

Principe akkoord cao Zorgvervoer en Taxi

Dit principe akkoord over de cao Zorgvervoer en Taxi is door FNV, CNV en KNV Zorgvervoer overeengekomen op woensdag 24 september 2025. Het akkoord dient nog te worden voorgelegd aan de leden/achterbannen van de betrokken organisatie voor definitieve instemming.

1.1 Looptijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt overeengekomen voor een periode van 2 jaar, treedt in werking met ingang van 1 januari 2026 en eindigt op 31 december 2027.

2.1.14 ~~Normering woon-werkverkeer~~ Aftrek verloonde tijd in verband met voertuig aan huis

3.6.1 Loonsverhoging

De CAO-lonen (uitgangspunt is maandloon, week- en uurloon worden daarvan afgeleid) voor het rijdend en niet-rijdend personeel worden verhoogd met:

3,5 % met ingang van 1 januari 2026

3,5 % met ingang van 1 januari 2027

1% reservering per 1 juli 2027 voor invulling van de toeslagen

3.6.3 Tredeverhoging niet rijdend personeel

Hier wordt de tekst uit art. 3.11.2 opgenomen.

3.6.4 Garantieregeling rijdend en niet-rijdend personeel

Voor werknemers met een loon dat hoger is dan het functieloon volgens de hoogste loontrede van de voor hen geldende loontabel (loontabel voor rijdend of voor niet rijdend personeel), geldt de volgende regeling. Het loon wordt geïndexeerd met maximaal de CAO-verhoging te berekenen over het functieloon volgens de hoogste loontrede van de voor hen geldende loontabel.

3.11 verval

3.12.6 Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer

1. Onder woon- werkverkeer wordt verstaan de reisafstand vanaf het woonadres naar de locatie waar de werkzaamheden aanvangen en de reisafstand vanaf de locatie waar de werkzaamheden eindigen naar het woonadres.

2. Per dag wordt voor de gereisde kilometers op eigen gelegenheid boven 10 kilometers enkele reis een reiskostenvergoeding verstrekt van € 0,23 per kilometer tot maximaal 45 kilometer enkele reis. De reiskostenvergoeding bedraagt op basis hiervan maximaal 70 kilometer x € 0,23 = € 16,10 per dag, tenzij er sprake is van een gebroken dienst (lid 3 sub 7).

3. De te vergoeden afstand is van deur (woonadres) tot deur (plaats waar de werkzaamheden aanvangen) en wordt berekend op basis van de ANWB routeplanner kortste route. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

1. de reiskostenvergoeding gaat in per 1 januari 2026.
2. de reiskostenvergoeding wordt alleen verstrekt voor gereisde kilometers boven 10 kilometer van de heenreis en boven 10 kilometer van de terugreis tussen het woonadres van de werknemer en de locatie waar de werkzaamheden aanvangen;

3. de reiskostenvergoeding wordt uitsluitend toegekend als de werknemer de reisafstand daadwerkelijk heeft afgelegd. Doorbetaling van de reiskostenvergoeding vindt o.a. niet plaats gedurende ziekte/arbeidsongeschiktheid en verlof;
4. de reiskostenvergoeding geldt voor rijdend en niet-rijdend personeel en is onafhankelijk van de vervoersvorm, bijvoorbeeld per auto, Openbaar Vervoer, fiets of lopend;
5. wanneer de werknemer voor zijn woon/werkverkeer gebruik kan maken van een dienstauto wordt geen reiskostenvergoeding verstrekt. De reiskostenvergoeding wordt niet verstrekt als deze samenloopt met andere vergoedingen voor vervoer (bijvoorbeeld een OV vergoeding);
6. de reiskostenvergoeding woon/werkverkeer wordt maximaal eenmaal per dag verstrekt, tenzij er sprake is van een gebroken dienst volgens lid 3 sub 7 van dit artikel.
7. Bij iedere dienst die meer dan 2 uur wordt onderbroken en waarbij de werknemer in deze periode niet ter beschikking staat van zijn werkgever, heeft de werknemer in het tijdvak van iedere onderbreking eenmaal recht op vergoeding van de kosten van woon/werkverkeer voor de terug- en heenreis, volgens lid 2 van dit artikel.
8. Er vindt geen stapeling van reiskostenvergoedingen plaats. Als een bedrijfseigen reiskostenregeling van toepassing is en deze is voor werknemers beter, dan geldt de bedrijfseigen reiskostenregeling.
9. Indien door wijziging van de standplaats de reisafstand enkele reis meer dan 45 kilometer wordt, geldt gedurende de eerste 6 maanden na de wijziging van de standplaats een reiskostenvergoeding van € 0,23 voor alle vanwege de standplaatswijziging extra gereisde kilometers woon/werkverkeer. Zie voor de wijziging van de standplaats ook artikel 2.1.3 cao.

2.1.3 lid b. ~~de eventuele extra reiskostenvergoeding zijn voor rekening van de werknemer.~~

4.1 Vakantiedagen

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

De werknemer heeft vanaf 1 januari 2026 recht op 24 vakantiedagen, op basis van een fulltime dienstverband. De werknemer heeft vanaf 1 januari 2027 recht op 25 vakantiedagen, op basis van een fulltime dienstverband.

De werknemers die op 1 januari 2018 al in dienst waren behouden hun oude recht op vakantiedagen. In geval van parttime medewerkers en M.U.P.-krachten wordt het recht op vakantiedagen bepaald naar rato van het aantal verloonde uren. Indien de werknemer overuren maakt worden hierover geen vakantiedagen opgebouwd.

Om in geval van een parttime medewerker of een M.U.P.-kracht het recht op vakantiedagen te kunnen berekenen, moet de werkgever het aantal verloonde uren per betalingsperiode vermenigvuldigen met 8,85% bij 23 vakantiedagen, 9,23% bij 24 vakantiedagen en 9,62% bij 25 vakantiedagen.

23 vakantiedagen = $23 : 260$ (werkbare dagen) $\times 100\% = 8,85\%$

24 vakantiedagen = $24 : 260$ (werkbare dagen) $\times 100\% = 9,23\%$

25 vakantiedagen = $25 : 260$ (werkbare dagen) $\times 100\% = 9,62\%$

26 vakantiedagen = $26 : 260$ (werkbare dagen) $\times 100\% = 10,00\%$

27 vakantiedagen = $27 : 260$ (werkbare dagen) $\times 100\% = 10,38\%$

4.2 Vakantiedagen uitbetalen aan M.U.P. krachten

De vakantiebijslag en de vakantiedagen ontstaan naar rato van het aantal gewerkte uren. De M.U.P.- kracht kan ervoor kiezen het uit te betalen uurloon te laten verhogen met de vakantiedagen volgens onderstaande berekening en/of het uurloon te laten verhogen met vakantiebijslag (8%).

Indien de M.U.P.-kracht ervoor kiest zijn uurloon te laten verhogen met de vakantiedagen, dan geldt dat verhoogd uurloon als basisloon voor het berekenen van de vakantiebijslag (van 8%).

$$23 \text{ vakantiedagen} = 23 : 237 \text{ (260 werkbare dagen minus 23)} \times 100\% = 9,70\%$$

Bestaande rechten worden gerespecteerd, voor zover er sprake is van opvolgend werkgeverschap als bedoeld in artikel 3.2.1. en 3.4.1, alsmede bestaande rechten van werknemers die op 1 januari 2018 reeds in dienst waren bij werkgever, worden gerespecteerd, dat wil zeggen bij:

$$24 \text{ vakantiedagen} = 24 : 236 \text{ (260 werkbare dagen minus 24)} \times 100\% = 10,17\%$$

$$25 \text{ vakantiedagen} = 25 : 235 \text{ (260 werkbare dagen minus 25)} \times 100\% = 10,63\%$$

$$26 \text{ vakantiedagen} = 26 : 234 \text{ (260 werkbare dagen minus 26)} \times 100\% = 11,11\%$$

$$27 \text{ vakantiedagen} = 27 : 233 \text{ (260 werkbare dagen minus 27)} \times 100\% = 11,58\%$$

Onder bestaande rechten in bovenstaande alinea wordt verstaan: het aantal vakantiedagen zoals opgenomen op de laatste loonstrook dan wel laatste vakantiekaart.

5.1.1 Regels betreffende uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten

1. De artikelen 2.1 (standplaats, onbetaalde periodes en verloonde tijd rijdend personeel), 2.2 (arbeidstijd niet-rijdend personeel), 2.3 (dienstrooster) -echter met uitzondering van art. 2.3.2 (langer werken door de werknemer en intrekken roostervrije dag)-, 2.5 (collectieve regeling Atb-v/ATW), 3.1 (definities ervaringsjaar en dienstjaar), 3.2 (inschaling rijdend personeel), 3.3 (inschaling niet-rijdend), 3.5 (lonen rijdend personeel), 3.6 (loonsverhoging rijdend personeel), 3.7 (inschalingsmatrix), 3.9 (functiebeschrijving niet-rijdend personeel), 3.10 (lonen niet-rijdend personeel), 3.11 (loonsverhoging niet-rijdend personeel), 3.12.2 (berekenen meer/overuren en overurenvergoeding), **de duur van vakantie, het werken op feestdagen** en de bepalingen in hoofdstuk 6 van deze CAO zijn van overeenkomstige toepassing op de uitzendkracht, niet zijnde payrollkracht, als vakkracht (en op de uitzendkracht, niet zijnde payrollkracht, die langer dan 26 weken werkzaam is bij een werkgever), met dien verstande dat voor die vakkracht respectievelijk uitzendkracht, niet zijnde payrollkracht, de bij zijn functie behorende loonschaal geldt naar rato van het aantal gewerkte uren en met dien verstande dat met 'werkgever' steeds 'inlener' bedoeld wordt.
Als met deze bepaling ten nadele van uitzendkrachten wordt afgeweken van de essentiële arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 8 lid 1 van de Waadi, dan moet dit nadeel volledig worden gecompenseerd met andere essentiële arbeidsvoorwaarden als bedoeld in dat artikellid (HvJEU 15-12-2022, C-311/21).
2. Als vakkracht wordt aangemerkt de uitzendkracht, niet zijnde payrollkracht, die als taxichauffeur wordt uitgezonden en in het bezit is van een geldige chauffeurskaart.

3. De uitzendonderneming dient aan de uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten, en vakkrachten de bij de functie behorende loonschaal en toeslagen naar rato van het aantal gewerkte uren te betalen met inachtneming van lid 1.
4. De werkgever dient zich, overeenkomstig artikel 8 lid 4 Waadi, er van te verzekeren dat aan uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten, en vakkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon, overige vergoedingen en premies en arbeidsvoorwaarden met betrekking tot arbeidstijden worden toegekend.

7.1 Pensioen

1. De werkgever is voor werknemers vanaf 18 jaar verplicht aangesloten bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de weg (pensioenfonds Vervoer). Werkgevers en werknemers dragen gezamenlijk bij in de premie van het pensioen. Op de website www.pfvervoer vindt u de actuele informatie over het pensioen.
2. De sector Zorgvervoer en Taxi gaat in het kader van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) per 1 januari 2027 over naar het nieuwe pensioenstelsel. Het gehele brutoloon wordt dan pensioengevend. De franchise die op het pensioengevend loon in mindering wordt gebracht, wordt omgerekend naar een uurfranchise. Dit betekent dat de uurfranchise vanaf 1 januari 2027 ook in mindering wordt gebracht op overwerk. Daarnaast wordt de franchise op 1 januari 2027 tijdelijk verhoogd met € 600,- per jaar. Zodra de wettelijk minimale franchise in de jaren daarna door inflatie hoger wordt dan de verhoogde franchise geldt de wettelijk minimale franchise weer. Voor bedrijven die huisartsenvervoer (HAP-vervoer) verrichten en hieronder zijn benoemd geldt een uitzondering. Voor deze HAP-bedrijven wordt de franchise per 1 januari 2027 tijdelijk met € 3.600,- verhoogd. Dit geldt voor de volgende bedrijven:
 - Doktersdienst Vervoer Groningen B.V.
 - BAS Zorgvervoer
 - Witte Kruis B.V.
 - MAI Medische diensten B.V.
 - Meditaxi B.V.

Het pensioenreglement van Pensioenfonds Vervoer wordt hierop per 1 januari 2027 aangepast. Vanaf dat moment is dat pensioenreglement leidend.

3. De werknemer in dienst van een van de bovengenoemde HAP-bedrijven die naast zijn bruto loon alleen HAP-toeslag ontvangt bouwt door de extra verhoogde franchise tijdelijk minder pensioen op. Om dit te compenseren geldt een garantieregeling. De werkgever betaalt deze werknemer het werkgeversdeel van hetgeen verschuldigd zou zijn als de franchise niet tijdelijk extra verhoogd zou zijn. Op deze wijze ondervinden deze werknemers geen financieel nadeel van het feit dat voor deze HAP-bedrijven een extra franchise geldt die hoger is dan € 600,- per jaar. Het pensioenfonds geeft jaarlijks aan deze HAP-bedrijven door hoeveel het werkgeversdeel voor deze extra pensioenpremie bedraagt.

8.7 Protocolafspraken

De volgende protocolafspraken hebben tot doel om de sector verder te professionaliseren en te komen tot arbeidsmarktconforme arbeidsvoorwaarden. Deze protocolafspraken zijn niet vrijblijvend.

1. Functiewaardering en loongebouw

Het vak van zorgvervoer- en taxichauffeur gaat over veel meer dan het veilig vervoeren van passagiers naar hun bestemming. Het gaat ook over klantgerichtheid, empathie en communicatieve vaardigheden. ZV&T chauffeurs vormen een belangrijke schakel in de zorgketen en bieden daarmee een maatschappelijke meerwaarde.

Het beschrijven en waarderen van functies schept duidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden en het benodigde niveau van kennis en vaardigheden. Medewerkers weten waar zij aan toe zijn, beloning, opleiding en doorgroeimogelijkheden kunnen hierop worden afgestemd. Een goed gewaardeerde functie biedt werknemers erkenning voor hun werk. Dit verhoogt de motivatie, betrokkenheid en professionaliteit.

Cao partijen zien de meerwaarde van het beschrijven en waarderen van de functies in de sector. Hiermee wordt de basis gelegd voor een toekomstgerichte, bij de sector passende cao. Aan FUWA specialisten wordt de opdracht gegeven om de huidige functies uit de cao voor rijdend en niet rijdend personeel te beschrijven en te waarderen. Indien de FUWA specialisten constateren dat de functies te breed worden, bespreken cao partijen hoe ze hiermee omgaan. De uitkomsten van de functiewaardering worden door cao partijen besproken. Het beschrijven en waarderen van de functies dient voor 1 oktober 2026 te zijn afgerond.

Op basis van de uitkomsten van de FUWA bespreken cao partijen of en hoe er toegewerkt kan worden naar één loongebouw voor rijdend en niet rijdend personeel. Er is geen garantie dat er één gezamenlijk loongebouw voor rijdend en niet rijdend personeel komt. Cao partijen gaan op basis van de uitkomsten van de FUWA de mogelijkheden, gevolgen (bijvoorbeeld voor de lonen), randvoorwaarden, planning en ingroeimodel onderzoeken en met elkaar bespreken. CAO partijen hebben de intentie om te komen tot een gezamenlijk loongebouw voor rijdend en niet rijdend personeel per 1 januari 2028.

2. Toeslagen

Cao Partijen onderkennen het belang van toeslagen voor de werkzaamheden in Zorgvervoer en Taxi. Toeslagen doen recht aan het werken op inconveniente uren (avond, nacht en in het weekend), de onvoorspelbaarheid van het werk en de flexibele inzet van werknemers. De gezamenlijke enquête die is uitgevoerd onder alle werknemers in de sector onderstreept het belang van toeslagen om recht te doen aan het werken op lastige tijden en de flexibele inzet van werknemers. Daarom willen cao partijen de mogelijkheden voor de volgende toeslagen met elkaar bespreken: toeslagen voor het werken op werken op inconveniente uren, toeslagen voor gebroken diensten, verschuivingstoeslag en toeslag voor meeruren. Geconcludeerd is dat toeslagen alleen mogelijk zijn indien ze kunnen worden opgenomen in de NEA-index. Partijen hebben daarom afgesproken om Panteia te laten onderzoeken of een gedifferentieerde NEA index mogelijk is, waarbij sprake is van een indexering per vervoerssoort (groepsvervoer, OV, Valys etc.). De vraag aan Panteia is of een gedifferentieerde NEA index technisch mogelijk is en hoe objectief kan worden vastgesteld of de juiste data worden gebruikt. Cao partijen dienen hiervoor een onderzoeksvoorstel in bij SFM. Indien uit het Panteia onderzoek blijkt dat toeslagen in de NEA-index kunnen worden meegenomen, dan maken cao partijen concrete afspraken over toeslagen in de cao tekst. Hierbij kan sprake zijn van een ingroeimodel. De toeslagen worden in

dat geval per 1 juli 2027 opgenomen in de cao. Indien het partijen niet lukt om de toeslagen per 1 juli 2027 in te laten gaan zal een loonsverhoging van 1 % per genoemde datum worden doorgevoerd.

3. Verloonde tijd

Cao partijen constateren dat er discussie is over de uitleg en toepassing van de regeling verloonde tijd. Cao partijen hebben SFM gevraagd om aan de hand van de ervaringen met cao controles aan te geven hoe zij de regeling verloonde tijd beoordelen en welke aandachtspunten er zijn. Inmiddels heeft SFM een technisch overzicht gemaakt met voorstellen om de cao aan te passen. Dit technisch overzicht zal door cao partijen worden besproken en uitgewerkt. Indien cao partijen constateren dat er ongewenste effecten in de regeling zitten, zal de regeling worden aangepast per 1 juli 2026.

4. Loondoorbetaling bij ziekte

CAO partijen hebben geconstateerd dat het ziekteverzuim in de sector ZV&T zeer hoog is. Het is onduidelijk waardoor dit wordt veroorzaakt. Het hoge ziekteverzuim bemoeilijkt het maken van nieuwe afspraken over loondoorbetaling bij ziekte. Daarom onderzoeken cao partijen eerst hoe het ziekteverzuim kan worden teruggedrongen. Dit gebeurt aan de hand van onderstaand stappenplan:

1. Inzicht krijgen in de verzuimcijfers: Panteia voert inmiddels in opdracht van SFM onderzoek uit om de verzuimcijfers in beeld te brengen.
2. Oorzaken van het ziekteverzuim en herstel in beeld krijgen: door cao-partijen wordt nagegaan of het mogelijk is voor Arbodiensten om door middel van een scan de oorzaken van het ziekteverzuim in de sector in beeld te krijgen. Ook zal worden gekeken naar oorzaken die in andere sectoren zijn onderzocht. Hierbij wordt ook gekeken of er specifieke aandachtspunten zijn zoals zorgtaken en mantelzorg.
3. Maatregelen nemen om het ziekteverzuim terug te brengen. Bonden en de AWWN worden gevraagd om te adviseren welke maatregelen effectief zijn om het ziekteverzuim terug te dringen en de ervaringen in andere sectoren.
4. Cao partijen maken afspraken welke maatregelen genomen zullen worden en welke instrumenten worden ingezet om het ziekteverzuim terug te dringen.
5. Cao partijen maken concrete resultaatafspraken over loondoorbetaling bij ziekte als de maatregelen en instrumenten leiden tot terugdringing van het ziekteverzuim. Ook voor de situatie dat het ziekteverzuim niet wordt teruggedrongen worden afspraken gemaakt. Nieuwe afspraken over loondoorbetaling bij ziekte gaan in per 1 januari 2027.

5. OV werk

Cao partijen constateren dat regulier OV-vervoer steeds vaker wordt vervangen door kleinschalig vraagafhankelijk vervoer. In de cao OV en ZV&T is hierover een spiegelbepaling opgenomen. CAO partijen maken concrete afspraken over de OV werk. Cao partijen streven er naar dat er een nieuwe afspraak over OV werk zal worden gemaakt die per 1 januari 2028 in de cao wordt opgenomen.

6. Beroepskwalificatie, opleiding, scholing, bevorderen instroom en behoud van personeel

Chauffeur in zorgvervoer en taxi is een beroep om trots op te zijn. Cao partijen maken afspraken over de benodigde beroepskwalificaties, opleidingen, het bevorderen van de instroom en behoud van personeel in de sector. SFM heeft hiervoor een 0-meting

gemaakt. De FUWA biedt een goede basis om deze protocolafspraken verder uit te werken. Cao partijen gaan ook de mogelijkheden onderzoeken om te komen tot een alternatief voor het praktijkexamen taxi van het CBR. Er wordt in 2026 een agenda en een planning gemaakt om dit thema verder uit te werken.

Bijlage 3A Overgang personeel bij overgang vervoerscontracten (OPOV)

2.1

Uiterlijk 8 dagen na publicatiedatum, waarin tenminste een deel van het door de huidige contractpartij/vervoerder verzorgde vervoer aan de orde is, dient deze contractpartij/vervoerder schriftelijk opgave te doen van het betrokken personeel bij het contractvervoer dat aanbesteed wordt.

Binnen 8 dagen na de datum van de voorlopige gunning, waarin tenminste een deel van het door de huidige contractpartij/vervoerder verzorgde vervoer aan de orde is, dient deze contractpartij/vervoerder schriftelijk opgave te doen van het betrokken personeel bij het contractvervoer dat aanbesteed wordt. De peildatum voor de personeelsopgave is de datum van de voorlopige gunning.