21	€99,96	21	€106,55	21	€118,06	18	€133,54	15	€141,26
									E	€89,58	22	€90,85	22	€94,63	22	€101,05	22	€106,94	E	€122,94	E	€139,84	16	€145,35
											E	€94,17	23	€95,35	23	€102,13	23	€107,33					17	€149,15
													E	€98,75	E	€106,44	24	€108,50					18	€152,99
																	25	€109,67					E	€159,92
																	E	€114,29						

Salaristabel schaal 60 t/m 63

	Schaal 60	Schaal 61	Schaal 62	Schaal 63
Beginbedrag	€103,99	€124,69	€153,26	€186,91
Eindbedrag	€180,31	€208,75	€259,37	€314,69

Bijlage 1d: Lonen voor een 36-uur contract per 1 maart 2026

Betekenis van de gebruikte afkortingen: **tr**. = trede; **E**. = extra trede.

Tabellen van cao-lonen in euro's per maand per 01-03-2026 voor de salarisgroepen 01 tot en met 03 en voor de salarisgroepen 51 tot en met 63

	Schaal 1		Schaal 2		Schaal 3		Schaal 51		Schaal 52		Schaal 53		Schaal 54		Schaal 55		Schaal 56		Schaal 57		Schaal 58		Schaal 59	
leeftijd	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*
15	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	nvt	*nvt*	*nvt*	*nvt*
16	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*
17	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*
18	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	1	*nvt*	*nvt*	*nvt*
19	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	2	*nvt*	*nvt*	*nvt*
20	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	3	*nvt*	*nvt*	*nvt*
21>	7	€2.698,56	7	€2.698,56	7	€2.703,96	7	€2.698,56	7	€2.698,56	7	€2.698,56	7	€2.725,56	7	€2.767,68	7	€2.818,44	7	€2.875,32	4	€2.985,12	1	€3.159,72
	8	€2.699,28	8	€2.862,36	8	€2.953,08	8	€2.698,56	8	€2.727,72	8	€2.773,44	8	€2.823,12	8	€2.875,32	8	€2.938,68	8	€3.010,32	5	€3.126,96	2	€3.294,00
	9	€2.699,28	9	€2.862,36	9	€2.953,08	9	€2.767,32	9	€2.814,48	9	€2.863,08	9	€2.920,68	9	€2.981,52	9	€3.058,92	9	€3.143,88	6	€3.269,16	3	€3.428,64
	10	€2.710,44	10	€2.872,80	10	€2.966,76	10	€2.853,72	10	€2.901,24	10	€2.953,44	10	€3.018,60	10	€3.088,44	10	€3.178,80	10	€3.278,88	7	€3.410,64	4	€3.563,64
	11	€2.710,44	11	€2.872,80	11	€2.966,76	11	€2.853,72	11	€2.961,72	11	€3.027,24	11	€3.100,68	11	€3.175,92	11	€3.266,64	11	€3.366,00	8	€3.537,00	5	€3.698,64
	12	€2.721,60	12	€2.885,40	12	€2.981,52	12	€2.853,72	12	€2.961,72	12	€3.110,40	12	€3.186,00	12	€3.261,96	12	€3.353,76	12	€3.454,56	9	€3.662,64	6	€3.832,92
	13	€2.721,60	13	€2.885,40	13	€2.981,52	13	€2.853,72	13	€2.961,72	13	€3.119,40	13	€3.270,60	13	€3.348,72	13	€3.440,16	13	€3.541,32	10	€3.788,28	7	€3.967,92
	14	€2.733,84	14	€2.897,64	14	€2.996,64	14	€2.853,72	14	€2.961,72	14	€3.128,40	14	€3.279,96	14	€3.432,60	14	€3.525,48	14	€3.629,16	11	€3.913,56	8	€4.104,36
			15	€2.897,64	15	€2.996,64	15	€2.853,72	15	€2.961,72	15	€3.137,76	15	€3.288,96	15	€3.515,40	15	€3.610,80	15	€3.716,28	12	€4.038,12	9	€4.247,64
			16	€2.908,80	16	€3.011,76	16	€2.887,92	16	€2.961,72	16	€3.146,76	16	€3.298,32	16	€3.529,08	16	€3.694,32	16	€3.803,40	13	€4.173,48	10	€4.376,52
					17	€3.011,76	17	€2.887,92	17	€3.009,24	17	€3.155,76	17	€3.307,32	17	€3.543,12	17	€3.778,56	17	€3.890,88	14	€4.291,92	11	€4.511,88
					18	€3.027,60	18	€2.922,12	18	€3.009,24	18	€3.164,76	18	€3.316,68	18	€3.556,80	18	€3.792,96	18	€3.980,16	15	€4.417,56	12	€4.659,84
							19	€2.922,12	19	€3.058,56	19	€3.191,40	19	€3.325,68	19	€3.570,48	19	€3.807,00	19	€4.069,08	16	€4.550,40	13	€4.800,96
							20	€2.961,72	20	€3.058,56	20	€3.218,40	20	€3.353,04	20	€3.584,52	20	€3.821,40	20	€4.162,32	17	€4.677,84	14	€4.942,80
							E	€3.062,52	21	€3.110,40	21	€3.244,68	21	€3.380,76	21	€3.598,56	21	€3.835,80	21	€4.250,16	18	€4.807,44	15	€5.085,36
									E	€3.224,88	22	€3.270,60	22	€3.406,68	22	€3.637,80	22	€3.849,84	E	€4.425,84	E	€5.034,24	16	€5.232,60
											E	€3.390,12	23	€3.432,60	23	€3.676,68	23	€3.863,88					17	€5.369,40
													E	€3.555,00	E	€3.831,84	24	€3.906,00					18	€5.507,64
																	25	€3.948,12					E	€5.757,12
																	E	€4.114,44						

Salaristabel schaal 60 t/m 63

	Schaal 60	Schaal 61	Schaal 62	Schaal 63
Beginbedrag	3.743,64	4.488,84	5.517,36	6.728,76
Eindbedrag	6.491,16	7.515,00	9.337,32	11.328,84

Bijlage 1e: Uurlonen per 1 maart 2025

Betekenis van de gebruikte afkortingen: **tr**. = trede; **E**. = extra trede.

Salaristabel schaal 60 t/m 63

	Schaal 1		Schaal 2		Schaal 3		Schaal 51		Schaal 52		Schaal 53		Schaal 54		Schaal 55		Schaal 56		Schaal 57		Schaal 58		Schaal 59	
leeftijd	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*
15	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	nvt	*nvt*	*nvt*	*nvt*
16	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*
17	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*
18	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	1	*nvt*	*nvt*	*nvt*
19	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	2	*nvt*	*nvt*	*nvt*
20	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	3	*nvt*	*nvt*	*nvt*
21>	7	€ 16,66	7	€ 16,66	7	€ 16,69	7	€ 16,66	7	€ 16,66	7	€ 16,66	7	€ 16,82	7	€ 17,08	7	€ 17,40	7	€ 17,75	4	€ 18,43	1	€ 19,50
	8	€ 16,66	8	€ 17,67	8	€ 18,23	8	€ 16,66	8	€ 16,84	8	€ 17,12	8	€ 17,43	8	€ 17,75	8	€ 18,14	8	€ 18,58	5	€ 19,30	2	€ 20,33
	9	€ 16,66	9	€ 17,67	9	€ 18,23	9	€ 17,08	9	€ 17,37	9	€ 17,67	9	€ 18,03	9	€ 18,40	9	€ 18,88	9	€ 19,41	6	€ 20,18	3	€ 21,16
	10	€ 16,73	10	€ 17,73	10	€ 18,31	10	€ 17,61	10	€ 17,91	10	€ 18,23	10	€ 18,63	10	€ 19,06	10	€ 19,62	10	€ 20,24	7	€ 21,05	4	€ 22,00
	11	€ 16,73	11	€ 17,73	11	€ 18,31	11	€ 17,61	11	€ 18,28	11	€ 18,69	11	€ 19,14	11	€ 19,60	11	€ 20,16	11	€ 20,78	8	€ 21,83	5	€ 22,83
	12	€ 16,80	12	€ 17,81	12	€ 18,40	12	€ 17,61	12	€ 18,28	12	€ 19,20	12	€ 19,67	12	€ 20,14	12	€ 20,70	12	€ 21,32	9	€ 22,61	6	€ 23,66
	13	€ 16,80	13	€ 17,81	13	€ 18,40	13	€ 17,61	13	€ 18,28	13	€ 19,26	13	€ 20,19	13	€ 20,67	13	€ 21,24	13	€ 21,86	10	€ 23,38	7	€ 24,49
	14	€ 16,88	14	€ 17,89	14	€ 18,50	14	€ 17,61	14	€ 18,28	14	€ 19,31	14	€ 20,25	14	€ 21,19	14	€ 21,76	14	€ 22,40	11	€ 24,16	8	€ 25,34
			15	€ 17,89	15	€ 18,50	15	€ 17,61	15	€ 18,28	15	€ 19,37	15	€ 20,30	15	€ 21,70	15	€ 22,29	15	€ 22,94	12	€ 24,93	9	€ 26,22
			16	€ 17,96	16	€ 18,59	16	€ 17,83	16	€ 18,28	16	€ 19,42	16	€ 20,36	16	€ 21,79	16	€ 22,80	16	€ 23,48	13	€ 25,76	10	€ 27,02
					17	€ 18,59	17	€ 17,83	17	€ 18,58	17	€ 19,48	17	€ 20,42	17	€ 21,87	17	€ 23,32	17	€ 24,02	14	€ 26,49	11	€ 27,85
					18	€ 18,69	18	€ 18,04	18	€ 18,58	18	€ 19,53	18	€ 20,47	18	€ 21,96	18	€ 23,41	18	€ 24,57	15	€ 27,27	12	€ 28,76
							19	€ 18,04	19	€ 18,88	19	€ 19,70	19	€ 20,53	19	€ 22,04	19	€ 23,50	19	€ 25,12	16	€ 28,09	13	€ 29,64
							20	€ 18,28	20	€ 18,88	20	€ 19,87	20	€ 20,70	20	€ 22,13	20	€ 23,59	20	€ 25,69	17	€ 28,88	14	€ 30,51
							E	€ 18,90	21	€ 19,20	21	€ 20,03	21	€ 20,87	21	€ 22,21	21	€ 23,68	21	€ 26,24	18	€ 29,67	15	€ 31,39
									E	€ 19,91	22	€ 20,19	22	€ 21,03	22	€ 22,45	22	€ 23,76	E	€ 27,32	E	€ 31,08	16	€ 32,30
											E	€ 20,93	23	€ 21,19	23	€ 22,70	23	€ 23,85					17	€ 33,15
													E	€ 21,94	E	€ 23,65	24	€ 24,11					18	€ 34,00
																	25	€ 24,37					E	€ 35,54
																	E	€ 25,40						

Salaristabel schaal 60 t/m 63

	Schaal 60	Schaal 61	Schaal 62	Schaal 63
Beginbedrag	€ 23,22	€ 27,84	€ 34,22	€ 41,74
Eindbedrag	€ 148,82	€ 172,51	€ 214,34	€ 260,05

Bijlage 1f: Uurlonen per 1 maart 2026

Betekenis van de gebruikte afkortingen: **tr**. = trede; **E**. = extra trede.

Tabellen van cao-lonen in euro's per uur per 01-03-2026 voor de salarisgroepen 01 tot en met 03 en voor de salarisgroepen 51 tot en met 63

	Schaal 1		Schaal 2		Schaal 3		Schaal 51		Schaal 52		Schaal 53		Schaal 54		Schaal 55		Schaal 56		Schaal 57		Schaal 58		Schaal 59	
leeftijd	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*
15	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	1	*nvt*	nvt	*nvt*	*nvt*	*nvt*
16	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	2	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*
17	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	3	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*	*nvt*
18	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	4	*nvt*	1	*nvt*	*nvt*	*nvt*
19	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	5	*nvt*	2	*nvt*	*nvt*	*nvt*
20	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	6	*nvt*	3	*nvt*	*nvt*	*nvt*
21>	7	€ 17,24	7	€ 17,24	7	€ 17,28	7	€ 17,24	7	€ 17,24	7	€ 17,24	7	€ 17,41	7	€ 17,68	7	€ 18,01	7	€ 18,37	4	€ 19,07	1	€ 20,19
	8	€ 17,25	8	€ 18,29	8	€ 18,87	8	€ 17,24	8	€ 17,43	8	€ 17,72	8	€ 18,04	8	€ 18,37	8	€ 18,77	8	€ 19,23	5	€ 19,98	2	€ 21,05
	9	€ 17,25	9	€ 18,29	9	€ 18,87	9	€ 17,68	9	€ 17,98	9	€ 18,29	9	€ 18,66	9	€ 19,05	9	€ 19,54	9	€ 20,09	6	€ 20,89	3	€ 21,91
	10	€ 17,32	10	€ 18,35	10	€ 18,95	10	€ 18,23	10	€ 18,54	10	€ 18,87	10	€ 19,29	10	€ 19,73	10	€ 20,31	10	€ 20,95	7	€ 21,79	4	€ 22,77
	11	€ 17,32	11	€ 18,35	11	€ 18,95	11	€ 18,23	11	€ 18,92	11	€ 19,34	11	€ 19,81	11	€ 20,29	11	€ 20,87	11	€ 21,51	8	€ 22,60	5	€ 23,63
	12	€ 17,39	12	€ 18,43	12	€ 19,05	12	€ 18,23	12	€ 18,92	12	€ 19,87	12	€ 20,36	12	€ 20,84	12	€ 21,43	12	€ 22,07	9	€ 23,40	6	€ 24,49
	13	€ 17,39	13	€ 18,43	13	€ 19,05	13	€ 18,23	13	€ 18,92	13	€ 19,93	13	€ 20,90	13	€ 21,39	13	€ 21,98	13	€ 22,63	10	€ 24,20	7	€ 25,35
	14	€ 17,47	14	€ 18,51	14	€ 19,15	14	€ 18,23	14	€ 18,92	14	€ 19,99	14	€ 20,96	14	€ 21,93	14	€ 22,52	14	€ 23,19	11	€ 25,00	8	€ 26,22
			15	€ 18,51	15	€ 19,15	15	€ 18,23	15	€ 18,92	15	€ 20,05	15	€ 21,01	15	€ 22,46	15	€ 23,07	15	€ 23,74	12	€ 25,80	9	€ 27,14
			16	€ 18,58	16	€ 19,24	16	€ 18,45	16	€ 18,92	16	€ 20,10	16	€ 21,07	16	€ 22,55	16	€ 23,60	16	€ 24,30	13	€ 26,66	10	€ 27,96
					17	€ 19,24	17	€ 18,45	17	€ 19,23	17	€ 20,16	17	€ 21,13	17	€ 22,64	17	€ 24,14	17	€ 24,86	14	€ 27,42	11	€ 28,83
					18	€ 19,34	18	€ 18,67	18	€ 19,23	18	€ 20,22	18	€ 21,19	18	€ 22,72	18	€ 24,23	18	€ 25,43	15	€ 28,22	12	€ 29,77
							19	€ 18,67	19	€ 19,54	19	€ 20,39	19	€ 21,25	19	€ 22,81	19	€ 24,32	19	€ 26,00	16	€ 29,07	13	€ 30,67
							20	€ 18,92	20	€ 19,54	20	€ 20,56	20	€ 21,42	20	€ 22,90	20	€ 24,41	20	€ 26,59	17	€ 29,89	14	€ 31,58
							E	€ 19,57	21	€ 19,87	21	€ 20,73	21	€ 21,60	21	€ 22,99	21	€ 24,51	21	€ 27,15	18	€ 30,71	15	€ 32,49
									E	€ 20,60	22	€ 20,90	22	€ 21,76	22	€ 23,24	22	€ 24,60	E	€ 28,28	E	€ 32,16	16	€ 33,43
											E	€ 21,66	23	€ 21,93	23	€ 23,49	23	€ 24,69					17	€ 34,30
													E	€ 22,71	E	€ 24,48	24	€ 24,96					18	€ 35,19
																	25	€ 25,22					E	€ 36,78
																	E	€ 26,29						

Salaristabel schaal 60 t/m 63

	Schaal 60	Schaal 61	Schaal 62	Schaal 63
Beginbedrag	€ 23,92	€ 28,68	€ 35,25	€ 42,99
Eindbedrag	€ 41,47	€ 48,01	€ 59,66	€ 72,38

Bijlage 1g: Lonen participatiewet

Deze loonschaal geldt voor werknemers die arbeidsbeperkt zijn en daardoor niet zelfstandig in staat zijn het WML te verdienen. Werknemer is opgenomen in het doelgroepregister banenafspraak.

Als werknemer vanwege voornoemde arbeidsbeperking geen functie binnen het functiegebouw van werkgever kan vervullen, zorgt werkgever voor een takenpakket dat bij de mogelijkheden past.

In dat geval geldt voor werknemer de volgende salaristabel met ingang van 1 januari 2026 met de volgende maandbedragen:

Ervaring	Bruto slaris per maand o.b.v. 36 uur
Aanvang (=100% WML)	€ 2.303,64
1 ervaringsjaar	€ 2.369,52
2 ervaringsjaren	€ 2.435,40
3 ervaringsjaren	€ 2.501,28
4 ervaringsjaren	€ 2.567,16
5 ervaringsjaren	€ 2.632,68
6 ervaringsjaren	€ 2.698,56
7 ervaringsjaren	€ 2.764,44

Hierover wordt nog 8% vakantietoeslag berekend en 3% eindejaarsuitkering.

De loonschaal wordt aangepast wanneer het WML wijzigt.

Voor medewerkers jonger dan 21 jaar worden de bedragen aangepast met het voor die leeftijd geldende percentage van het WML voor een 21-jarige

Bijlage 1h: Bevorderingsschema [42]

Oud		Nieuw	
Salarisgroep	Trede	Salarisgroep	Trede
1	9	2	8
1	10	2	8
1	11	2	8
1	12	2	8
1	13	2	8
1	14	2	8
2	9	3	8
2	10	3	8
2	11	3	8
2	12	3	8
2	13	3	8
2	14	3	8
2	15	3	8
2	16	3	8
51	11	52	10
51	12	52	10
51	13	52	10
51	14	52	11
51	15	52	12
51	16	52	13
51	17	52	14
51	18	52	15
51	19	52	16
51	20	52	17
51	E	52	21
52	12	53	11
52	13	53	11
52	14	53	11
52	15	53	12
52	16	53	13
52	17	53	14
52	18	53	15
52	19	53	16
52	20	53	17
52	21	53	18
52	E	53	21
53	13	54	12
53	14	54	12
53	15	54	12
53	16	54	13
53	17	54	14
53	18	54	15
53	19	54	16
53	20	54	17
53	21	54	18
53	22	54	19
53	E	54	22
54	14	55	13
54	15	55	13
54	16	55	13
54	17	55	13
54	18	55	13
54	19	55	14
54	20	55	15
54	21	55	16
54	22	55	17
54	23	55	18
54	E	55	19
55	16	56	15
55	17	56	15
55	18	56	15
55	19	56	15
55	20	56	15
55	21	56	16
55	22	56	16
55	23	56	17
55	E	56	22
56	18	57	17
56	19	57	17
56	20	57	17
56	21	57	17
56	22	57	17
56	23	57	18
56	24	57	18
56	25	57	19
56	E	57	20
57	15	58	11
57	16	58	12
57	17	58	13
57	18	58	13
57	19	58	14
57	20	58	15
57	21	58	16
57	E	58	17
58	1	59	1
58	2	59	1
58	3	59	1

42. Als in bovenstaand overzicht geen overgang is aangegeven, vindt de overgang horizontaal plaats.

12. Bijlage 2: Overzicht netto-netto toelage

Overzicht netto-netto toelage per contractuur voor de salarisgroepen 51 tot en met 63

Schaal 51		Schaal 52		Schaal 53		Schaal 54		Schaal 55		Schaal 56		Schaal 57		Schaal 58		Schaal 59	
tr.	*36 uur*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*	*tr.*	*Cao loon*
1	*0,6*	1	*0,58*	1	*0,61*	1	*0,62*	1	*0,62*	1	*0,63*	1	*0,66*	1	*1,39*	*1*	*1,54*
2	*0,65*	2	*0,63*	2	*0,67*	2	*0,68*	2	*0,68*	2	*0,71*	2	*0,73*	*2*	*1,3*	*2*	*1,54*
3	*0,71*	3	*0,7*	3	*0,74*	3	*0,73*	3	*0,74*	3	*0,78*	3	*0,85*	*3*	*1,47*	*3*	*1,46*
4	*0,75*	4	*0,83*	4	*0,89*	4	*1,05*	4	*1,17*	4	*1,26*	4	*1,36*	4	*1,54*	*4*	*1,41*
5	*1,24*	5	*1,33*	5	*1,38*	5	*1,33*	5	*1,43*	5	*1,36*	5	*1,33*	5	*1,54*	*5*	*1,44*
6	*1,3*	6	*1,25*	6	*1,23*	6	*1,3*	6	*1,34*	6	*1,38*	6	*1,48*	6	*1,52*	*6*	*1,38*
7	1,34	7	1,36	7	1,46	7	1,49	7	1,59	7	1,57	7	1,54	7	1,42	7	1,16
8	1,46	8	1,52	8	1,6	8	1,54	8	1,51	8	1,54	8	1,54	8	1,48	8	1,12
9	1,56	9	1,54	9	1,48	9	1,57	9	1,56	9	1,57	9	1,54	9	1,41	9	1,06
10	1,61	10	1,57	10	1,54	10	1,54	10	1,59	10	1,54	10	1,54	10	1,33	10	0,98
11	1,61	11	1,52	11	1,54	11	1,54	11	1,56	11	1,54	11	1,54	11	1,29	11	0,96
12	1,61	12	1,52	12	1,51	12	1,54	12	1,51	12	1,54	12	1,49	12	1,12	12	0,98
13	1,61	13	1,52	13	1,51	13	1,54	13	1,49	13	1,47	13	1,48	13	1,12	13	0,85
14	1,61	14	1,52	14	1,51	14	1,54	14	1,46	14	1,44	14	1,42	14	1,05	14	0,85
15	1,61	15	1,52	15	1,51	15	1,54	15	1,44	15	1,46	15	1,42	15	0,96	15	0,80
16	1,52	16	1,52	16	1,51	16	1,54	16	1,44	16	1,44	16	1,36	16	0,94	16	0,85
17	1,52	17	1,6	17	1,51	17	1,54	17	1,44	17	1,41	17	1,29	17	0,93	17	0,84
18	1,57	18	1,6	18	1,56	18	1,54	18	1,44	18	1,41	18	1,17	18	0,89	18	0,66
19	1,57	19	1,57	19	1,56	19	1,48	19	1,44	19	1,41	19	1,13	E	0,89	E	0,61
20	1,52	20	1,57	20	1,57	20	1,48	20	1,44	20	1,41	20	1,05				
E	1,54	21	1,51	21	1,57	21	1,54	21	1,44	21	1,41	21	1,06				
		E	1,59	22	1,54	22	1,54	22	1,44	22	1,41	E	1,02				
				E	1,54	23	1,46	23	1,44	23	1,3						
						E	1,46	E	1,42	24	1,3						
										25	1,17						
										E	1,1						

Salarisgroep 60 t/m 63

Deel van het contractuurloon	Netto-netto toelage
t/m 56,66	0,98
56,67 t/m 66,10	0,84
66,11 t/m 70,99	0,68
71,00 en hoger.	0,00

12. Bijlage 3: Keuzeplan

Algemeen

Deze bijlage is een nadere uitwerking van hoofdstuk 7, artikel 91.

1 Bronnen

De volgende bronnen kunnen worden ingezet in het keuzeplan:

A. bruto salaris;
B. vakantiebijslag;
C. decemberuitkering (indien van toepassing);
D. vrije uren;
E. werktijdverkorting (WTV);
F. Persoonlijk budget in tijd (vervalt per 1 januari 2023);
G. Persoonlijk budget in geld (indien van toepassing, vervalt per 1 januari 2023);
H. vrijetijdsaanspraken boven 160 uur;
I. CO in tijd (Deze bron is enkel in te zetten voor het doel Verlofspaarregeling);
J. CF in tijd (Deze bron is enkel in te zetten voor het doel Verlofspaarregeling);
K. OW uren (Deze bron is enkel in te zetten voor het doel Verlofspaarregeling);
L. MT uren (Deze bron is enkel in te zetten voor het doel Verlofspaarregeling);
M. OT uren (Deze bron is enkel in te zetten voor het doel Verlofspaarregeling);

De bronnen worden verder uitgewerkt in deze bijlage.

2 Doelen

De volgende doelen zijn via het Keuzeplan te verkrijgen:

A. fiets;
B. fietsaccessoires;
C. vakliteratuur;
D. extra verlof;
E. extra pensioen;
F. fiscaal voordeel vakbondscontributie;
G. regeling oudere werknemers;
H. extra salaris;
I. verlofspaarregeling;
J. deeltijdregeling voor pensioen;
K. financieren sabbatical en vakantie uit uren boven 160 uur (vervalt per invoering verlofspaarregeling 13c);
L. financieren RO uit uren boven 160 uur (vervalt per invoering verlofspaarregeling 13c);

De doelen worden verder uitgewerkt in deze bijlage.

3 Vacant

4 Voorwaarden

De hiernavolgende voorwaarden zijn van toepassing op deelname. Op basis van fiscale wet- en regelgeving mag per keuzejaar tot een maximum van 10% van de arbeidsovereenkomst loon worden uitgeruild voor de aankoop van extra verlof. Zie voor afspraken over aankoop extra verlof artikel 13 lid 4 Keuzeplan.

1. Bepaalde groepen werknemers kunnen worden uitgesloten van inzet van (een deel van de) bronnen:
   - werknemer heeft de proeftijd nog niet doorlopen. Deelname is mogelijk vanaf de eerstvolgende ronde na beëindiging van de proeftijd.
   - werknemer is meer dan 3 maanden ziek op het moment van keuze of is (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Wanneer een werknemer gere-integreerd is, is in ieder geval deelname met inzet van salariscomponenten mogelijk.
   - Indien op het loon van werknemer door derden beslag is gelegd, kan werknemer alleen meedoen met inzet WTV en/of vrije uren voor het doel extra salaris.
   - Indien werknemer boventallig is, kan hij geen tijd inzetten.
2. De inzet vanuit bronnen wordt omgerekend in geld en wordt gestort respectievelijk komt beschikbaar op het moment van realisatie, met uitzondering van de inzet van tijd.
3. Het keuzeplan is een spaarsysteem, besteding aan een doel kan op zijn vroegst als het benodigde saldo beschikbaar is.
4. Eventuele consequenties voor bijvoorbeeld sociale zekerheidsuitkeringen en fiscale effecten zijn voor eigen verantwoordelijkheid van werknemer.
5. Op het keuzeplan is de geldende wet- en regelgeving van toepassing. Aanpassing in wet- en regelgeving leidt tot aanpassing in het keuzeplan.

Bronnen

5 Bruto salaris

1. De uitruilwaarde voor het jaarsalaris is gelijk aan 1.
2. De bron mag worden ingezet gedurende alle keuzeperiodes in het keuzejaar.
3. Werknemer kan binnen de wettelijke kaders zelf bepalen hoeveel hij inzet van deze bron. Er is geen autorisatie van de leidinggevende nodig.
4. Inzet van basis salaris als bron in het flexibele arbeidsvoorwaardensysteem heeft onder andere de volgende effecten:
   - het loon voor sociale zekerheid (WW, WIA) zal door inzet van brutosalaris lager worden. Dit heeft effect op zowel de hoogte van de premies als op de hoogte van een eventuele uitkering en aanvullende verzekeringen.
   - inzet van een deel van het bruto salaris als bron heeft geen gevolgen voor de hoogte van de pensioenopbouw en de pensioenpremie, behalve bij het doel “Fiscaal voordeel vakbondsfaciliteiten”.

6 Vakantiebijslag

1. Onder vakantiebijslag wordt verstaan de bruto vakantiebijslag op grond van de cao, waar werknemer voorafgaande aan de keuzes volgens de regeling, op grond van de cao de volgende deelnameperiode recht op zou hebben.
2. De uitruilwaarde voor de vakantiebijslag is gelijk aan 1.
3. De bron mag worden ingezet tot een jaarlijks vast te stellen datum in april.
4. Het inzetten van de vakantiebijslag met als doel om de vakantiebijslag te spreiden (of gespreid uitgekeerd te krijgen) is niet mogelijk.
5. Werknemer kan binnen de wettelijke kaders zelf bepalen hoeveel hij inzet van deze bron. Er is geen autorisatie van werkgever nodig.
6. Inzet van vakantiebijslag als bron heeft onder andere de volgende effecten:
   - het loon voor sociale zekerheid (WW, WIA) zal door inzet van bruto vakantiebijslag lager worden. Dit heeft effect op zowel de hoogte van de premies als op de hoogte van een eventuele uitkering en aanvullende verzekeringen. Deze beperking geldt niet bij inzet in de Levensloopregeling.
   - inzet van vakantiebijslag heeft geen gevolgen voor de hoogte van de pensioenopbouw en de pensioenpremie, behalve bij het doel “Fiscaal voordeel vakbondsfaciliteiten”.

7 Decemberuitkering

1. Onder decemberuitkering wordt verstaan de bruto decemberuitkering op grond van artikel 51 van de cao, waar werknemer, voorafgaande aan de keuzes volgens de regeling, op grond van de cao, in de deelnameperiode recht op zou hebben.
2. De uitruilwaarde voor de decemberuitkering is gelijk aan 1.
3. De bron mag worden ingezet gedurende alle keuzeperiodes in het keuzejaar.
4. Het inzetten van de decemberuitkering met als doel om de decemberuitkering te spreiden (of: gespreid uitgekeerd te krijgen) is niet mogelijk.
5. Werknemer kan binnen de wettelijke kaders zelf bepalen hoeveel hij inzet van deze bron. Er is geen autorisatie van werkgever nodig.
6. Inzet van de decemberuitkering als bron heeft onder andere de volgende effecten:
   - het loon voor sociale zekerheid (WW, WIA) zal door inzet van de bruto decemberuitkering lager worden. Dit heeft effect op zowel de hoogte van de premies als op de hoogte van een eventuele uitkering en aanvullende verzekeringen.
   - inzet van decemberuitkering heeft geen gevolgen voor de hoogte van de pensioenopbouw en de pensioenpremie, behalve bij het doel “Fiscaal voordeel vakbondsfaciliteiten”.

8 Vrije uren / bovenwettelijke uren

1. Vrije uren zijn de uren boven het wettelijk aantal vastgestelde verlofuren, waarop werknemer met behoud van salaris geen arbeid hoeft te verrichten. Deze zijn vastgesteld in de cao.
2. De uitruilwaarde voor één verlofuur is gelijk aan 0,23 maal het cao-loon per contractuur verhoogd met vakantiebijslag, decemberuitkering en DS, zoals geldt op het moment van verrekening. Indien aan werknemer een toelage per uur is toegekend, wordt het cao-loon per contractuur voor de berekening van de uitruilwaarde met deze toelage verhoogd.
3. De bron kan maandelijks worden ingezet. Daarnaast kan met ingang van keuzejaar 2026 ook het restant vrije uren van het voorgaande kalenderjaar (vrije uren oud) worden ingezet.
4. Voor de inzet van vrije uren is toestemming van werkgever vereist, tenzij de vrije uren worden ingezet voor de verlofspaarregeling.
5. Werknemer die als gevolg van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid minder uren werkt dan het aantal uren waarop zijn contract voor arbeidsongeschiktheid was gebaseerd mag geen vrije uren inzetten.
6. Werknemer met een gerechtelijk loonbeslag kan vrije uren alleen inzetten ter versnelde aflossing van zijn schulden.
7. De waarde van de ingezette vrije uren komt beschikbaar in de maand juli van het keuzejaar.

8a Vrijetijdsaanspraken boven 160 uur

1. De roostergebonden werknemer die aan het eind van het kalenderjaar meer dan 160 uur aan vrijetijdsaanspraken heeft die zullen worden uitbetaald, kan ervoor kiezen te sparen in tijd in de verlofspaarregeling van artikel 13c.
2. Voor het opnemen van de gespaarde uren gelden de voorwaarden van de verlofspaarregeling van artikel 13 c.

9 Inzet werktijdverkorting

1. WTV-dagen zijn dagen waarop werknemer met behoud van salaris geen arbeid hoeft te verrichten. Het betreft WTV-dagen op grond van de cao waar werknemer, voorafgaande aan de keuzes volgens de regeling, recht op zou hebben.
2. Jaarlijks, wanneer er sprake is van ondercapaciteit in een NS-bedrijfsonderdeel, zal in overleg met vakorganisaties, besproken worden of WTV en/of vrije uren kunnen worden ingezet via het keuzeplan.
3. Voor de inzet van WTV is toestemming van werkgever vereist. Werkgever kan de individuele aanvraag afwijzen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen, met name organisatorische en financiële implicaties, of bij voorzienbare langdurige afwezigheid van werknemer.
4. De uitruilwaarde voor één WTV-dag is gelijk aan 8 x 0,23 maal het cao-loon per contractuur zoals geldt op het moment van verrekening. Indien aan werknemer een toelage per uur is toegekend, wordt het cao-loon per contractuur voor de berekening van de uitruilwaarde met deze toelage verhoogd.
5. Voor de duur van deze cao kan aan (groepen van) werknemer(s) met een contractuele arbeidsduur van 36 uur per week, jaarlijks door werkgever worden verzocht extra werkzaamheden te verrichten door middel van het inleveren van WTV-dagen. Werknemer ontvangt in dat geval over ieder extra gewerkt uur een toeslag van 25%. Over de extra gewerkte uren ontvangt werknemer vakantiegeld en decemberuitkering. Over de uitbetaling bouwt werknemer pensioen op. Er wordt geen verlof over deze uren opgebouwd.

6. De bron mag worden ingezet in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het volgende gehele keuzejaar.
7. De waarde van de ingezette WTV-dagen komt beschikbaar in de maand juli van de deelnameperiode. Indien de WTV wordt ingezet op verzoek van werkgever (zoals beschreven in lid 6 van dit artikel), worden de uren maandelijks uitbetaald.
8. Werknemer met een gerechtelijk loonbeslag kan WTV-dagen alleen inzetten ter versnelde aflossing van zijn schulden.
9. In plaats van het verkopen van WTV zoals genoemd in lid 2, 5 en lid 7 kan medewerker die in aanmerking komt voor WTV verkoop ervoor kiezen om (een deel van) de WTV-dagen in tijd te sparen in de verlofspaarregeling van artikel 13c.

Doelen

10 Fiets of Leasefiets (m.i.v. 1 januari 2026)

1. Werknemer kan sparen voor een fiets of een leasefiets, fietsaccessoires en fietsverzekering.
2. Voor het financieren van de (lease)fiets mogen bronnen worden ingezet gedurende één keuzejaar per vier kalenderjaren. Voor de aanschaf van fietsaccessoires mogen jaarlijks bronnen worden ingezet.
3. Werknemer dient de (lease)fiets aantoonbaar meer dan de helft van het aantal werkdagen ten behoeve van (een deel van) het woon-werkverkeer te gebruiken. Dit geldt ook indien werknemer accessoires aanschaft voor de (lease)fiets. Werknemer dient hiervoor de verklaring woon-werkverkeer in te vullen en te ondertekenen. Werkgever toetst of het woon-werkverkeer voldoende is voor onbelaste verstrekking van een (lease)fiets of fietsaccessoires.
4. De faciliteit is gemaximeerd op een onbelaste vergoeding van € 2.500,– in totaal per 4 jaar voor zowel een (lease) fiets als fietsaccessoires. Vanaf het jaar dat voor het eerst een (lease)fiets of fietsaccessoires worden gekocht, gaat de termijn van 4 jaar lopen en gaat het budget van in totaal € 2.500,– in.
5. Behoudens de toets voor woon-werkverkeer is geen toestemming van werkgever vereist.
6. Om het gespaarde saldo beschikbaar te krijgen, moet werknemer een onttrekkingsformulier invullen (op te vragen in NS Keuzeplan) en deze, voorzien van de originele aankoopnota, inleveren bij het Service Center P&O. Werknemer dient de originele facturen en het onttrekkingsformulier uiterlijk op 16 november van het keuzejaar in te leveren.

11 Flexibele uitbetaling vakantiebijslag

1. Werknemer kan bepalen in welke maand(en) de vakantiebijslag wordt uitbetaald.
2. Indien geen keuze wordt gemaakt, ontvangt de werknemer de vakantiebijslag jaarlijks in mei.
3. Werknemer kan kiezen om de vakantiebijslag maandelijks te laten uitbetalen. In dat geval wordt elke maand de opgebouwde vakantiebijslag uitbetaald.
4. Werknemer kan kiezen de in het kalenderjaar opgebouwde vakantiebijslag te reserveren en op een zelfgekozen moment te laten uitbetalen. Het resterende saldo gereserveerde vakantiebijslag van dat kalenderjaar wordt in december uitbetaald.
5. Bij geen keuze of de keuze voor vakantiebijslag jaarlijks in mei wordt de gereserveerde vakantiebijslag over de periode mei tot en met december meegenomen naar het volgende kalanderjaar. Uitbetaling van de gereserveerde vakantiebijslag over de periode mei t/m april is in dit geval alleen mogelijk in de maand mei.
6. De keuze kan in de keuzeperiode van april voorafgaand aan de nieuwe opbouwperiode worden gewijzigd, anders wordt de eerder gemaakte keuze voortgezet.
7. Flexibele uitbetaling van de vakantiebijslag kan gevolgen hebben voor de hoogte het bruto belastbaar inkomen van een kalenderjaar.

12 Vakliteratuur

1. Werknemer kan sparen voor vakliteratuur. De hiertoe ingezette bronnen worden gestort op een externe rekening courant.
2. Voor dit doel mag jaarlijks worden ingezet.
3. Werknemer dient de vakliteratuur mede ten behoeve van de dienstbetrekking te gebruiken. Algemene literatuur zoals kranten, opiniebladen en dergelijke zijn in beginsel geen vakliteratuur. Werkgever beoordeelt of sprake is van vakliteratuur.
4. Behoudens de toets voor zakelijk gebruik van de vakliteratuur is geen toestemming van werkgever vereist.
5. Indien de belastingdienst het niet aannemelijk acht dat sprake is van vakliteratuur en daarvoor naheffingsaanslagen c.q. correctienota's opleggen, compenseert werknemer werkgever voor alle nageheven en nagevorderde bedragen.
6. Om het saldo van de rekening courant beschikbaar te krijgen, moet werknemer een onttrekkingsformulier invullen (op te vragen in NS Keuzeplan) en deze, voorzien van de originele aankoopnota, inleveren bij het Service Center P&O. Bij de facturen overlegt werknemer een omschrijving van het zakelijk nut van de vakliteratuur. Werknemer dient de originele facturen en onttrekkingsformulier uiterlijk op 16 november van het keuzejaar in bij het Service Center P&O.

13 Extra verlof

1. Werknemer kan kiezen voor extra verlof in de vorm van vrije uren. Zie voor de waarde van een extra verlofuur artikel 8 van deze bijlage.
2. Indien werknemer WTV heeft verkocht met een toeslag van 25% wordt het uurloon van de extra verlofuren verhoogd met 25%, tot maximaal het aantal met toeslag verkochte WTV uren.
3. Voor dit doel mag worden ingezet gedurende alle keuzerondes van het keuzejaar.
4. Grenzen en voorwaarden aan extra verlof zijn:
   - werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
   - werknemer dient het verzoek in bij werkgever;

- werkgever willigt het verzoek in tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten;
- werknemer mag per deelnameperiode maximaal 5x het aantal uren van de arbeidsovereenkomst kopen.

5. Toestemming van werkgever is vereist bij het opnemen van het extra verlof.
6. Op het moment van keuze voor het kopen van extra verlof kan, in plaats van toevoegen aan vrije uren, werknemer er ook voor kiezen om dit extra verlof toe te voegen aan de verlofspaarregeling.

13a Verlofspaarregeling

Werknemer wordt de mogelijkheid geboden om tot maximaal 100 weken x de wekelijkse arbeidsduur te sparen in tijd. De hiervoor in te zetten bronnen zijn, indien van toepassing voor en naar keuze van werknemer:

A. Vrije uren (zie Keuzeplan artikel 8).
B. Vrije tijdsaanspraken boven 160 uur (conform voorwaarden Keuzeplan artikel 8c).
C. Inzet werktijdverkorting (conform voorwaarden Keuzeplan artikel 9).
D. Regeling extra verlof (Keuzeplan artikel 13).
E. CO in tijd (Keuzeplan artikel 30).
F. CF in tijd (Keuzeplan artikel 31).
G. OT (artikel 115 lid 4).
H. MT (artikel 116 lid 4).
I. Uren Oudere Werknemer (uitbreiding in H 8 art 105).
J. Restant verlof per einde van een kalenderjaar.

De voorwaarden voor inleg en opname zijn:

A. Op 31 december van het kalenderjaar mag niet meer dan 100 x het aantal contracturen per week van de daaraan voorafgaande periode van 100 weken zijn gespaard. Indien er meer is gespaard, wordt het meerdere aan het einde van het jaar uitbetaald tegen het uurloon zoals geldt op het moment van verrekening. Indien aan werknemer een toelage per uur is toegekend, wordt het uurloon met deze toelage verhoogd.
B. Het verlof dat wordt gespaard in deze Verlofspaarregeling kent geen verjaringstermijn.
C. Het gespaarde verlof in de Verlofspaarregeling kan worden ingezet:
   - Ten behoeve van een sabbatical (minimaal 6 weken);
   - Volledig stoppen met werken direct voorafgaande aan ontslag wegens pensioneren;
   - Voor financieren van uren in de RO regeling of DvP regeling.
D. Sabbatical buiten zomerperiode
   De periode van een sabbatical bedraagt minimaal 6 weken. Indien het gekozen tijdstip van de sabbatical in de periode oktober tot en met mei ligt is een sabbatical gegarandeerd. Medewerker vraagt dit minimaal 12 maanden aan voor de gekozen periode.
E. Sabbatical in de zomerperiode
   Indien de gekozen periode van een sabbatical in juni tot en met september ligt, willigt NS een verzoek om een sabbatical in als de bezetting dat toelaat. Medewerker vraagt sabbatical uiterlijk in september van het voorgaande jaar aan. Uiterlijk in december vindt terugkoppeling plaats.
F. Als een werknemer gespaard verlof wil opnemen voorafgaand aan pensioen, bespreekt werknemer dit tijdig, doch minimaal 6 maanden voor de gekozen ingangsdatum van het verlof, met zijn leidinggevende. Het opnemen van gespaard verlof voorafgaand aan pensioen wordt niet geweigerd. Aansluitend aan het verlof treedt werknemer uit dienst.
G. NS is verantwoordelijk voor registratie van het gespaarde verlof. Er wordt geregistreerd in tijd. Het verlof is zichtbaar in de verlofmodule.
H. Gespaard verlof zal bij ontslag worden uitbetaald. De uitruilwaarde voor één uur is gelijk aan 0,23 maal het cao-loon per contractuur zoals geldt op het moment van verrekening. Indien aan werknemer een toelage per uur is toegekend, wordt het cao-loon per contractuur voor de berekening van de uitruilwaarde met deze toelage verhoogd.
   Werknemer heeft ook de mogelijkheid om voorafgaande aan ontslag gespaard verlof in te zetten.

14 Extra pensioen

1. Werknemer kan kiezen voor inkoop van extra pensioenopbouw bij het Pensioenfonds Rail&OV.
2. Voorafgaand aan de keuze kan werknemer via het keuzeplan een offerte opvragen bij het Pensioenfonds Rail&OV.
3. Financiering van inkoop extra pensioen kan met alle bronnen, mits wordt voldaan aan de voorwaarden voor inzet van deze bronnen.
4. Inkoop van extra pensioen is gehouden aan fiscale maxima. Het Pensioenfonds Rail&OV zal deze berekenen, op grond van de door werknemer aangeleverde informatie.

15 Fiscaal voordeel vakbondscontributie

1. Werknemer kan, indien wordt voldaan aan de voorwaarden, kiezen voor het fiscaal gunstig laten verwerken van de contributie die wordt betaald aan een actieve vakorganisatie die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen, die als zodanig in de bedrijfstak werkzaam en bekend is en in het bezit is van volledige rechtsbevoegdheid.
2. Voor dit doel mag worden ingezet gedurende alle keuzerondes van het keuzejaar. De keuze kan echter alleen betrekking hebben op toekomstige periodes.
3. Werknemer zorgt zelf voor aanmelding lidmaatschap en betaling van contributie.
4. Werknemer vult de “Verklaring lidmaatschap vakorganisatie” in en levert dit in bij het Service Center P&O.
5. Het maximaal in te zetten bedrag is de te betalen contributie voor de nog niet verstreken maanden van het keuzejaar.
6. Over het ingelegde bedrag voor deze keuze vervalt de pensioenopbouw.
7. Behoudens de toets op lidmaatschap is geen toestemming van werkgever nodig.
8. Indien is voldaan aan de voorwaarden uit deze regeling zijn geen loonbelasting en sociale premies verschuldigd over het ingezette bedrag. Indien de belastingdienst het niet aannemelijk acht dat sprake is van vakbondscontributie en daarvoor naheffingsaanslagen en/of correctienota’s oplegt, zijn deze voor rekening en risico van werknemer.

16 Regeling oudere werknemers (=RO-regeling)

1. Werknemer vanaf 50 jaar, kan, onder voorwaarden, kiezen voor een minderdaagse werkweek. De verkorting van de werkweek voor oudere werknemer bestaat uit:
   – een 34-urige werkweek van 4 x 8,5 uur voor werknemer vanaf 50 jaar in een kantoor- en/of leidinggevende functie;
   – het verkorten van de gemiddelde werkweek met maximaal 4 uur per week vanaf 55 jaar (RO-55), met maximaal 8 uur vanaf 61 jaar (RO-61) en met maximaal 12 uur vanaf 63 jaar (RO-63) ten opzichte van het aantal contracturen voor deelname aan de RO-regeling in een arbeidspatroon van 4 diensten per week van gemiddeld 8 uur per dienst, 3 om 4 diensten per week van gemiddeld 8 uur per dienst of 3 diensten van gemiddeld 8 uur per dienst.
2. Werknemer zet voor de verkorting van de WTV, vrije uren en de uren op grond van de regeling Werktijdverkorting Oudere Werknemer (zie artikel 105 cao NS) in. In het kader van deze regeling krijgt werknemer die kiest voor RO-55 0,89 uren x de contractuele arbeidsduur van werkgever indien en voorzover de in de vorige zin genoemde vrije-tijdsaanspraken onvoldoende zijn om tot een minderdaagse werkweek te komen. Aanvullend geldt voor RO-63 de mogelijke inzet van deeltijdpensioen vanwege aanpassen van het arbeidscontract naar gemiddeld 28 uur per week.
3. Indien het totaal aan verlofuren niet voldoende is, koopt werknemer het resterende aantal benodigde uren. De waarde van een extra te financieren verlofuur is gelijk aan 1 uur, verhoogd met vakantiebijslag en decemberuitkering. Werknemer kan de verlofuren ook financieren uit gespaarde uren in de vverlofspaarregeling van artikel 13c.
4. De ingezette vrijetijdsaanspraken worden teruggegeven in de vorm van RO-dagen.
5. RO-dagen gelden bij ziekte als genoten, met uitzondering van het volgende:
   – maximaal 1 RO-dag per kalendermaand in de vorm van 8 vrije uren bij de RO-55 en RO-63 regeling;
   – maximaal 2 RO-dagen per kalendermaand in de vorm van (2 x 8) vrije uren bij de RO-61 regeling.

   Gedeeltelijke werkhervatting geldt daarbij niet als 'ziek'.
6. Voor dit doel mag worden ingezet in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het gehele volgende keuzejaar. De ingang van deeltijdpensioen geldt tot het einde van het dienstverband.
7. Voorwaarden voor deelname t/m 31 december 2025: werknemer heeft een contract voor onbepaalde tijd en wenst door deelname aan deze RO-regeling een (verdere) verkorting van de werkweek te realiseren;
8. Voorwaarden voor deelname met ingang van 1 januari 2026:
   – werknemer heeft op 1 januari van het keuzejaar een contract voor onbepaalde tijd en wenst door deelname aan de RO-regeling een (verdere) verkorting van de werkweek re realiseren;
   – werknemer is op 1 januari niet 3 maanden of langer ziek of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Dit in afwijking van de voorwaarden genoemd in artikel 4 lid 1, vanwege de lange periode tussen het keuzemoment in mei en de ingangsdatum op 1 januari van het keuzejaar. Zodra werknemer weer volledig arbeidsgeschikt is, kan deze vanaf de 1e van de kalendermaand volgend op de maand waarin hersteld melding heeft plaatsgevonden, alsnog deelnemen aan de RO-regeling;
   – de eerst mogelijke ingangsdatum van deelname is de 1e van de kalendermaand volgend op de maand na het bereiken van de desbetreffende leeftijd. (Dit geldt niet voor de 50+ regeling. De peildatum voor deelname aan deze regeling is 1 januari nadat de medewerker 50 jaar is geworden);
   – werknemer dient het verzoek in bij werkgever;
   – werkgever willigt het verzoek in tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
9. Indien voldaan is aan de voorwaarden van deze regeling heeft de verstrekking van extra tijd geen gevolgen voor loon- en premieheffing.

17 Extra Salaris

1. Werknemer kan kiezen vrije tijd te laten uitbetalen. Hiervoor kunnen, onder voorwaarden, vrije uren (voor de waarde van een extra verlofuur zie artikel 8 van deze bijlage) en WTV (zie artikel 9 van deze bijlage) worden ingezet.
2. Deze keuze kan maandelijks worden gemaakt.
3. De ingezette uren worden maandelijks uitbetaald.
4. Werknemer met een gerechtelijk loonbeslag kan WTV-dagen alleen inzetten ter versnelde aflossing van zijn schulden.

18 Fiscaal voordeel aflossing studieschuld DUO

Werknemer kan in de keuzejaren 2026 en 2027 kiezen voor het aflossen van een studieschuld bij DUO met fiscaal voordeel.

De faciliteit is gemaximeerd op een onbelaste vergoeding van maximaal van € 1.000,- per jaar.

Werknemer kan kiezen voor een bedrag in één keer of een bedrag in termijnen.

19 t/m 29 Vacant

Overige mogelijkheden NS Keuzeplan

30 CO in tijd of in geld

1. Werknemer kan voorafgaand aan een kalenderjaar kiezen of hij opgebouwde CO in geld of in tijd wil genieten. Indien werknemer kiest voor geld dan wordt per volle kalenderdag (8 uur) een bedrag van €225 betaald. Deze keuze geeft werknemer eenmalig aan in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt tot werknemer de keuze wijzigt. De keuze kan eenmaal per jaar voorafgaande aan een nieuw kalenderjaar worden gewijzigd.
2. Werknemer kan in de keuzeperiode voorafgaande aan het keuzejaar er ook voor kiezen om de op te bouwen CO in tijd te sparen in de verlofspaarregeling van artikel 13c.
3. Indien er geen keuze wordt gemaakt, ontvangt de werknemer de opgebouwde CO in geld.

31 Verkopen van CF

1. Werknemer die CF opbouwt, kan er voor kiezen deze te laten uitbetalen. Deze keuze geeft werknemer aan in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt vervolgens voor het volgende gehele keuzejaar tot werknemer de keuze wijzigt. De keuze kan eenmaal per jaar voorafgaande aan het keuzejaar worden gewijzigd.
2. De waarde van de uitbetaalde uren is gelijk aan 8 x het uurloon. Dit is pensioengevend.
3. Op de uitbetaalde uren wordt een toeslag gegeven van 20%.
4. Werknemer kan in de keuzeperiode voorafgaande aan het keuzejaar er ook voor kiezen om de op te bouwen CF in tijd te sparen in de verlofspaarregeling van artikel 13c.

31a t/m 31b Vacant

31c Inzet OW, OT en MT

Werknemer die OW, OT en/of MT opbouwt krijgt de mogelijkheid om dit in te zetten in de verlofspaarregeling van artikel 13c. Deze keuze geeft werknemer eenmalig aan in de keuzeperiode voorafgaand aan het keuzejaar en geldt tot werknemer de keuze wijzigt. De keuze kan eenmaal per jaar voorafgaande aan het keuzejaar worden gewijzigd.

32 Deeltijdregeling voor pensioen NS bedrijven

1. Werknemer kan, onder de voorwaarden als opgenomen in lid 7 van dit artikel, vanaf vijf jaar voor het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd, deelnemen aan deze regeling.
2. Werknemer kiest bij deelname aan deze regeling voor een feitelijke arbeidsduur van 28 uur per werkweek. Het oorspronkelijke aantal contracturen van werknemer voorafgaande aan deelname aan deze regeling blijft door deelname aan deze regeling ongewijzigd.
3. Werknemer ontvangt vanaf deelname aan deze regeling de maandbezoldiging op basis van een 28-urige werkweek, te vermeerderen met een toelage ter hoogte van de helft van de maandbezoldiging over de uren die werknemer ten opzichte van het oorspronkelijke aantal contracturen voorafgaande aan de deelname, minder gaat werken. In afwijking van artikel 48 cao wordt het uurloon van werknemer ten behoeve van de berekening van wettelijke vergoedingen en/of cao-vergoedingen en/of cao-aanvullingen berekend door de aangepaste maandbezoldiging inclusief toelage te delen door het oorspronkelijke aantal contracturen van werknemer voor deelname aan deze regeling. Het cao-loon wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing in de cao NS.
4. Voor de opbouw van pensioen, waarbij de normale premieverdeling geldt voor het werkgevers- en werknemersdeel, alsmede verlofaanspraken wordt uitgegaan van (de maandbezoldiging behorende bij) het oorspronkelijke aantal contracturen direct voorafgaande aan de deelname.
5. Werknemer met een oorspronkelijk 36-urig dienstverband direct voorafgaande aan de deelname zet voor deelname op jaarbasis al zijn OW uren in (bepaald op 93,6 uren), alsmede 72 vrije uren. Werknemer die werkzaam is in een parttime dienstverband zet de hiervoor genoemde uren naar evenredigheid in, waarbij werknemer verplicht is alle OW-uren in te zetten.
6. Ter aanvulling op het inkomen, kan werknemer kiezen voor deelname aan deeltijdpensioen.
7. Voorwaarden voor deelname aan deze regeling zijn:
   - peildatum voor de minimumleeftijd is 1 januari van het kalenderjaar waarin werknemer aan de regeling wil deelnemen. De deelname start per 1 januari van elk jaar;
   - werknemer met een parttime dienstverband heeft in het jaar voorafgaande aan inschrijven op deze regeling de arbeidsduur van zijn dienstverband niet vermeerderd;
   - Na de inschrijving is deelname aan de regeling definitief.
8. De deelname aan deze regeling eindigt bij het bereiken van de AOW-leeftijd, of zoveel eerder bij het einde van het dienstverband. Tussentijdse beëindiging van de deelname is, anders dan door beëindiging van de arbeidsovereenkomst, niet mogelijk.
9. Voor zover door (een) belanghebbende(n) de juridische geldigheid van deze regeling aangevochten zou worden in rechte of bij een andere instantie, bijvoorbeeld vanuit gelijke behandelingsoogpunt, geldt dat NS in dat geval gerechtigd is (i) de uitvoering van deze regeling per direct op te schorten, (ii) deze regeling in overleg met de vakbonden aan te passen, en/of om (iii) deze regeling in te trekken zonder dat werknemer(s) hieraan nog enige rechten kunnen ontlenen, dit alles indien er sprake is van een oordeel dat deze regeling juridisch niet geldig is. In die zin zijn de aanspraken van betrokken werknemers op deze regeling dus voorwaardelijk.

12. Bijlage 4: Vertrouwenspersonen

NS streeft naar een organisatie waarbij integriteit, respect, openheid voor elkaar en leren van elkaar centraal staan. Een werknemer die tijdens het werk toch te maken krijgt met ongewenste omgangsvormen en het probleem niet kan of wil bespreken met werkgever, kan de hulp inroepen van een vertrouwenspersoon.

1 Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen

1. Een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen is een door werkgever benoemde werknemer die eerste opvang verleent bij klachten over ongewenste omgangsvormen zoals seksuele intimidatie, pesten, discriminatie en agressie en die in het verlengde daarvan nazorg verleent.
2. Vertrouwenspersonen worden voorgedragen door werkgever of vakorganisaties.
3. Werkgever benoemt na overleg met de COR de vertrouwensperso(o)n(en).
4. Benoeming van een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen geschiedt voor een periode van 4 jaar.
5. Een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen wordt van zijn functie ontheven:
   - door het verstrijken van de benoemingstermijn; na deze termijn is herbenoeming mogelijk;
   - door beëindiging van zijn arbeidsrelatie met werkgever;
   - door een besluit van werkgever na overleg met de COR;
   - op eigen verzoek.
6. Werkgever draagt er zorg voor dat degene die als vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen is benoemd, niet uit dien hoofde wordt benadeeld in zijn positie als werknemer.
7. Werkgever draagt er zorg voor dat degene die als vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen is benoemd over de faciliteiten beschikt die nodig zijn om de functie uit te kunnen oefenen.

2 Rol van de vertrouwensperso(o)n(en)

1. Een werknemer kan zich over ongewenste omgangsvormen mondeling, schriftelijk of telefonisch wenden tot de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. De vertrouwenspersoon neemt geen acties, anders dan op diens uitdrukkelijk verzoek en met instemming van werknemer.
2. De rol van vertrouwenspersoon is:
   - het verlenen van eerste opvang, begeleiding en in het verlengde hiervan nazorg aan werknemer;
   - het op verzoek van werknemer bemiddelen bij het oplossen van problemen en/of;
   - het desgewenst ondersteunen van werknemer bij het indienen en de behandeling van een klacht bij de klachtencommissie.
3. De vertrouwenspersoon houdt een anonieme registratie bij van de ontvangen klachten en de afwikkeling daarvan ten behoeve van de jaarlijkse verslaglegging aan werkgever.

12. Bijlage 5: Klachtenregeling

NS is bij uitstek een mensenbedrijf. Uitgangspunt is daarbij achting voor de medemens en gelijkwaardigheid. Het streven is mogelijke individuele problemen in relatie tot het werk zoveel mogelijk in goed overleg tussen betrokkenen op te lossen. Daar waar dit geen oplossing biedt geeft deze klachtenregeling de mogelijkheid om problemen op formele wijze aan de orde te stellen bij een onafhankelijke klachtencommissie.

1 Definities

A. *Werknemer*:
degene die op grond van een arbeidsovereenkomst in de onderneming werkt. Onder deze definitie vallen ook oproepkrachten en uitzendkrachten. Voor zover het een klacht betreft over ongewenste omgangsvormen zijn de bepalingen van deze regeling ook van toepassing op stagiaires.

B. *Werkgever*:
de werkgever als bedoeld in artikel 2 onder a cao NS.

C. *Klacht*:
een schriftelijke uiting van ongenoegen van de werknemer betreffende zijn persoonlijke arbeidssituatie.

D. *Vakorganisaties*:
vakorganisaties die door NS erkend zijn.

2 Klachtencommissie

1. Er is een klachtencommissie die tot taak heeft de bij haar ingediende klachten te onderzoeken en werkgever te adviseren over de afhandeling daarvan.
2. Een klachtencommissie bestaat uit 3 leden: één onafhankelijk voorzitter, één lid aangewezen door vakorganisaties en één lid aangewezen door werkgever.
3. Werkgever en vakorganisaties benoemen ten hoogste 5 onafhankelijke voorzitters.
4. Vakorganisaties benoemen ten hoogste 5 leden.
5. Werkgever benoemt ten hoogste 5 leden.
6. De benoeming tot lid vindt plaats voor 4 kalenderjaren, behoudens bij benoeming na een tussentijds terugtreden (in welk geval benoeming kan plaatshebben voor een termijn eindigend met de zittingstermijnen van de overige leden). Herbenoeming is mogelijk.
7. Bij een klacht over ongewenste omgangsvormen zal, voor wat betreft de samenstelling van een klachtencommissie, zoveel mogelijk aansluiting worden gezocht bij de deskundigheid van de leden en de aard van de klacht. De commissie kan zich laten bijstaan door een externe deskundige die een adviserende stem heeft.
8. Aan de klachtencommissie wordt door werkgever een secretaris toegevoegd.
9. De leden van de commissie en de secretaris zijn verplicht, zowel tijdens als na afloop van hun dienstverband, tot geheimhouding van al hetgeen hen in hun rol ter kennis is gekomen over personen, betrokken of vermoedelijk betrokken bij kwesties vallend onder deze klachtenregeling.
10. De secretaris houdt een archief van de door de klachtencommissie behandelde klachten bij. Dit archief is alleen voor de secretaris en leden van de klachtencommissie toegankelijk.
11. De klachtencommissie brengt jaarlijks aan werkgever, vakorganisaties en de COR verslag uit van het aantal en de aard van de bij haar aanhangig gemaakte klachten en de inhoud van haar uitspraken, met inachtneming van de privacy.

3 Verschoning/wraking leden klachtencommissie

Een lid van de klachtencommissie kan gewraakt worden of zich verschonen indien er op enigerlei wijze op ernstige gronden getwijfeld kan worden aan zijn onpartijdigheid en/of onafhankelijkheid.

4 Voorafgaand overleg

Uitgangspunt van deze klachtenregeling is dat werknemer een klacht in eerste aanleg voorlegt bij zijn direct leidinggevende dan wel bij de naasthogere leidinggevende of de functionaris die verantwoordelijkheid draagt voor de beslissing of de handeling waartegen de klacht zich richt. Wanneer de klacht betrekking heeft op ongewenste omgangsvormen kan het eerst voorleggen aan de direct leidinggevende of de naasthogere leidinggevende onder omstandigheden belemmerend werken. In die gevallen kan de klacht direct worden voorgelegd aan de klachtencommissie. Daarbij wordt gemotiveerd waarom is afgezien van het traject via leidinggevenden.

5 Ontvankelijkheid

De klachtencommissie neemt een klacht alleen in behandeling indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- het betreft een individuele klacht van een werknemer;
- de klager is zelf belanghebbende;
- de klacht is aantoonbaar in behandeling geweest bij de direct leidinggevende(n) of bij de functionaris die verantwoordelijkheid draagt voor de beslissing of de handeling waartegen de klacht zich richt. In geval van ongewenste omgangsvormen kan hiervan gemotiveerd worden afgeweken;
- over hetzelfde feit of over dezelfde gebeurtenis is door dezelfde werknemer niet eerder een klacht ingediend, tenzij sprake is van een noviteit. Indien er sprake is van een noviteit kan door werknemer wel opnieuw een klacht worden ingediend;
- de klacht is binnen de klachttermijn van artikel 6 op schrift ontvangen door de klachtencommissie.

6 Klachttermijn

1. Werknemer moet binnen 6 weken nadat werkgever zijn beslissing heeft genomen dan wel binnen 6 weken nadat de handeling van werkgever waartegen de klacht zich richt heeft plaatsgevonden, de klacht schriftelijk bij de klachtencommissie indienen. Als werkgever zijn beslissing schriftelijk aan werknemer heeft bevestigd, dan is de datering van deze schriftelijke beslissing bepalend.
2. De klachttermijn wordt gedurende de behandeling bij de direct leidinggevende(n) of de functionaris die de verantwoordelijkheid draagt voor de beslissing of handeling waartegen de klacht zich richt, niet verlengd.
3. Indien het een klacht betreft over ongewenste omgangsvormen, moet werknemer de klacht indienen binnen 2 jaar nadat de gebeurtenis waarop de klacht zich richt zich heeft voorgedaan.

7 Procedure

1. Het secretariaat van de klachtencommissie bevestigt aan werknemer de ontvangst van de klacht en de datum daarvan. Het secretariaat informeert de werkgever over de klacht.
2. De klachtencommissie kan de behandeling van de klacht aanhouden in afwachting van de uitkomst van de behandeling bij de direct leidinggevende(n) of de functionaris die de verantwoordelijkheid draagt voor de beslissing of handeling waartegen de klacht zich richt.
3. De klachtencommissie stelt vervolgens een onderzoek in. Daarbij dient zij alle partijen schriftelijk of mondeling te horen. Desgevraagd wordt haar alle informatie verschaft die voor het onderzoek nodig is. Alle partijen ontvangen uiterlijk 7 werkdagen voorafgaand aan de hoorzitting alle documenten die worden gewogen in de advisering. Informatie die ná de gestelde termijn is ontvangen wordt niet gewogen in de advisering tenzij partijen hiermee instemmen.
4. De klachtencommissie streeft ernaar om uiterlijk binnen acht weken na indiening van de klacht schriftelijk een gemotiveerd advies uit te brengen aan werkgever.
   Van dit advies kan alleen bij zwaarwegende redenen worden afgeweken. Dit advies van de klachtencommissie wordt uitgebracht bij meerderheid van stemmen.
   De termijn van acht weken kan ten hoogste één maal met vier weken verlengd worden. Een afschrift van het advies van de commissie wordt schriftelijk ter kennis van werknemer gebracht.
5. Werkgever neemt binnen 4 weken na ontvangst van het advies een beslissing en maakt deze schriftelijk en gemotiveerd kenbaar aan werknemer en aan de klachtencommissie. Alleen als werknemer er mee instemt, kan deze termijn worden verlengd.
6. Voor het overige bepaalt de klachtencommissie haar eigen werkwijze.

8 Bijstand

Alle partijen kunnen zich bij het formuleren, het indienen en de verdere behandeling van de klacht naar eigen keuze laten bijstaan door een derde.

9 Bescherming

1. Werkgever draagt er zorg voor dat werknemer niet vanwege het feit dat hij een klacht heeft ingediend wordt benadeeld in zijn positie als werknemer.
2. Werkgever draagt er zorg voor dat leden van de klachtencommissie niet uit hoofde van hun lidmaatschap worden benadeeld in hun positie als werknemer.
3. Werkgever draagt er zorg voor dat degene die een werknemer bijstaat bij de indiening dan wel de behandeling van een klacht niet op grond van dat feit wordt benadeeld in zijn positie als werknemer.

10 Omgang met persoonsgegevens en geheimhouding

1. Iedereen die bij de behandeling van de klacht betrokken is, dient geheimhouding in acht te nemen over hetgeen in het kader van die behandeling wordt vernomen, tenzij een wettelijk voorschrift tot bekendmaking daarvan verplicht. De schriftelijke klacht en de stukken die op de behandeling daarvan betrekking hebben bevinden zich uitsluitend bij het secretariaat van de klachtencommissie. Alleen op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer worden de stukken in zijn dossier opgenomen.
2. Ten aanzien van het verwerken van persoonsgegevens handelt de klachtencommissie conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Verwerking van persoonsgegevens voor de afhandeling van klachten is gebaseerd op artikel 6, lid 1 onder b van de AVG.
   De klachtencommissie dient zich bij de verwerking van persoonsgegevens aan de volgende voorwaarden te houden:
   - Verwerking van persoonsgegevens vindt alleen plaats voor de behandeling, afhandeling en archivering conform artikel 10 lid 1 van klachten en uitsluitend voor zover dit nodig is. Het gaat om de volgende persoonsgegevens:
     a. contactgegevens van de werknemer die een klacht heeft;
     b. datum van de klacht;
     c. de inhoud van de klacht inclusief alle documenten/documentatie.
   - De klachtencommissie verstrekt de persoonsgegevens als dat nodig is slechts aan degenen die volgens de klachtenregeling betrokken zijn bij de klacht.
   - De klachtencommissie verwijdert het gehele dossier uiterlijk twee jaar na afhandeling van de klacht, tenzij het dossier of onderdelen daarvan noodzakelijk zijn ter voldoening van een wettelijke bewaarplicht.

12. Bijlage 6: Reisfaciliteiten

1 Algemeen

1. Werknemers, oud-werknemers en hun gezinsleden kunnen, onder bepaalde voorwaarden, gebruik maken van voordelige reismogelijkheden per trein, de reisfaciliteiten. In deze bijlage staat beschreven wanneer reisfaciliteiten worden verleend en hoe deze in Nederland kunnen worden gebruikt.
2. Deze beschrijving van de reismogelijkheden en voorwaarden is de uitwerking van artikel 10 van hoofdstuk 10 (Sociale Eenheid) van de NS cao, waarin wordt bepaald dat NS aan door haar aan te wijzen categorieën werknemers reisfaciliteiten beschikbaar kan stellen onder door haar vast te stellen voorwaarden.
3. Werkgever heeft de Directeur Arbeidsverhoudingen & Arbeidsvoorwaarden aangewezen om toe te zien op de juiste uitvoering. Deze is bevoegd tot het nemen van beslissingen.
4. Aanvragen en wijzigen van vervoersbewijzen kan via Mijn HR portaal.

2 Begripsbepalingen

1. Onder reisfaciliteiten wordt verstaan: faciliteiten voor het reizen met door NS geëxploiteerde treinen in Nederland.
2. Onder gezinsleden wordt verstaan de in Nederland woonachtige:
   a. partner waarmee werknemer duurzaam samenwoont;
   b. kinderen van werknemer of diens partner, waaronder ook worden verstaan pleeg- en adoptiekinderen.

3 Reisfaciliteiten voor actieve werknemers

1. Reisfaciliteiten voor werknemers
   a. Iedere werknemer heeft recht op reisfaciliteiten 2e klas zonder eigen bijdrage. Indien een werknemer voldoende zakelijk reist, wordt op kosten van de werkgever een Business Card met Treinvrij abonnement verstrekt. Overige werknemers krijgen een Business Card met Dal abonnement, waarbij de kosten van de kaart en de gemaakte treinreizen door de werkgever worden gedragen.
   b. Elke werknemer kan 1e klas reisfaciliteiten aanvragen. Werknemer betaalt hiervoor een door de Directeur Arbeidsverhoudingen & Arbeidsvoorwaarden vast te stellen eigen bijdrage per maand.
   Het onderscheid in kaartsoorten is alleen bedoeld voor de fiscale verwerking bij werkgever. Werkgever draagt de fiscale gevolgen van de reisfaciliteiten.
   Als werknemer aantoonbaar opzettelijk en onterecht een Business Card met TreinVrij aanvraagt of zijn Business Card opzettelijk onjuist gebruikt, draagt werknemer zelf de financiële consequenties.
2. Reisfaciliteiten voor gezinsleden
   a. Partners hebben vanaf recht op een Business Card met Dal abonnement 2e klas. De gemaakte reizen in de daluren zijn voor de partner gratis. De werkgever draagt de kosten (fiscale gevolgen) van de reizen die zijn gemaakt in de dal uren. De waarde van de reizen gemaakt in de spits, wordt bij het fiscale loon van de werknemer geteld, waarover de werknemer loonbelasting betaalt. Bij een upgrade naar 1e klas, betaalt werknemer per rit het netto verschil tussen de 2e klas- en 1e klasritprijs. Dit bedrag wordt verrekend met het loon van de werknemer.
   b. Kinderen tot 12 jaar hebben recht op een Business Card met Dal abonnement 2e klas. De kosten voor de reizen van kinderen tot 12 jaar komen volledig voor rekening van werkgever.
   c. Kinderen van 12 tot 18 jaar hebben recht op een Business Card met Dal abonnement 2e klas. De gemaakte reizen in de daluren zijn voor de kinderen gratis. De werkgever draagt de fiscale gevolgen van de reizen die zijn gemaakt in de dal uren. De waarde van de reizen gemaakt in de spits, worden bij het fiscale loon van de werknemer geteld, waarover de werknemer loonbelasting betaalt. Bij een upgrade naar 1e klas betaalt werknemer per rit het netto verschil tussen de 2e klas- en 1e klasritprijs. Dit bedrag wordt verrekend met het salaris.
3. Vanaf 1 oktober nádat een kind 18 jaar is geworden, vervalt het recht op reisfaciliteiten. Deze leeftijdsgrens van 18 jaar wordt op aanvraag uitgesteld in de volgende situaties:
   – Voor kinderen die na de genoemde datum nog op de middelbare school (vmbo, mavo, havo, vwo – waaronder atheneum en gymnasium) zitten. Zij kunnen tot einde van hun middelbareschooltijd gebruik blijven maken van de reisfaciliteiten conform lid 3 van dit artikel. Deze uitzondering moet onder overleggen van bewijs jaarlijks (per schooljaar), worden aangevraagd bij het Service Center P&O.
   – Voor in Nederland woonachtige kinderen met een blijvende invaliditeit (blijkend uit een Wajong uitkering of indicatie beschut werk) die uitsluitend onder begeleiding kunnen reizen.
4. Voor de reisfaciliteit van ieder gezinslid geldt een door Directeur Arbeidsverhoudingen & Arbeidsvoorwaarden te bepalen eigen bijdrage per maand.
5. In geval van schorsing van werknemer verliezen werknemer en zijn gezinsleden met onmiddellijke ingang de mogelijkheid gebruik te maken van reisfaciliteiten, één en ander in afwachting van de rechtspositie die werknemer na de schorsing zal hebben. Werknemer is verplicht de vervoersbewijzen onmiddellijk na de schorsing in te leveren.
6. Bij wijzigingen in de persoonlijke situatie van de werknemer die effect (kunnen) hebben op het (voldoende zakelijk) reisgedrag (verplaatsing, verhuizing, ziekte, boventalligheid etc.) zal de werknemer moeten bepalen of dit effect heeft op de kaartsoort waarop werknemer aanspraak kan maken. Indien dit het geval is, moet de kaartsoort worden aangepast. Dit kan via Mijn HR Portaal. Als werknemer hierin aantoonbaar nalatig is, dan zal werkgever de fiscale gevolgen op werknemer verhalen.

4 Reisfaciliteiten voor oud werknemers en gezinsleden

1. De oud werknemer die met pensioen is gegaan en zijn/haar partner komen in aanmerking voor voordelige reisfaciliteiten. Voorwaarde hierbij is onder meer dat de oud werknemer direct voorafgaand aan zijn pensionering ook reisfaciliteiten genoot.
2. De partner behoudt bij overlijden van oud-werknemer de reisfaciliteiten.
3. De reisfaciliteiten kunnen in de loop der tijd wijzigen.

5 Algemene bepalingen m.b.t. reisfaciliteiten

1. Beperking van de reisfaciliteiten
   a. Werknemer mag in Nederland reizen met reizigerstreinen van de gewone dienstregeling.
   b. Alle toeslagen, met uitzondering van de Intercity Direct, die voor bepaalde treinen worden geheven, dient werknemer te betalen. Als aan betalende reizigers het gebruik van een trein slechts onder bepaalde voorwaarden is toegestaan dan geldt dit eveneens voor werknemer.
   c. De Directeur Arbeidsverhoudingen & Arbeidsvoorwaarden kan bepalen dat treinen voor een bepaalde periode en/of bepaalde trajecten worden uitgesloten.
   d. Tijdelijke of blijvende beperkingen van de reismogelijkheden kunnen niet leiden tot enig recht op schadeloosstelling jegens NS.
2. Uitzonderingen
   a. De Directeur Arbeidsverhoudingen & Arbeidsvoorwaarden beslist in gevallen waarin deze beschrijving van reismogelijkheden en voorwaarden niet voorziet.

6 Voorwaarden en verplichtingen m.b.t. reisfaciliteiten

1. Aanvragen van reisfaciliteiten
   Reisfaciliteiten kunnen worden aangevraagd door een werknemer, een oud-werknemer of de partner van een overleden (oud-)werknemer.
2. Eigendom, gebruik en verantwoordelijkheid van vervoerbewijzen
   a. Alle op basis van deze regeling uitgegeven vervoerbewijzen blijven eigendom van NS.
   b. De op naam gestelde vervoerbewijzen zijn strikt persoonlijk.
   c. Werknemer die de reisfaciliteiten mag aanvragen wordt aangemerkt als “houder”. Hij draagt de verantwoordelijkheid dat de vervoerbewijzen – dus ook die van gezinsleden, zelfs als ze zonder hem reizen – worden gebruikt volgens de regels. Werknemer draagt de gevolgen van eventuele overtredingen.
   d. De gezinsleden worden gezien als “gebruiker” en zijn zelf ook verantwoordelijk voor een correct gebruik van de vervoerbewijzen.
3. Door treinpersoneel geconstateerde onregelmatigheden
   a. Hoofdconducteurs zijn bevoegd over naar hun oordeel onjuist gebruik van reisfaciliteiten of bij incorrect gedrag bij het gebruik daarvan een “Rapport van Onregelmatigheden” op te maken. Werkgever van de houder behandelt het rapport.
   b. Misbruik wordt gestraft op de wijze waarop dit in het commerciële verkeer zou plaatsvinden. Werkgever licht de Personeelsadministratie, en het treinpersoneel dat rapporteerde, in over de wijze van afhandeling.
4. Niet (op tijd) inleveren van vervoerbewijzen
   a. Als een (oud-)werknemer niet op tijd een vervoerbewijs inlevert, dan wordt per maand of gedeelte daarvan waarin hij in verzuim is een bedrag per vervoerbewijs in rekening gebracht. De prijs van een vergelijkbaar commercieel vervoer bewijs dient hierbij als richtlijn. De Directeur Arbeidsverhoudingen & Arbeidsvoorwaarden bepaalt de hoogte van het bedrag.
   b. Dit bedrag wordt ingehouden op het loon van de werknemer. Een (oud-)werknemer of nabestaande van een (oud-)werknemer ontvangt bij niet op tijd inleveren van een vervoerbewijs een factuur.
   c. Het bepaalde in lid 1 en 2 geldt ook wanneer werknemer een vervoerbewijs niet inlevert omdat het wordt vermist en werknemer de vermissing eerst meldt op het moment dat werknemer het vervoerbewijs moet inleveren.
5. In- en uitchecken
   a. Werknemers en gezinsleden moeten altijd in- en uitchecken.
   b. Voor het vergeten van in- en/of uitchecken gelden de reguliere regels, zoals deze bij NS Zakelijk zijn opgenomen voor alle klanten van NS. Dat betekent dat per kaart tot maximaal 3 maal per jaar een verzoek tot correctie kan worden ingediend. De actuele procedure hiervoor is te vinden in Mijn HR Portaal.
6. Restitutie overige reiskosten
   a. Indien werknemer reiskosten maakt voordat hij een vervoerbewijs heeft ontvangen, kan hij alleen de kosten declareren voor dienstreizen en/of voor het vervoer van zijn woon- naar standplaats vice versa.
   b. De door werkgever beschikbaar gestelde reisfaciliteiten moeten gebruikt worden bij dienstreizen. Werknemer kan geen kosten declareren van reizen per trein voor dienst.
   c. Werknemers en hun gezinsleden komen niet in aanmerking voor de regeling “Geld terug bij vertraging”.
7. Verlies of onbruikbaar worden van een vervoerbewijs
   Bij verlies of onbruikbaar worden van een vervoerbewijs kan werknemer een vervangend vervoerbewijs aanvragen via Mijn HR Portaal. In dat geval wordt de verloren of onbruikbaar geworden kaart geblokkeerd. Hetzelfde geldt voor een oud-werknemer of diens partner.
8. Vervangend vervoerbewijs
   a. Werknemer kan een vervangend vervoerbewijs aanvragen via Mijn HR Portaal. Hiervoor worden kosten in rekening gebracht. De hoogte van dit bedrag wordt vastgesteld door de Directeur Arbeidsverhoudingen & Arbeidsvoorwaarden.
   b. De kosten van een vervangend vervoerbewijs worden ingehouden op het maandinkomen van werknemer.

c. Oud-werknemer of diens partner dient bij de aanvraag een betalingsbewijs bij te voegen.
d. Tijdelijke vervoerbewijzen worden niet verstrekt. Als werknemer reiskosten maakt, voordat hij een vervangend vervoerbewijs heeft ontvangen, (dan) kan hij alleen de kosten voor dienstreizen en/of voor het vervoer van zijn woon- naar standplaats v.v. declareren. Dit geldt niet voor gezinsleden.

12. Bijlage 7: Orba

Algemeen

1 Inleiding

Functiewaardering is een rangordebepaling van functies. Op een systematische en eenduidige manier worden zwaarteverhoudingen van functies bepaald.

Het gaat hierbij om de zwaarte van de functie en niet om de kwaliteit van de functievervuller.

Functie-indeling vormt een basis voor beloning. NS past het ORBA- functiewaarderingssysteem toe voor de functiegroepen 52 tot en met 59. Met de vakorganisaties zijn afspraken gemaakt over het functiewaarderings- en indelingssysteem en de toepassing ervan. Deze afspraken hebben de status van cao-afspraak.

AWVN is als systeemhouder verantwoordelijk voor de inhoud van het systeem; de verantwoordelijkheid voor de toepassing ervan ligt bij de ORBA toepasser bij NS. Partijen zijn verantwoordelijk voor de afspraken over de toepassing van het systeem. Daarom is het overleg Directeur Arbeidszaken met vakorganisaties belast met de vaststelling van beleidsmatige zaken met betrekking tot functiewaardering.

2 Begripsbepalingen

In deze bijlage wordt verstaan onder:

A. *AWVN*:
   Algemene Werkgeversvereniging VNO NCW; systeemhouder van de ORBA-methode.
B. *Bezwarenprocedure*:
   regeling tot het indienen van een bezwaar tegen een indelingsbeslissing.
C. *Functie*:
   het door de leidinggevende vastgestelde samenstel van resultaatgebieden en kernactiviteiten, dat bij een arbeidsplaats hoort.
D. *Functievervuller*:
   een werknemer, die op een functie is benoemd.
E. *Functiebeschrijving*:
   een door de leidinggevende en functievervuller onderkende beschrijving van de functie.
F. *Functiewaarderen*:
   het, aan de hand van de functiebeschrijving en informatie over de functie en zijn omgeving, met behulp van de ORBA methode bepalen van de zwaarte van referentiefuncties.
G. *Groepsfunctie*: een functie, die op meerdere arbeidsplaatsen van toepassing is en die als zodanig door het management is vastgelegd.
H. *Indelingsformulier*:
   het door AWVN ontwikkelde ORBA PM hulpmiddel om functies in te delen in één van de 8 functiegroepen.
I. *Indelen*:
   het aan de hand van de functiebeschrijving met behulp van het indelingsformulier bepalen van de functiegroep.
J. *Indelingsbeslissing*:
   de door de bevoegde manager met behulp van het indelingsformulier vastgestelde functiegroep.
K. *Indelingsrapport*:
   vastlegging van de gehanteerde vergelijkingen met referentie-functies.
L. *ORBA-methode*:
   door AWVN ontwikkelde methode voor functieonderzoek en waardering.
M. *Referentiefunctie*:
   een functie waarmee bij het indelen vergeleken wordt.
N. *ORBA-toepasser*:
   P&O functionaris, door AWVN geautoriseerd tot het (doen) toepassen van de ORBA-methode binnen NS en verantwoordelijk voor onderhoud van referentiefuncties en hulpmiddelen.

3 Tabel functie-groepen

Aantal punten van de functie	Functiegroep waarin ingedeeld
0-35	52
36-55	53
56-80	54
81-105	55
106-130	56
131-155	57
156-180	58
181-205	59

Functie indelen bij NS

4 Vereenvoudigde procedures

1. Voor de functies in functiegroep 52 t/m 59 wordt de mogelijkheid geboden om door middel van vereenvoudigde procedures sneller functies in te delen.
   Daartoe is een drietal concepten beschikbaar te weten:
   – organisatie/functie matrix;
   – functie raster en;
   – functiekarakteristieken.
2. Een korte beschrijving van deze indelingsinstrumenten is te vinden in de bijlage bij dit hoofdstuk: Indelingsinstrumenten voor het gebruik van vereenvoudigde procedures.
3. De aangegeven concepten moeten door ieder bedrijf zelf worden uitgewerkt. Kenmerk van de vereenvoudigde procedures is dat zij snel tot een resultaat kunnen leiden als indeler en ingedeelde het over het niveau van de functie eens zijn. Is de ingedeelde het niet met de indeling eens, dan kan om een volledige beschrijving en een

indeling met behulp van het indelingsformulier gevraagd worden; hieraan dient in principe binnen drie maanden gevolg te worden gegeven, tenzij hierover door partijen in een bedrijf andere afspraken zijn gemaakt.

4. Afgesproken is dat functierasters en functiekarakteristieken uitsluitend gebaseerd zijn op referentiefuncties.
5. Vakorganisaties wensen geïnformeerd te worden over de manier waarop bedrijven met de vereenvoudigde procedures werken. Over de ontwikkeling, het onderhoud en de invoering dient ieder bedrijf te overleggen, in beginsel met vakorganisaties, waarbij afgesproken wordt hoe de uitvoering wordt geregeld.
6. Vakorganisaties stellen de volgende eisen aan het gebruik van vereenvoudigde procedures:
   - openbaarheid van subsystemen voor werknemer;
   - afspraken maken over vastlegging van de functie inhoud;
   - afspraken maken over in welke gevallen en hoe uitslagen worden gecommuniceerd en gemotiveerd aan betrokkenen;
   - inzicht geven in hoe de uitslag tot stand is gekomen;
   - wijzen op de mogelijkheid van een volledige beschrijving en de toepassing van het indelingsformulier.

5 Het ORBA functiewaarderingssysteem

1. Het systeem is opgebouwd uit de volgende onderdelen:
   - methodiek;
   - referentiefuncties;
   - het indelingsformulier;
   - procedures.
2. De methodiek bestaat uit een analyse van een functie volgens vier kenmerken:
   - verwachte bijdragen;
   - functionele beslissingen;
   - vereiste bekwaamheden;
   - werkgerelateerde bezwaren.
3. De uitgebreide beschrijving van de kenmerken van ORBA is bij de toepasser beschikbaar.
4. Referentiefuncties zijn functies die fungeren als norm, ijkpunt waarmee in te delen functies worden vergeleken. Het zijn actuele, representatieve functies binnen NS waarvan de rangorde en zwaarte met behulp van de ORBA-methode wordt vastgesteld.
   Daarnaast wordt gebruik gemaakt van de voor NS representatieve referentiefuncties uit het AWVN-normbestand (ORBA-norm).
   De aan de referentiefuncties gekoppelde functieniveaus corresponderen met de salarisschalen 52 tot en met 59 van de cao NS.
   De referentiefuncties geven de verhoudingen weer zoals deze door partijen voor NS zijn vastgesteld.
   In opdracht van partijen worden op verzoek van de ORBA toepasser door bedrijven functiebeschrijvingen geleverd met als doel referentiefuncties te waarderen. (werkgever neemt voor de functies waarvan de referentiefuncties zijn afgeleid een indelingsbeslissing met behulp van het indelingsformulier).
5. Met het indelingsformulier worden functies door de NS-bedrijven ingedeeld. Met behulp van het indelingsformulier kunnen de in te delen functies in een rangorde worden geplaatst ten opzichte van geselecteerde referentiefuncties. Bij de toepassing van het indelingsformulier wordt een vergelijking gemaakt met referentiefunctie(s) op de kenmerken van ORBA. Aangegeven wordt of de in te delen functie zwaarder, gelijk of lichter is dan de referentiefunctie op deze hoofdkenmerken. Tevens wordt hierop een toelichting gegeven. Het bestand aan referentiefuncties wordt samengesteld door de ORBA-toepasser bij NS op grond van criteria als representativiteit, actualiteit en dekking.
6. Procedures worden door partijen vastgesteld. Deze verschillen per onderwerp en worden in de artikelen 7 en verder van deze bijlage beschreven.

6 Onderhoud van referentiefuncties

1. Voor de acceptatie en de herkenbaarheid is het van belang, dat de referentiefuncties waarmee wordt vergeleken aansluiten op de actualiteit. Omdat organisaties voortdurend in beweging zijn en daarmee functies regelmatig veranderen, is het noodzakelijk de referentiefuncties regelmatig te herzien. In deze bijlage staan procedures ten aanzien van bovengenoemd onderhoud.
2. Het bestand referentiefuncties wordt door partijen vastgesteld. De referentiefuncties zijn een afspiegeling van functies, die in de bedrijven voorkomen.
3. De representativiteit en actualiteit ervan wordt door de ORBA-toepasser bij NS, na overleg met de bedrijven, beoordeeld en door partijen vastgesteld.
4. De ondertekening van de functiebeschrijving vindt plaats door de leidinggevende en functievervuller of de Ondernemingsraad als het om een groepsfunctie gaat.
5. De ORBA-toepasser bij NS beoordeelt de kwaliteit van de functiebeschrijvingen en is bevoegd om te wijzigen als dit door partijen voor het referentiemateriaal van belang wordt geacht.
6. Basis voor het waarderen is een door werkgever en functievervuller ondertekende beschrijving van de referentiefunctie.
7. Referentiefuncties worden met behulp van de ORBA-functiewaarderingsmethode gewaardeerd.
   Er wordt géén gebruik gemaakt van het indelingsformulier.
8. Een voorstel voor de waardering wordt opgesteld door een ORBA-toepasser bij NS.
9. De NS-brede afstemming omtrent de waardering vindt, met ondersteuning van de systeemhouder (AWVN), plaats in de afstemcommissie. In deze commissie hebben zitting ORBA-toepasser(s) en vertegenwoordigers van de systeemhouder (AWVN).
10. Periodiek, bij de update van het referentiemateriaal, vindt afstemming plaats met deskundigen van de vakorganisaties. De formele sanctionering vindt plaats in het overleg van partijen.

Beschrijven van functies

7 Beschrijven van individuele functies

1. Werkgever stelt de inhoud van de functie vast en tekent voor de inhoud van de functie (voor “akkoord”) en functievervuller tekent voor de juiste weergave van de inhoud van de functie (voor “gezien”).
2. De Ondernemingsraad heeft inzage in de functiebeschrijvingen.
3. Als er voor een functie (nog) geen functievervuller is, tekent de Ondernemingsraad namens de functievervuller (voor “gezien”).

8 Beschrijven van groepsfuncties

1. De leidinggevende beslist over totstandkoming, opheffen en wijzigen van een groepsfunctie, tenzij een hogere leidinggevende al een groepsfunctie voor de betrokken arbeidsplaatsen heeft vastgesteld.
2. De Ondernemingsraad kan aan de bevoegde leidinggevende voorstellen om een groepsfunctie tot stand te laten komen, op te heffen of te wijzigen voorzover dit niet al op een hoger niveau is gedaan.
3. Bij het vaststellen van een groepsfunctie wordt vastgelegd op welke arbeidsplaatsen de groepsfunctiebeschrijving betrekking heeft.
4. De procedure is dezelfde als bij het beschrijven van individuele functies. De Ondernemingsraad treedt in de bevoegdheid van de individuele functievervuller.

9 Beschrijven van referentiefuncties

Deze functies moeten volgens het afgesproken functiebeschrijvingsmodel worden beschreven. Afhankelijk van de aard van de functie is de procedure beschreven in artikel 7 of artikel 8 van deze bijlage van toepassing. De ORBA-toepasser bij NS is bevoegd de functiebeschrijving ten behoeve van bruikbaarheid aan te passen. Werkgever en functievervuller tekenen niet voor deze aanpassing. Het heeft voor hen ook geen consequenties.

Indelen

10 Indelen van een functie

1. Werkgever stelt de inhoud van de functie vast.
2. Basis voor het indelen is een door werkgever en functievervuller ondertekende beschrijving.
3. Werkgever neemt de indelingsbeslissing met behulp van het indelingsformulier.
4. Werkgever deelt de beslissing mee aan de functievervuller door middel van een ondertekende uitslagbrief en het bijgevoegde indelingsformulier. In de uitslagbrief wordt gewezen op de bezwarenregeling en de daarbij gestelde termijn.
5. Het vergelijkingsmateriaal (referentiemateriaal zoals vermeld op het indelingsformulier) is voor werknemer openbaar.
   Bedrijven regelen de toegankelijkheid.
6. Als er voor een functie (nog) geen functievervuller is en werkgever wenst deze functie in te delen, dan treedt de Ondernemingsraad in de bevoegdheid van de toekomstige functievervuller.

11 Verzoeken om een indelingsbeslissing

Een functievervuller kan om een indelingsbeslissing over de functie, waarop hij is benoemd, verzoeken. Werkgever honoreert binnen 6 maanden dit verzoek, tenzij er sprake is van herstructurering, waarbij met de Ondernemingsraad andere afspraken zijn gemaakt.

12 Indelen van groepsfuncties

1. De leidinggevende beslist over totstandkoming, opheffen en wijzigen van een groepsfunctie, tenzij een hogere leidinggevende al een groepsfunctie voor de betrokken arbeidsplaatsen heeft vastgesteld.
2. Bij het vaststellen van een groepsfunctie wordt vastgelegd op welke arbeidsplaatsen de groepsfunctiebeschrijving betrekking heeft.
3. De procedures van indelen en de bezwarenprocedure zijn dezelfde als bij het indelen van individuele functies. De Ondernemingsraad treedt in de bevoegdheid van de individuele functievervuller.
4. Als een groepsfunctie niet is ingedeeld kan de Ondernemingsraad om een indelingsbeslissing verzoeken. Werkgever honoreert dit verzoek.

13 Indelen bij vervangingssituaties

1. De volgende vervangingssituaties doen zich voor:
   – uitvoerende functies, die uitsluitend bestaan uit het vervangen van andere functies;
   – uitvoerende functies met volgens rooster periodiek vervangen van andere functies.
2. Voor deze situaties moet een functiebeschrijving worden gemaakt.
   Onder “resultaatgebieden”en “kernactiviteiten” kan worden verwezen naar de functies die vervangen worden. In de overige rubrieken dient een benadering te worden gekozen die specifiek is voor de vervangingssituatie. Er kan sprake zijn van een individuele- of een groepsfunctie.
3. In het geval dat er naast de vervangingsfuncties ook sprake is van eigen taken kunnen deze worden toegevoegd aan de rubrieken “resultaatgebieden” en “kernactiviteiten”. Er kan op de gebruikelijke wijze worden ingedeeld.
4. Functies met het waarnemen van leidinggevende functies, waarbij niet alle bevoegdheden en verantwoordelijkheden overgaan: dit waarnemers- of plaatsvervangerschap is moeilijk definieerbaar.
   Bij de indeling wordt dit soort vervanging niet meegewogen.
5. Incidentele vervanging is niet voorzienbaar in een functie op te nemen en wordt bij de indeling niet meegewogen.

14 Procedure bij indelen van functies in het grensgebied

Als bij de toepassing van het indelingsformulier een uitkomst hoger dan functiegroep 59 zich voordoet, wordt de functie met het functiewaarderingssysteem van HayGroup ingedeeld.

12. Bijlage 7.1: Indelingsinstrumenten voor het gebruik van vereenvoudigde procedures

1 Organisatie/functie matrix

Model waarmee van een afgeronde organisatorische eenheid de resultaten en functiebeschrijvingen van de organisatie en de functies in samenhang kernachtig worden vastgelegd. Op basis van de informatie worden door een indelings-adviseur indicaties over de functie zwaarte afgegeven in vergelijking tot referentiefuncties. Indicatie ‘akkoord’ bij werkgever en functievervuller: indicatie wordt omgezet in indelingsbeslissing. Bij niet ‘akkoord’ beschrijving en indeling via het indelingsformulier.

2 Functie raster

Per bedrijf wordt een raster opgesteld op basis van refe-rentiefuncties. Horizontale ingang zijn de functiegroepen, verticale ingang zijn de werkterreinen/functiefamilies. Aldus kan het vak worden gekozen waar een in te delen functie het best past. Vervolgens toepassing als hierboven.

3 Functiekarakteristieken

Binnen functiefamilies kunnen meerdere niveaus kernachtig worden gekarakteriseerd. Deze karakteristieken worden ontleend aan de bestaande referentiefuncties. De toepassing eveneens als hierboven.

12. Bijlage 8: Hay

1 Hay-methode voor 60 t/m 63

1. Indeling in de functiegroepen 60 t/m 63 vindt plaats volgens de Hay methode voor functie-evaluatie en profilering. Dit is een methode van Hay Management Consultants B.V.
2. De functiebeschrijving wordt in overleg met de functievervuller opgesteld.
3. De functiebeschrijving dient voor gezien getekend te worden door de functievervuller en voor akkoord door werkgever en wordt vervolgens geëvalueerd.
4. Er wordt daartoe een evaluatie commissie ingesteld waarin managers participeren.
5. Voor het omzetten van Hay scores naar de NS functiegroepen 60 t/m 63 geldt de volgende tabel:
   functiegroep 60 loopt van 360 t/m 435 Hay punten;
   functiegroep 61 loopt van 436 t/m 532 Hay punten;
   functiegroep 62 loopt van 533 t/m 652 Hay punten;
   functiegroep 63 loopt van 653 t/m 749 Hay punten.

12. Bijlage 9: Werkgelegenheidsgarantie

Alle werknemers die o.b.v. art 13 cao bij NS in dienst zijn op 11 december 2020 biedt NS een werkgelegenheidsgarantie tot 1 januari 2028.

NS levert een aantoonbare maximale inspanning om werknemers die boventallig worden te herplaatsen. Om daar invulling aan te geven geldt het volgende:

- Er zal geen sprake van gedwongen ontslag zijn vanwege bedrijfseconomische redenen gedurende de looptijd van deze werkgelegenheidsgarantie van 11 december 2020 tot 1 januari 2028.
- Conform Sociaal Plan worden werknemers waar nodig begeleid en opgeleid voor andere functies. De personele gevolgen van de beoogde organisatiewijzigingen waarbij sprake is van premobiliteit en/of boventalligheid worden opgevangen door de afspraken uit de cao NS en het Sociaal Plan. Op grond van de werkgelegenheidsgarantie loopt de boventalligheidsstermijn ook na het maximale aantal maanden door tot uiterlijk 1 januari 2028.
- De drempel bij NS voor externe kandidaten is hoog. Hiermee wordt de interne arbeidsmarkt onder gezonde spanning gezet en worden de kansen voor interne kandidaten aanzienlijk vergroot.
- Uitgangspunt is dat voor structureel werk vaste werknemers worden ingezet. Tijdelijk werk vindt plaats met tijdelijke werknemers en/of met inhuur. Structureel werk kan (tijdelijk) door inhuur of tijdelijke werknemers plaatsvinden als er bijvoorbeeld sprake is van een vacature die nog niet is ingevuld, bij langdurige afwezigheid van de huidige werknemer of bij kennis en vaardigheden waarin moeilijk op andere basis is te voorzien in de arbeidsmarkt. De inzet blijft om deze plekken structureel in te vullen. Verder kan inhuur ook plaatsvinden op tijdelijk (projectmatig) werk, indien de specifieke aard van het bedrijfsproces hierom vraagt.

Vast dienstverband uitzendkrachten

Uitgangspunt is dat voor structureel werk vaste werknemers worden ingezet. Tijdelijk werk vindt plaats met tijdelijke krachten. Dit wordt als volgt vormgegeven.

NS biedt een uitzendkracht die onafgebroken 18 maanden werkzaamheden heeft verricht voor NS, een arbeidsovereenkomst aan voor onbepaalde tijd in een soortgelijke functie binnen het bestaande functiehuis van NS, mits de uitzendkracht bereid is om aan de bij de functie behorende voorwaarden te voldoen, zoals de voor de functie geldende minimale contractsomvang.[43]

Er geldt een uitzondering op bovenstaande voor de situatie waarin uitzendkrachten worden ingezet op een project dat langer duurt dan 18 maanden.

NS kan voor structureel werk (tijdelijk) uitzendkrachten of inhuur blijven inzetten als sprake is van een vacature die nog niet is ingevuld, bij langdurige afwezigheid van de huidige werknemer in de betreffende functie, of bij kennis en vaardigheden waarin moeilijk op andere basis is te voorzien in de arbeidsmarkt. Hiervan kan ook sprake zijn als een uitzendkracht een aanbieding van NS om in vaste dienst te treden, niet aanvaardt en werkzaam wil blijven als uitzendkracht. De inzet blijft om deze plekken structureel in te vullen.

NS gaat alle uitzendovereenkomsten toetsen aan de hand van bovenstaande werkwijze en uitzendkrachten die op grond hiervan aanspraak maken op een vast dienstverband bij NS, uiterlijk 3 maanden direct na ratificatie van het onderhandelingsresultaat, een arbeidsovereenkomst aanbieden.

43. Uiteraard kunnen er boven het minimale vereiste, meer contracturen overeengekomen worden.

12. Bijlage 10: Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering

Werknemers van NS hebben de mogelijkheid om bezwaar aan te tekenen tegen hun functiebeschrijving, functie-indeling of tegen de daartoe gevolgde procedure. Zij kunnen gebruik maken van de volgende bezwaar- en beroepsmogelijkheden op het gebied van functie-indeling.

Deze procedure kent een intern deel (de 'interne bezwaarprocedure') en een extern deel (de 'externe beroepsprocedure'). In de procedure worden de te ondernemen stappen, de betrokkenen en de in acht te nemen termijnen genoemd, alsmede de beloningsconsequenties in het geval de bezwaar- en beroepsprocedure leidt tot een hogere indeling.

NB: omdat bij NS ook het fenomeen 'groepsfunctie' voorkomt, waarbij de Ondernemingsraad de functiebeschrijving tekent in plaats van individuele werknemers, moet in deze bezwaar- en beroepsprocedure in het geval van een groepsfunctie 'werknemer(s)' worden vervangen door '(een vertegenwoordiging van de) ondernemingsraad'.

1 Interne bezwaarprocedure

1. Er kan individueel bezwaar worden aangetekend tegen:
   - de functiebeschrijving;
   - de daartoe gevolgde procedure.

N.B.: Het bezwaar kan ook een functie betreffen waarvan de werknemer vindt dat die voor werknemer inhoudelijk is gewijzigd. Bijvoorbeeld omdat er taken aan zijn toegevoegd, of omdat de functie eventueel is uitgebreid met rollen die een bepaalde werkinhoud kennen. Ook kan het een verandering in de (organisatorische) context van de functie betreffen. Een bezwaar kan alleen worden ingediend wanneer een verzoek tot aanpassing van de functiebeschrijving door werkgever is geweigerd.

2. Een bezwaar dient schriftelijk met datum en argumenten kenbaar te worden gemaakt bij de werkgever (direct-leidinggevende en HR).
3. De interne bezwaarprocedure heeft twee fasen: de overlegfase en de fase van behandeling van het interne bezwaar.
   a. In de overlegfase meldt de werknemer schriftelijk zijn bezwaar tegen de functiebeschrijving en/of de gevolgde procedure bij diens direct-leidinggevende en HR. De direct-leidinggevende geeft binnen 3 weken in een gesprek met de werknemer een toelichting op de functiebeschrijving (en/of de gevolgde procedure).
   b. Wanneer de werknemer ondanks de toelichting zijn bezwaar niet intrekt, dan schakelt de werknemer de interne bezwaarcommissie[44] in. De kwestie wordt binnen 3 weken na het gesprek met de direct-leidinggevende (a) schriftelijk aangemeld bij de interne bezwaarcommissie . De commissie stuurt een ontvangstbevestiging naar de werknemer.
      De interne bezwaarcommissie richt zich in haar behandeling op de ingebrachte grond(en) van bezwaar: de gevolgde procedure bij het beschrijven van de functie en/of op de toegewezen functiebeschrijving. De commissie zal hierbij binnen 12 weken na ontvangst van het bezwaar in een hoorzitting de werknemer en diens direct-leidinggevende horen en eventueel ook degene die de functie heeft beschreven respectievelijk ingedeeld.

N.B.: De commissie houdt zich niet bezig met het beschrijven van de betreffende functie. Zij kan alleen adviseren om de functie opnieuw te laten beschrijven (zie lid 4).

4. De interne bezwaarcommissie brengt binnen 8 weken na de hoorzitting een advies uit aan de bedrijfsleiding. Dit advies kan inhouden:
   - het bezwaar wordt niet ontvankelijk verklaard omdat het bezwaar niet voldoet aan vormvereisten (termijnen, geen bezwaargrond genoemd) of omdat het bezwaar niets te maken heeft met functiebeschrijving;
   - het bezwaar wordt afgewezen omdat de commissie geen aanleiding ziet om de procedure opnieuw te laten doorlopen respectievelijk om de beschrijving van de functie opnieuw te bezien;
   - de functie van betrokken werknemer(s) moet opnieuw worden beschreven en daarna (opnieuw) ingedeeld;
   - Betrokken werknemer(s) wordt (worden) in kennis gesteld van het advies van de interne bezwaarcommissie.
5. De bedrijfsleiding besluit over het advies van de interne bezwaarcommissie. De bedrijfsleiding stelt de werknemer en de interne bezwaarcommissie binnen 4 weken na ontvangst van het advies schriftelijk op de hoogte van dit besluit. Indien de bedrijfsleiding afwijkt van het advies van de interne bezwaarcommissie, dan zal de bedrijfsleiding hiervoor inhoudelijke argumentatie aangeven.

De interne bezwaarprocedure is hiermee afgerond.

44. De interne bezwaarcommissie bestaat uit 3 leden en is paritair samengesteld: de helft van de leden is aangewezen door de werkgever en de helft door de ondernemingsraad of vakbonden. Beide delegaties wijzen samen een voorzitter aan. Tevens worden plaatsvervangende leden aangewezen, die optreden wanneer de vaste leden verhinderd zijn dan wel (te) direct betrokken bij de interne bezwaarkwestie. Voor de commissie is een reglement opgesteld waarin e.e.a. is geregeld (samenstelling, taken, werkwijze, termijnen, mogelijke adviezen, status adviezen).

2 Externe beroepsprocedure voor bezwaren tegen de indeling

1. De werknemer die het niet eens is met het door de bedrijfsleiding genomen besluit kan binnen 6 weken na ontvangst van genoemd besluit bij HR beroep aantekenen tegen dit besluit. Dit beroep moet schriftelijk worden ingediend en voorzien van argumenten. Dit beroep kan uitsluitend betrekking hebben op de indeling van de functie! Dit beroep zal worden behandeld door een te vormen ad hoc beroepscommissie die bestaat uit één vertegenwoordiger van de systeemhouder van het betreffende functiewaarderingssysteem (i.c. AWVN i.g.v. ORBA, KornFerry i.g.v. Hay) en één functiewaarderingsdeskundige namens de vakbonden. De vertegenwoordiger van de systeemhouder zal niet eerder betrokken zijn geweest bij de indeling van de betreffende functie.
2. De externe beroepscommissie richt zich in haar behandeling uitsluitend op de juistheid van de indeling van de functie. De commissie zal hierbij binnen 6 weken na ontvangst van het beroep in een hoorzitting de werknemer en diens direct-leidinggevende horen en eventueel ook degene die de functie heeft beschreven respectievelijk ingedeeld. Zo nodig wordt de hoorzitting aangevuld met een kort bezoek aan de werkplek(ken) van de functie.
3. Vervolgens zal de beroepscommissie binnen 8 weken een indelingsuitspraak doen. De commissie rapporteert haar indelingsbeslissing schriftelijk binnen 8 weken na de hoorzitting aan de werknemer(s) en aan de onderneming (HR).
4. De indelingsuitspraak, mits unaniem, is bindend voor zowel werkgever als betrokken werknemer.

3 Arbeidsvoorwaardelijke consequenties

Bij een besluit dat leidt tot een hogere indeling van de functie moet de hogere indeling met bijbehorende beloning worden toegekend met terugwerkende kracht tot het moment waarop de werknemer zijn bezwaar intern heeft ingediend (in de overlegfase 3a). Of, wanneer sprake is van invoering van een nieuw systeem van functiewaardering/-indeling of van (grootschalige) actualisatie van het bestaande systeem, tot het afgesproken moment van implementatie.

N.B.: De indelingsconsequentie van een externe beroepszaak geldt overigens voor alle werknemers in die functie, ongeacht of ze wel of niet bezwaar hebben aangetekend!

12. Bijlage 11: Overgangsregeling bovenwettelijke uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Voor werknemer die ziek is geworden vóór 1 januari 2004 en onder de WAO (Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering) valt, geldt de regeling die is opgenomen in deze bijlage.

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1 Begrip arbeidsongeschiktheid

Onder arbeidsongeschiktheid wordt in deze paragraaf verstaan het geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WAO.

2 Aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid

De aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid zijn opgenomen in de Pensioenregeling voor de Bedrijfstak Spoorwegen.

3 Aanspraken bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid

1. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die arbeid verricht of bereid is voor hem gangbare arbeid te verrichten heeft recht op een re-integratietoelage (RIT). De RIT bedraagt het verschil tussen het oude inkomen (voor aanvang ziekte) en het nieuwe inkomen. Onder het oude inkomen wordt verstaan: het pensioengevend inkomen op de dag voor aanvang ziekte, geïndexeerd overeenkomstig de NS-salarisontwikkeling. Onder het nieuwe inkomen wordt verstaan: het inkomen uit de nieuwe werkzaamheden samen met de uitkeringen op grond van de WAO en de pensioenregeling.
2. Op werknemer rust de plicht de RIT zo klein mogelijk te houden. Dat betekent dat werknemer de plicht heeft om zijn mogelijkheden tot werk binnen de Sociale Eenheid NS zo maximaal mogelijk aan te wenden en zo mogelijk dient te vergroten.
3. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer van wie het dienstverband als gevolg van het ontbreken van voor hem gangbare arbeid is beëindigd, heeft recht op een eenmalige uitkering.
   De hoogte van deze eenmalige uitkering bedraagt de uitkomst van 3 maanden 93%, vervolgens 9 maanden 83% en voorts 73% van het laatstverdiende pensioengevend inkomen op maandbasis, te berekenen over de loongerelateerde WW-fase, verminderd met 70% van het dagloon WW en/of WAO over de desbetreffende periode zoals dat geldt op de dag van ontslag.
4. De in lid 1 bedoelde re-integratietoelage wordt toegekend mits door werknemer aan de voorwaarden in het reglement bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en re-integratie is voldaan en werknemer alle benodigde inspanningen heeft verricht om een WAO-uitkering te verkrijgen.

4 Informatieplicht, neveninkomsten en sancties

1. Werknemer is verplicht werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van elke beslissing van het UWV in de uitvoering van de WAO.
2. Werkgever is niet tot de in artikel 3 van deze bijlage genoemde betalingen verplicht indien het UWV gebruik maakt van de sanctiemogelijkheden zoals bedoeld in de WAO, Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) of Toeslagenwet (TW).

5 Verhaal van uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Werkgever is niet tot de in artikel 3 lid 1 en 3 van deze bijlage genoemde betalingen verplicht, voorzover zij niet berusten op dwingend rechtelijke verplichtingen waaronder begrepen uitkeringen krachtens de Ziektewet, indien werknemer terzake van zijn ziekte of arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegenover derden kan doen gelden.
2. Werkgever zal echter de in artikel 3 lid 1 en 3 van deze bijlage bedoelde betalingen bij wijze van voorschot voldoen, indien werknemer de vordering tot schadevergoeding aan werkgever cedeert.
3. Werknemer is verplicht alle relevante gegevens te verstrekken, die verband houden met het kunnen uitoefenen van de cessie, alsmede het verhaalsrecht als bedoeld in de wet.

12. Bijlage 12: Gezond en gemotiveerd werken

1 Flexpools voor niet-roostergebonden werknemers

Werken in een flexpool is een goede mogelijkheid om tijdelijke werkzaamheden te doen zonder dat NS en de werknemers juridische belemmeringen ervaren. Binnen NS zijn al verschillende flexpools waarin dat mogelijk is en waarin dat ook al plaatsvindt, onder andere bij: IT projectenpool, IT Competence Centers, Commercie, Techniek, Projectmanagers bij Bedrijfsbureau S&O, Teammanagers Flexpool en Business change (Finance).

NS is daarnaast van plan om een aanvullend onderzoek te doen naar het bevorderen van mobiliteit in flexpools over de bedrijfsonderdelen heen. Hierbij zal ook aandacht worden besteed aan het wegnemen van eventuele (juridische) belemmeringen.

Het hebben en opzetten van flexpools is een operationele keuze en vormt onderdeel van het HR-beleid. In het reguliere vakbondsoverleg informeert NS de vakbonden over de stand van zaken rond dit onderwerp.

2 Leergang VONK

NS heeft samen met de vakbonden in het kader van cao NS 2017 – 2020 een leergang Sociale Innovatie ontwikkeld specifiek gericht op NS; VONK. De leergang heeft tot doel de kennis van werknemers (kaderleden, middenkader, medezeggenschap en geïnteresseerden) over het onderwerp 'Sociale Innovatie' te vergroten en om tot concrete voorstellen voor sociale innovatie binnen NS te komen. NS en de vakbonden doen dit gezamenlijk om zo de meerwaarde en het effect van de leergang binnen de organisatie te versterken. Een gezamenlijke leergang Sociale Innovatie is een mooie aanvulling om focus aan te brengen in de uitvoering van het Duurzame Inzetbaarheidsbeleid. De leergang VONK is georganiseerd gedurende de looptijd van de cao 2017 – 2020, cao 2020 – 2022, cao 2022 – 2023 en cao 2024-2025. Gedurende de looptijd van deze cao 2025-2027 wordt Leergang Vonk opnieuw georganiseerd.

3 Ondersteuning bij menstruatie- en/of menopauzeklachten

NS wil werknemers die door menstruatie- of menopauzeklachten beperkt worden in hun functioneren, ondersteunen. Manager en werknemer voeren hierover samen het gesprek en maken maatwerkafspraken die passen bij de persoonlijke situatie van de werknemer. Het gaat daarbij bijvoorbeeld over:

- de manier waarop werknemer diensten zo kan regelen dat minder klachten worden ervaren;
- het tijdelijk aanpassen van werkzaamheden of indien mogelijk uitvoeren van alternatieve werkzaamheden, zodat deze minder belastend zijn;
- afspraken maken over tijd- en plaats onafhankelijk werken, als dat voor de functie van de werknemer mogelijk is.

Onderzoek toont aan dat er ook in Nederland sprake is van menstruatiearmoede: het niet of slechts voor een deel kunnen betalen van menstruatieproducten. NS zal gratis menstruatieproducten beschikbaar stellen op damestoiletten nabij de werkplek om het menstruatietaboe, de afwezigheid gerelateerd aan de menstruatie en menstruatiearmoede te beperken.

4 Mantelzorg en ondersteuning lastige situaties

Een deel van de werknemers van NS krijgt te maken met mantelzorg. NS vindt het belangrijk dat ook deze werknemers voldoende gesteund worden door hun omgeving. Gelukkig is de ervaring dat leidinggevenden en collega's in die situatie vaak begrip voor elkaar hebben. Het is echter wel heel belangrijk aandacht te houden voor dit onderwerp.

Afgesproken is gedurende de looptijd van de cao 2017 – 2020 opnieuw aandacht te besteden aan mantelzorg door:

- De campagne mantelzorg te herhalen en het onderwerp onder de aandacht te brengen ook bij de leidinggevenden;
- Informatie over verlof en ondersteuning overzichtelijk aan werknemers aan te bieden en onder de aandacht te brengen van de leidinggevenden.

In de cao 2022 – 2023 is het volgende afgesproken:

Mantelzorg

Mantelzorg is onbetaalde zorg voor zieke of gehandicapte familieleden of vrienden. Hierbij gaat het vaak om intensieve zorg voor langere tijd.

NS vindt het belangrijk dat werknemers die mantelzorg verlenen voldoende gesteund worden door hun omgeving. NS stimuleert werknemers die mantelzorg verlenen om dit te bespreken met hun leidinggevende en hier afspraken over te maken.

- Het gaat daarbij bijvoorbeeld om mogelijkheden om:
- de hulp in te schakelen van een mantelzorgmakelaar;
- het gesprek aan te gaan hoe de medewerker diensten zo kan regelen dat deze medewerker ook kan mantelzorgen;
- verlof op te nemen, denk aan de verlofregelingen uit de Wet arbeid en zorg (kort- of langdurend zorgverlof);
- afspraken te maken over tijd- en plaats onafhankelijk werken, als dat voor de functie van de medewerker mogelijk is.

12. Bijlage 13: Akkoord cao NS 1 maart 2025 tot 1 maart 2027

1 Looptijd en beloning

1. Looptijd
   De cao NS 2025-2027 heeft een looptijd van 1 maart 2025 tot 1 maart 2027.
2. Beloning (primair)
   De lonen worden als volgt verhoogd.[45]
   - Per 1 maart 2025 worden de cao-lonen verhoogd met 4%;
   - Per 1 maart 2026 worden de cao-lonen verhoogd met 3% voor werknemers in SG 60 en hoger;
   - Per 1 maart 2026 worden de cao-lonen verhoogd met 3,5% voor werknemers in de salarisgroepen tot en met SG 59.
3. Beloning (secundair)
   De SAV-tarieven worden als volgt verhoogd.
   - Per 1 maart 2025 worden de SAV-tarieven verhoogd met 4%;
   - Per 1 maart 2026 worden de SAV-tarieven verhoogd met 3,5%.
4. Pensioenregeling (Hoofdstuk 10 Sociale Eenheid artikel 26)
   Voor de kalenderjaren 2026 en 2027 is het de intentie om de basispremie aan te houden met daarbij de afspraak dat cao-partijen per einde van een kalenderjaar – wanneer die premie wordt afgegeven door het bestuur van Rail & OV – de premie voor het daaropvolgende jaar definitief gezamenlijk vaststellen. Deze afspraak gaat uit van de veronderstelling dat de pensioenregeling per 1januari 2026 overgaat naar het nieuwe pensioenstelsel. Indien de overgang naar het nieuwe pensioenstelstel onverhoopt wordt uitgesteld, geldt voor 2026 (en eventueel latere jaren) dat de premie zal worden vastgesteld ter hoogte van de in oktober door het bestuur van Rail & OV vastgestelde kiloprijs.
5. Toekennen tredeverhoging (artikel 54 lid 1 cao NS) Aan artikel 54 lid 1 wordt de voorwaarde toegevoegd dat werknemer voor 1 juli van het betreffende jaar in dienst moet zijn om aanspraak te hebben op een tredeverhoging. Deze voorwaarde geldt vanaf 1 januari 2026. Lid 1 wordt als volgt gewijzigd:
   'Aan werknemer, ingedeeld in één van de salarisgroepen 01 tot en met 03 of salarisgroepen 51 tot en met 59, wordt op 1 januari van elk jaar de naast hogere trede toegekend indien het functioneren ten minste als voldoende is beoordeeld. Indien in het betreffende jaar geen beoordeling heeft plaatsgevonden, vindt automatisch tredeverhoging plaats. Aan werknemer die op of na 1 juli in dienst is getreden, wordt geen tredeverhoging toegekend per 1 januari volgend op het jaar van indiensttreding.

2 NS Zwaar Werkregeling

De huidige tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) in artikel 96c loopt af op 31 december 2025. Met ingang van 1 januari 2026 wordt de tijdelijke RVU-regeling vervangen door de NS Zwaar Werkregeling (NS ZWR). De integrale NS ZWR is opgenomen in artikel 96d.

3 Beloning secundair – Vergoedingen

1. *Les-, instructie of begeleiding geven (artikel 70 cao NS).*
   De regeling voor de vergoeding lesgeven wordt als volgt aangepast. De vergoeding lesgeven geldt niet als het les-, instructie- of begeleiding geven is opgenomen in de functiebeschrijving en is mee gewaardeerd en ook standaard onderdeel uitmaakt van de werkzaamheden van de functiehouder/specialist. Dat wil zeggen dat iedere of nagenoeg iedere functiehouder/specialist les-, instructie of begeleiding geeft*. Daarbij kan het les-, instructie of begeleiding geven wel in de tijd fluctueren (piek- versus dal-momenten). De vergoeding geldt tot en met SG 59. Het NS Leercentrum blijft uitgezonderd. De nieuwe regeling gaat in vanaf de eerste dag van de maand na ratificatie. *Voorbeelden ter duiding:
   - Mentormachinist: lesgeven is geen onderdeel van de functiebeschrijving van machinist en dus niet mee gewaardeerd. Mentormachinisten hebben daarom recht op de vergoeding lesgeven.
   - Hoofdmonteur specialist met specialisatie opleiden/lesgeven: lesgeven is onderdeel van de functiebeschrijving en dus mee gewaardeerd. Alle hoofdmonteurs specialist met specialisme opleiden/lesgeven geven les en daarom bestaat geen recht op de vergoeding lesgeven.
   - Knoopplanner C: lesgeven is onderdeel van de functiebeschrijving en dus mee gewaardeerd. Het lesgeven wordt echter door een select aantal werknemers in deze functie uitgevoerd. Daarmee maakt het niet standaard onderdeel uit van de werkzaamheden en bestaat er recht op een vergoeding lesgeven. Werknemers die onder de huidige regeling een vergoeding als bedoeld in artikel 70 cao NS ontvangen, behouden deze bij gelijkblijvende omstandigheden met uitzondering van werknemers in SG 60 en hoger.
2. *Basis GIOW-regeling en hoogte van de uitkering (artikel 83 lid 3 cao NS).*
   De garantieregeling heeft tot doel terugval in inkomen van werknemers van 55 jaar of ouder als gevolg van vermindering van SAV-inkomsten op te vangen. Met ingang van 1 januari 2026 wordt het garantie-inkomen jaarlijks per 1 januari voor het nieuwe kalenderjaar opnieuw (voortschrijdend) berekend op basis van de voorgaande 5 kalenderjaren, voor het eerst in het jaar dat werknemer 55 jaar wordt. Dit zorgt voor een stabiele GIOW-uitkering en voor een reëel garantie-inkomen voor werknemers die na hun 50ste in dienst treden. De percentages afhankelijk van de leeftijd van de werknemer blijven ongewijzigd. Overgangsregeling Voor werknemers die vóór 1 januari 1986 zijn geboren

45. Deze loonsverhogingen houden ook in dat de daadwerkelijk met werknemer overeengekomen maandbezoldiging wordt verhoogd met de genoemde percentages, tenzij hierover met werknemer ten aanzien van toe(s)lagen andersluidende afspraken zijn gemaakt.

en op 1 maart 2025 in dienst waren van NS, geldt dat de huidige GIOW-berekening wordt voortgezet. Dat wil zeggen dat het garantie-inkomen GIOW gebaseerd blijft op het gemiddelde pensioengevend inkomen per contractuur van het jaar dat werknemer 50 werd tot en met het jaar dat werknemer 54 werd. Dit gemiddelde wordt vermenigvuldigd met het in artikel 83 opgenomen en van de leeftijd van de werknemer afhankelijke percentage. Als voor een werknemer geldt dat de in deze cao overeengekomen aangepaste berekening tot een hoger garantie-inkomen GIOW leidt en deze werknemer dus nadeel zou ondervinden van voortzetting van de oude berekeningswijze op grond van de overgangsregeling, dan geldt dat de aangepaste berekening voor deze werknemer van toepassing is. Onderhandelingsresultaat cao NS v25082025 15:00 uur 3 Werkgever berekent voor werknemers op wie op basis van dit artikel de overgangsregeling van toepassing is, jaarlijks of de huidige of de aangepaste berekeningswijze het meest gunstig is. De voor de werknemer meest gunstige GIOW-berekening wordt vervolgens voor het komend kalenderjaar gehanteerd.

3. *Doorwerken oudere werknemer (artikel 90a cao NS).*
   De regeling 'Doorwerken oudere werknemer' wordt vanaf de eerste dag van de maand na ratificatie tot het einde van de looptijd van de cao voor een aangepaste doelgroep voortgezet. Werknemers in de functiegroepen van Machinist, Hoofdconducteur, Trainmanager, Medewerker V&S, Operationeel Coördinator V&S, Monteur, PLP, CW, T&S en medewerker productie ondersteunende diensten bij Instandhouding maken vanaf 64-jarige leeftijd aanspraak op de doorwerkbonus. Werknemers die een doorwerkbonus toegekend hebben gekregen, behouden deze zolang zij in de genoemde functiegroepen dan wel in de (verwijderde) functiegroep waarop toekenning van hun doorwerkbonus is gebaseerd, werkzaam zijn, tot de datum van uitdiensttreding.
4. *Compensatie onregelmatigheid in geld (artikel 110 lid 1 cao NS*).
   De CO in geld wordt met ingang van 1 maart 2025 verhoogd van een tarief van € 210,- naar een tarief van € 225,- per 8 uur CO.
5. *Vergoeding werken op feestdagen (artikel 117 cao NS).*
   De vergoeding voor werken op feestdagen wordt met ingang van 1 maart 2025 verhoogd naar een bedrag van € 60,-.
6. *Regeling reistijdcompensatie Sociaal Plan en uitbreiding bij wijziging standplaats/werklocatie.*
   De regeling reistijdcompensatie van het Sociaal plan (bijlage 2) luidt met ingang van 1 maart 2025 als volgt:
   - Bij een organisatiewijziging waarbij sprake is van een wijziging van standplaats/werklocatie, wordt de extra reistijd woon-werk volledig gecompenseerd. De extra reistijd wordt gebaseerd op de reistijd per trein en bepaald met de NS Reisplanner. Indien werknemer wordt geplaatst op een van de aangewezen locaties als bedoeld in artikel 71a (reiskostenvergoeding woon-werk reizen) of op een standplaats/werklocatie met meer dan 1,5 uur reistijd per trein (zie lid 2), en met de auto reist, wordt de extra reistijd gebaseerd op de reistijd met de auto en bepaald met de onderliggende routeplanner van het systeem dat NS daarbij in gebruik heeft. Compensatie zal naar keuze van werknemer plaatsvinden in geld of tijd.
   - Bij een organisatiewijziging waarbij sprake is van een wijziging van standplaats/werklocatie en de reistijd met de snelste treinverbinding meer dan 1,5 uur bedraagt, maar met de auto minder is dan 1,5 uur, worden de reiskosten met de auto volledig gecompenseerd met een vergoeding ter hoogte van de fiscaal gemaximeerde vrijstelling (€ 0,25 per km in 2026). Het aantal kilometers dat voor vergoeding in aanmerking komt wordt bepaald met systeem dat NS in gebruik heeft voor het aanvragen van reiskostenvergoedingen.
   - De looptijd van deze reistijd- en reiskostencompensatie op basis van lid 1 en 2 is drie jaar vanaf de start op de nieuwe standplaats/werklocatie, of tot de dag waarop de werknemer een andere functie aanvaardt of verhuist naar een woning dichter bij de standplaats/werklocatie.
   - Bij toepassing van lid 1 en 2 zal de fietsknop in de NS Reisplanner niet gebruikt worden voor het bepalen van de reistijd per trein. Onderhandelingsresultaat cao NS v25082025 15:00 uur 4 De toepasselijkheid van de regeling reistijdcompensatie wordt uitgebreid door het toevoegen van een nieuw artikel 67a Wijziging standplaats/werklocatie op initiatief werkgever: In de situatie dat de standplaats/werklocatie van werknemer wijzigt op initiatief van NS, zoals bij een bedrijfsverhuizing, en werknemer hierdoor extra reistijd woon-werk heeft, is de reistijdcompensatieregeling van het Sociaal Plan NS (bijlage 2) van toepassing.
7. *Int/flexvergoeding (artikel 123 lid 2 cao NS).*
   De Int/flexvergoeding wordt met ingang van 1 januari 2026 verhoogd van € 15,05 naar € 20,-.
8. *Bereikbaarheidsvergoeding (artikel 111 cao NS).*
   Met ingang 1 januari 2026 wordt de bereikbaarheidsvergoeding voor verplicht bereikbaar zijn in vrije tijd - bovenop de reguliere cao-verhoging - verhoogd met 10%.

4 Arbeids- & rusttijden en verlof

1. Rood Weekend (Bijlage IV cao NS).
   De bepaling onder 'Situatie A' wordt als volgt aangepast
   Situatie A: Voor medewerkers die kiezen voor een laat (of laat/nacht) rooster geldt (in afwijking op artikel 102 en artikel 119) altijd:

   Uitwerking:
   a. Vrijdagavonddienst loopt volgens basisrooster af na 00.00 uur en eindigt uiterlijk om 02:00 uur. Geen vergoeding voor de rode zaterdag.
   b. Medewerker draait een dienst op zaterdag in het rood weekend, naast een vrijdag-avonddienst die na 00.00 uur afloopt. Wel vergoeding* voor de rode zaterdag.
   c. Vrijdagavonddienst loopt volgens basisrooster af vóór 00.00 uur (stel om 23.00 uur) en dienst in DW/ Weekplanning loopt tot na 00:00 uur uit of de dienst loopt in de realisatie uit tot na 00:00 uur. Wel vergoeding voor de rode zaterdag.

d. Voor vrijdag staat een dienst zonder eindtijd (RES/BES/Amplitude) in het rooster. De Donderdagse Weekindeling bepaalt de eindtijd van de dienst en de vergoeding!
Geldt situatie 1: geen vergoeding voor de zaterdag (vervang rooster door DW).
Geldt situatie 3: wel vergoeding voor de zaterdag (vervang rooster door DW)

e. De minimale rustperiode van een rood weekend in het basisrooster en de DW/Weekplanning blijft minimaal 60 uur.
* 10x bruto uurloon.
De nawerking van de cao-bepalingen uit eerdere cao's over dit onderwerp komt te vervallen met de inwerkingtreding van deze bepaling.

2. Recht op CF (artikel 106 lid 3 cao NS).
Werknemer die op een feestdag als bedoeld in lid 1 een dienst heeft verricht, heeft recht op een vervangende vrije dag (CF). Dit recht op CF ontstaat eveneens wanneer een F volgens het basisrooster op een R, CO, RO of WTV-dag valt. Met ingang van 1 januari 2026 ontstaat het recht op CF ook wanneer een F op een VD, VL of OW-dag valt.

3. Roosteren op Maat.
De behoefte van werknemers om invloed te hebben op roosters is groot. Ook voor NS is het van groot belang om werknemers meer invloed te geven op roosters. Binnen Service Stations wordt op diverse standplaatsen gewerkt op grond van Plan Eigen Werk (PEW). Ook binnen andere bedrijfsonderdelen van NS is het belangrijk meer mogelijkheden voor maatwerk en andere roosterpatronen voor werknemers te hebben. Hierbij kan o.a. worden gedacht aan roosters waarbij werknemers in staat worden gesteld om een vaste vrije (parttime) dag te hebben, of minder diensten in de week te werken. Daarnaast worden de mogelijkheden van langere en/of kortere diensten bekeken. Hierbij kan ook worden gekeken of roosteren op maat mogelijkheden biedt – en zo ja welke - tegemoet te komen aan wensen ten aanzien van het werken in de weekenden en/of de nacht. In het kader van Roosteren op Maat´gaat NS aan de slag met de mogelijkheden die hiervoor zijn. De mogelijkheden en verdere voorwaarden kunnen per bedrijfsonderdeel van elkaar verschillen en worden in kaart gebracht. De volgende elementen worden hierbij in ieder geval betrokken: reservecapaciteit in de roosters, variatie in contracturen (contracturen kunnen per individu verschillend zijn), invloed op dienstlengtes (werkpatroon 4x9) en de mogelijkheden tot onderling ruilen. Bestaande cao-afspraken, waaronder afspraken over arbeids- en rusttijden en vergoedingen, zijn onverkort van toepassing. Als dit belemmeringen oplevert, bespreken cao-partijen welke arbeidsvoorwaardelijke afspraken nodig zijn. Deelname vindt plaats op vrijwillige basis. De uitwerking van deze afspraak over 'Roosteren op Maat' wordt gemonitord door cao-partijen in de Klankbordgroep. In aanvulling op de afspraken uit NS cao 2024-2025 * worden voor juli 2026 minimaal 2 pilots gestart.

4. Harmonisatie verschillen in arbeidsvoorwaarden.
De cao-afspraken worden op de volgende punten geharmoniseerd:
- Dagelijkse onafgebroken rusttijd (artikel 98 lid 3 cao NS).
Met ingang van 1 januari 2026 bedraagt de dagelijkse onafgebroken rusttijd 12 uur; 1x per 7x24 uur (niet planmatig) in te korten tot 8 uur. Voor Prod INT blijven de bestaande afspraken over de dagelijkse onafgebroken rusttijd ongewijzigd.
- Wekelijkse arbeids- rusttijd (artikel 99 lid 6 cao NS).
Met ingang van 1 januari 2027 vervalt de uitzondering voor NT en gaat voor NT ook gelden: R=30; R+R = 54; R+R+R = 78 uur.
- Werken op feestdagen (artikel 117 lid 1 cao NS).
Met ingang van 1 januari 2026 wordt de uitzondering voor NT, te weten 'de vergoeding wordt ook toegekend indien de dienst eindigt op een feestdag na 04.00 uur', de algemene regeling.
- Kwartaaldag bij ziekte (artikel 118 lid 2 cao NS).
Met ingang van 1 januari 2026 wordt de Kwartaaldag als niet verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.
- Vergoeding voor het niet verlenen van een Kwartaaldag (artikel 119 lid 2 cao NS).
Met ingang van 1 januari 2026 vervalt de uitzondering voor NT en bedraagt de vergoeding voor het niet verlenen van de betreffende Kwartaaldag voor NT eveneens 12 maal het bruto uurloon.

5. Vrijstelling oudere werknemers voor werken in de nacht (artikel 101 lid 10 cao NS).
De vorig jaar overeengekomen afspraak vrijstelling oudere werknemers voor werken in de nacht wordt aangepast en aangevuld. Artikel 101 lid 10 cao NS (diensten die de periode 02.00 – 04.00 uur geheel of gedeeltelijk omvatten) wordt als volgt gewijzigd. De norm/bepaling cao en/of ATW wordt voor alle werknemers:
- Per dienstregeling 2026 wordt de werknemer van 63 jaar en ouder op verzoek vrijgesteld;
- Per dienstregeling 2028 wordt de werknemer van 62 jaar en ouder op verzoek vrijgesteld;
- Per dienstregeling 2029 wordt de werknemer van 61 jaar en ouder op verzoek vrijgesteld. De reeds bestaande uitzonderingen per functiegroep of bedrijfsonderdeel blijven ongewijzigd.

Bovenstaande afspraak geldt voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. In de situatie dat sprake is van beperkte capaciteit, geldt dat binnen de beschikbare gekwalificeerde capaciteit op de desbetreffende standplaats de toebedeling van de vrijstelling voor werken in de nacht geschiedt op basis van het aantal onafgebroken dienstjaren bij werkgever. De werknemer met de meeste onafgebroken dienstjaren bij werkgever komt als eerste voor toebedeling in aanmerking.

6. Korte narust ICE (artikel 125 lid 2 cao NS).
Per 1 januari 2026 wordt de hoogte van de vergoeding Korte narust ICE verhoogd naar € 30,-.

7. Vrijwillige 40-urige werkweek voor bepaalde doelgroepen (artikel 21 lid 3 cao NS).
De regeling 40-urige werkweek wordt vanaf de 1e dag van de maand na ratificatie tot het einde van de looptijd van de cao, voor een aangepaste doelgroep voortgezet. Werknemers in de functiegroepen van Machinist, Hoofdconducteur, Trainmanager, (assistent) Medewerker

V&S, (assistent) Medewerker Service Stations, PLP, CW en Operationeel Coördinator V&S kunnen kiezen voor een structurele contractuele arbeidsduur en inzet van gemiddeld 40 uur per week. Werknemers die conform artikel 21 lid 3 cao NS een 40-urige werkweek zijn overeengekomen, behouden deze zolang zij in de genoemde functiegroepen dan wel in de (verwijderde) functiegroep op basis waarvan zij een 40-urige werkweek zijn overeengekomen, werkzaam zijn, tot de datum van uitdiensttreding, dan wel tot zij zelf kiezen voor wijziging van hun contractuele arbeidsduur naar 36 uur of lager.

8. Amplitudediensten (Hoofdstuk 8, bijlage 1).
   Op dit moment vinden er in het kader van Fundamenteel Spoor gesprekken plaats over de aanpassing van het productiemodel van S&O. Op basis van de huidige beelden hierover is de verwachting dat een aanpassing van de cao-bepaling aangaande amplitudediensten randvoorwaardelijk zal zijn voor een nieuw productiemodel. Als gedurende de looptijd van de huidige cao door alle cao-partijen wordt vastgesteld dat een Onderhandelingsresultaat cao NS v25082025 15:00 uur 7 aanpassing noodzakelijk is , treden cao-partijen met elkaar in overleg om, indien cao-partijen dit nodig achten, afspraken te maken en de cao hierop tussentijds aan te passen.
9. Onderzoek / studieafspraak beperking externe inhuur.
   NS zal gedurende de looptijd van de cao onderzoeken of de beperking van externe inhuur kan worden gerealiseerd door het aanbieden van 40-urige contracten aan vast (kantoor)personeel.
10. Aanwijzen WTV-dagen (artikel 23 lid 1 cao NS).
    Per 1 januari 2026 komt het vrijvallen van WTV-dagen, tijdens het gegarandeerde (vervangende) zomerverlof, te vervallen. Dit betekent dat het aanwijzen door de werkgever komt te vervallen.
11. Aanwijzen CF (artikel 106 lid 4 cao NS).
    Met ingang van 1 maart 2025 vervalt de mogelijkheid van werkgever om CF aan te wijzen.

5 Overig

1. Opleidingsfaciliteiten 50+ers
   Cao-partijen herkennen het feit dat er bij werknemers soms schroom kan zijn om hun behoeften, hun onzekerheid over het omgaan en meekomen met ontwikkelingen of het maken van een stap in hun loopbaan bespreekbaar te maken. Afgesproken is om dit onderwerp te agenderen in de Stichting Scholing en Baanstimulering (SBBS) om te spreken over mogelijke initiatieven en financiering vanuit SBBS.
2. Leergang Vonk (Hoofdstuk 12, Bijlage 12 cao NS)
   Gedurende de looptijd van deze cao wordt Leergang Vonk opnieuw georganiseerd. De leergang heeft tot doel de kennis over het onderwerp 'Sociale Innovatie' te vergroten en om tot concrete voorstellen voor sociale innovatie binnen NS te komen. De uitnodiging vanuit NS en vakbonden wordt gezamenlijk verstuurd aan werknemers.
3. Arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd bij doorlopen opleiding na 12 maanden (artikel 13 lid 3 cao NS)
   Bij gebleken geschiktheid wordt werknemer na een jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden. Als werknemer een voor de functie vereiste opleiding niet gedurende de looptijd van de eerste arbeidsovereenkomst met goed gevolg heeft afgerond en er nog examenkansen resteren, krijgt werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden met een ontbindende voorwaarde ten aanzien van het niet behalen van de opleiding.
4. Klachtencommissie (Hoofdstuk 12, Bijlage 5 cao NS)
   In de klachtenregeling wordt opgenomen dat van het advies van de klachtencommissie door werkgever alleen bij zwaarwegende redenen kan worden afgeweken. Onderhandelingsresultaat cao NS v25082025 15:00 uur 8.
5. Ontslag (Hoofdstuk 10 Sociale Eenheid artikel 21 cao NS) en Ontslag en WGA 35-80% (Hoofdstuk 10 Sociale Eenheid, artikel 21a en 21b cao NS).
   In artikel 21 onder A worden de woorden "of slechts beperkt" verwijderd.
   Artikel 21 onder B cao NS wordt als volgt aangepast: werkgever aantoont dat voor werknemer, ondanks maximale inspanning van werkgever, geen passende functie bij werkgever aanwezig is. Deze inspanning ziet onder meer op het actief voorleggen van alle passende openstaande vacatures en het actief begeleiden van de werknemer hierbij. Daarbij geldt voor de in de aanhef onder punt 1 aangeduide rechtspersonen (Hoofdstuk 1 cao NS) dat een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die geschikt is dan wel binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, geschikt te maken is voor de functie waarvoor een vacature is, bij de aanstelling voorrang krijgt boven andere (niet-arbeidsongeschikte) interne en externe kandidaten. In artikel 21a wordt de tekst van het onderwerp gewijzigd in 'Aanvulling WGA 35-80% na einde dienstverband'.
6. Keuzeplan (Hoofdstuk 12, bijlage 3, artikel 4 lid 1 cao NS).
   De tekst van lid 1 wordt als volgt verduidelijkt: Op basis van fiscale wet- en regelgeving mag per keuzejaar tot een maximum van 10% van de arbeidsovereenkomst loon worden uitgeruild voor de aankoop van extra verlof. Zie voor afspraken over aankoop extra verlof artikel 13 lid 4 Keuzeplan.
7. Vrije uren (oud): verruiming bron Keuzeplan (Hoofdstuk 12 Bijlage 3, artikel 8 lid 4).
   Met ingang van keuzejaar 2026 kunnen ook resterende bovenwettelijke uren (vrije uren oud) uit voorgaande kalenderjaren worden ingezet. Het saldo resterende bovenwettelijke uren (vrije uren oud) wordt inzichtelijk in het Keuzeplan.
8. Fietsregeling: verruiming doel Keuzeplan (Hoofdstuk 12 Bijlage 3, artikel 10 lid 2 en 4).
   Het aankoopbedrag wordt met ingang van keuzejaar 2026 verruimd naar € 2.500,00. De uitruilmogelijkheid voor de fietsregeling gaat van 1x per 3 jaar naar 1x per 4 jaar.
9. RO-regeling: vereenvoudiging doel Keuzeplan (Hoofdstuk 12 Bijlage 3, artikel 16 lid 7).
   Met ingang van 1 januari 2026 zijn onderstaande voorwaarden voor deelname aan de RO-regeling in het Keuzeplan van toepassing:

1) Werknemer heeft op 1 januari een contract voor onbepaalde tijd en wenst door deelname aan de RO-regeling een (verdere) verkorting van de werkweek te realiseren;
2) Werknemer is op 1 januari niet 3 maanden of langer ziek of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Dit in afwijking van de voorwaarden genoemd in artikel 4 vanwege de lange periode tussen het keuzemoment in mei en het kalenderjaar waarop de keuze ziet. Zodra werknemer weer volledig arbeidsgeschikt is, kan deze vanaf de 1e van de kalendermaand volgend op de maand waarin hersteldmelding heeft plaatsgevonden, alsnog deelnemen aan de RO-regeling.

De eerst mogelijke ingangsdatum van deelname is de 1e van de kalendermaand volgend op de maand na het bereiken van de desbetreffende leeftijd. Dit geldt niet voor de 50+ regeling. De peildatum voor deelname aan deze regeling is 1 januari nadat de werknemer 50 jaar is geworden.

Onderhandelingsresultaat cao NS v25082025 15:00 uur 9

10. Studieschuld: nieuw doel Keuzeplan (Hoofdstuk 12 Bijlage 3, artikel 17)
    Voor de keuzejaren 2026 en 2027 wordt een nieuw doel toegevoegd aan het Keuzeplan: het aflossen van een studieschuld van de werknemer bij DUO tot een maximum van € 1.000 per jaar, in één keer of in termijnen. Dit kunnen zowel reguliere aflossingen zijn als extra aflossingen.
11. Combifuncties
    Onderstaande onderzoekafspraak in de cao NS 2024-2025 naar combifuncties wordt gedurende de looptijd van deze cao gecontinueerd:
    NS spreekt de intentie uit concernbreed bij verschillende bedrijfsonderdelen te bezien waar en hoe het werken met combifuncties wenselijk en mogelijk is, zodat dit gestimuleerd en gefaciliteerd kan worden. Daarbij wordt onder meer gekeken naar: • ervaringen uit het verleden, waaronder de uitdagingen in planning, opleiding en aansturing en • arbeidsvoorwaardelijke vormgeving NS neemt hierbij de rechten van de medezeggenschap in acht. Met vakbonden zal vervolgens invulling worden gegeven aan de arbeidsvoorwaardelijke vormgeving.
12. Nawerking
    De nawerking van de cao-bepalingen uit eerdere cao's over de in de volgende bepalingen opgenomen onderwerpen komt te vervallen met de inwerkingtreding van deze bepalingen: 3.1, 3.2, 4.1.

12. Bijlage 14: Lopende afspraken cao NS 2025 – 2027

1 Onderzoek / studieafspraak beperking externe inhuur

NS zal gedurende de looptijd van de cao onderzoeken of de beperking van externe inhuur kan worden gerealiseerd door het aanbieden van 40-urige contracten aan vast (kantoor) personeel.

2 Opleidingsfaciliteiten 50+ers

Cao partijen herkennen het feit dat er bij werknemers soms schroom kan zijn om hun behoeften, hun onzekerheid over het omgaan en meekomen met ontwikkelingen of het maken van een stap in hun loopbaan bespreekbaar te maken. Afgesproken is om dit onderwerp te agenderen in de Stichting Scholing en Baanstimulering (SBBS) om te spreken over mogelijke initiatieven en financiering vanuit SBBS.

3 Amplitudediensten (Hoofdstuk 8, bijlage 1)

Op dit moment vinden er in het kader van Fundamenteel Spoor gesprekken plaats over de aanpassing van het productiemodel van S&O. Op basis van de huidige beelden hierover is de verwachting dat een aanpassing van de cao-bepaling aangaande amplitudediensten randvoorwaardelijk zal zijn voor een nieuw productiemodel. Als gedurende de looptijd van de huidige cao door alle cao-partijen wordt vastgesteld dat een aanpassing noodzakelijk is , treden cao-partijen met elkaar in overleg om, indien cao-partijen dit nodig achten, afspraken te maken en de cao hierop tussentijds aan te passen.

4 Onderzoek toekomstbestendig loongebouw

Er wordt onderzoek gedaan naar een toekomstbestendig loongebouw binnen NS. Cao-partijen bespreken de voortgang van het onderzoek in het reguliere vakbondsoverleg.
In het onderzoek worden in ieder geval de volgende elementen meegenomen:

- De wijze van en de mate waarin het aantal treden wordt verminderd alsmede de groeipercentages in relatie tot vakvolwassenheid;
- Het belang van voldoende perspectief in loonontwikkeling, waaronder de e-trede , een eventuele extra e-trede, rekening houdend met de gemiddelde duur van de dienstverbanden binnen NS;
- Indeling in de schaal bij indiensttreding met het oog op eerdere relevante werkervaring;
- Effecten van eventuele aanpassingen op de kosten van het loongebouw;
- Aansluiting van de bevorderingscriteria en -termijn in de loopbaanpaden (H8 bijlage III van de cao NS) bij de praktijk.

Het onderzoek richt zich niet op aanpassing van de huidige inschaling van functies. Het onderzoek wordt medio 2025 afgerond en zal vervolgens leiden tot een voorstel tot aanpassing in de navolgende cao.

5 Inventarisatie verschillen in arbeidsvoorwaarden en harmonisatie

Cao-partijen stellen vast dat het harmoniseren van arbeidsvoorwaarden eenvoud zal opleveren in het begrip, de uitleg en de uitvoering van regelingen. Daarom hebben cao-partijen afgesproken om samen in kaart te brengen welke regelingen per bedrijfsonderdeel en functiegroepen verschillen, waarbij ook wordt gekeken naar verschillen tussen roostergebonden en niet-roostergebonden medewerkers. Deze inventarisatie heeft tot doel te identificeren welke mogelijkheden partijen gezamenlijk zien om deze arbeidsvoorwaarden in volgende cao's te harmoniseren en zal worden afgerond in december 2024.

6 Plan je eigen werk / Roosteren op Maat

De behoefte van medewerkers om invloed te hebben op roosters is groot. Ook voor NS is het van groot belang om medewerkers meer invloed te geven op roosters.
Binnen Service Stations wordt op diverse standplaatsen gewerkt op grond van Plan Eigen Werk (PEW).
In de cao 2017 – 2020 is afgesproken PEW uit te breiden door middel van pilots. NS heeft haar bevindingen over de pilots met vakorganisaties gedeeld. Cao-partijen stellen vast dat de pilots bij Service Stations zijn geslaagd en dat de pilotfase is afgerond. De afspraken over PEW blijven gelden voor Service Stations, zodat Service Stations ook op andere standplaatsen de werkwijze PEW kan invoeren, als daar op die standplaatsen een brede behoefte is.

Ook binnen andere bedrijfsonderdelen van NS is het belangrijk meer mogelijkheden voor maatwerk en andere roosterpatronen voor medewerkers te hebben. Hierbij kan o.a. worden gedacht aan roosters waarbij medewerkers in staat worden gesteld om een vaste vrije (parttime) dag te hebben, of minder diensten in de week te werken. Daarnaast worden de mogelijkheden van langere en/of kortere diensten bekeken. Hierbij kan ook worden gekeken of roosteren op maat mogelijkheden biedt tegemoet te komen aan wensen ten aanzien van het werken in de weekenden en/of de nacht.

In het kader van ´Roosteren op Maat´gaat NS aan de slag met de mogelijkheden die hiervoor zijn. De mogelijkheden en verdere voorwaarden kunnen per bedrijfsonderdeel van elkaar verschillen en worden in kaart gebracht. De wens van cao-partijen is om de volgende elementen hierbij in ieder geval te betrekken: Reservecapaciteit in de roosters, variatie in contracturen (contracturen kunnen per individu verschillend zijn), invloed op dienstlengtes (werkpatroon 4x9) en de mogelijkheden tot onderling ruilen. Bestaande cao-afspraken, waaronder afspraken over arbeids- en rusttijden en vergoedingen, zijn onverkort van toepassing. Indien Als dit belemmeringen oplevert, bespreken cao-partijen welke arbeidsvoorwaardelijke afspraken nodig zijn. De inzichten hiervoor, kunnen bijvoorbeeld worden verkregen door 'schaduwdraaien'. Er zullen ook afdelingen zijn waar een vorm van 'roosteren op maat' kan worden geïntroduceerd binnen de bestaande kaders. Deelname geschiedt vindt plaats op vrijwillige basis. Cao-partijen vormen een klankbordgroep waarin de uitwerking van deze afspraak over 'Roosteren op Maat' wordt gevolgd. cao-partijen spreken af dat direct na

ratificatie van het onder handelingsresultaat met bovenstaande wordt gestart. De uitwerking van deze afspraak over “Roosteren op Maat” wordt gemonitord door cao-partijen in de Klankbordgroep. In aanvulling op de afspraken uit NS cao 2024-2025 worden voor juli 2026 minimaal 2 pilots gestart.

7 Combifuncties

NS spreekt de intentie uit concernbreed bij verschillende bedrijfsonderdelen te bezien waar en hoe het werken met combifuncties wenselijk en mogelijk is, zodat dit gestimuleerd en gefaciliteerd kan worden. Daarbij wordt onder meer gekeken naar:

- ervaringen uit het verleden, waaronder de uitdagingen in planning, opleiding en aansturing en arbeidsvoorwaardelijke vormgeving.

NS neemt hierbij de rechten van de medezeggenschap in acht. Met vakbonden zal vervolgens invulling worden gegeven aan de arbeidsvoorwaardelijke vormgeving.

12. Bijlage 15: Aangewezen locaties reiskostenvergoeding woon-werk

Standplaats	Adres
OB Onnen.	Felland 1A, Haren.
OB Maastricht.	Nieuweweg 35, Maastricht.
OB Leidschendam.	Westvlietweg 4, Leidschendam.
SB Noord Oost.	Thijmstraat 4, Nijmegen.
SB Noord Oost.	Rouaanstraat 39, Groningen.
Opstelterrein / emplacement.	Westhaven (in aanbouw)
S&O Randstad Noord.	Bennebroekerweg 475, Hoofddorp Opstel.
NT Servicebedrijf.	Zaanstraat, Amsterdam.
SB Randstad Zuid.	Binckhorstlaan 60, Den Haag.
SB Randstad Zuid.	Sportpark Bokkeduinen 2, Amersfoort.
SB Zuid.	Fuutlaan 2C, Eindhoven.
Treinmodernisering.	Oudeweg 6, Haarlem.
NS Componentenbedrijf.	Nieuwe Atelierstraat 6, Berkel-Enschot.
NS Logistiek Centrum.	Pergasusweg 2a, Tilburg.
NS Logistieke Diensten.	Tennesseedreef 12a, Utrecht.
OCCR	Admiraal Helfrichlaan 1, Utrecht.
SB Zwolle RGS	Parallelweg 8, 8017 AD, Zwolle.
Logistieke diensten.	Tennesseedreef 12A, 3565 CJ, Utrecht.
Logistieke diensten.	Fuutlaan 14A, 5613 AB, Eindhoven.

Colofon

Uitgave
N.V. Nederlandse Spoorwegen
Postbus 2025
3500 HA Utrecht

Vormgeving
enof.nl

Drukwerk
Altavia Unite

© NS. Alle rechten voorbehouden