



## AANTEKENEN

KNV Taxi  
T.a.v. de heer M. Kersing  
Postbus 19365  
2500 CJ DEN HAAG

Per email: [lverschuren@atriumgroep.nl](mailto:lverschuren@atriumgroep.nl)

### Datum

20 mei 2022

### Ons Kenmerk

MG 140/2022

### Betreft / Onderwerp

Voorstellen cao Zorgvervoer & Taxi

### Doorkiesnummer

088-3681114

### Email contactpersoon

[meindert.gorter@fnv.nl](mailto:meindert.gorter@fnv.nl)

### Bijlage(n) 2

## Geachte heer Kersing, Beste Martijn

Op 31 december aanstaande loopt de cao Zorgvervoer & Taxi af. Graag zouden wij ten behoeve van de onderhandelingen aangaande de nieuwe cao Zorgvervoer & Taxi, voorstellen willen doen ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

### Hoge inflatie raakt werknemer

De hoge inflatiecijfers van de afgelopen maanden zijn voor iedereen vervelend, maar voor mensen met een lager inkomen een hard gelag. De hoge inflatie komt voor een belangrijk deel door stijgende energieprijzen. Omdat mensen met een lager inkomen een groter deel van hun inkomen hieraan moeten uitgeven raakt de inflatie hen extra hard. Gas is nu bijv. 2 keer duurder dan in december 2020.

Bovendien wonen mensen met lagere inkomens vaker in slechter geïsoleerde huurwoningen: dat betekent én meer stoken om het warm te houden én dat de huren komend jaar met de hoge inflatie meestijgen.

De inflatie is een onzichtbare ongelijkmaker. Een snelle berekening laat zien hoe groot de verschillen nu al zijn. Een huishouden op minimumloon in een slecht geïsoleerde sociale huurwoning voelt 2,5 keer zoveel van de prijsstijging als een gezin met modaal inkomen in een normaal geïsoleerde koopwoning!

Uit onderzoek van FNV naar de gevolgen van inflatie blijkt dat meer dan 40% van werknemers in het Zorgvervoer & Taxi elke maand geld tekort komen.

### Perspectief houden

We zien nu al hoe lastig het is voor al die mensen die het meest kwetsbaar zijn, namelijk die met een onzeker contract en laagbetaald werk. Werkgevers hebben daar een belangrijke verantwoordelijkheid in. Deze groep moet perspectief houden - dat wil zeggen: zekerheid én

koopkrachtverbetering. Om de klap van inflatie op te vangen is een goede loonsverhoging nodig en vertrouwen op zeker werk. Daarom willen we voor mensen met lagere inkomens minimaal 14 euro per uur.

FNV Zorgvervoer & Taxi is op basis van het FNV beleid en op basis van de wensen van onze achterban in het Zorgvervoer & Taxi tot de volgende cao-voorstellen gekomen.

## **Voorstellen:**

### **1. Looptijd cao**

Wij stellen voor een looptijd van 1 jaar, van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023;

### **2. Leefbaar inkomen**

Wij stellen voor de lonen jaarlijks per 1 januari elk jaar structureel te verhogen door in het cao opnemen van de APC (automatische prijscompensatie) Koopkrachtbehoud en verbetering is in een cao met minimale beloning van het grootste belang om de economie gaande te houden en werknemers te compenseren voor de alsnog stijgende kosten.

Wij stellen daarnaast voor loontrede 3 en 4 in het loongebouw te schrappen ten einde een start uurloon te creëren van €14,- bruto per uur. In de laagste loontreden is het niet mogelijk om een leefbaar inkomen te verdienen binnen de sector. Om ook de komende jaren werknemers te kunnen aantrekken en de werknemers een leefbaar inkomen te kunnen bieden, dienen de lonen aan de onderkant van het loongebouw verhoogd te worden.

### **3. Flexibiliteit**

Wij stellen voor om flexibiliteit te belonen met toeslagen. Uit ons onderzoek onder werknemers in het zorgvervoer komt stevast op plek 2 het invoeren van toeslagen voor gebroken diensten, avond en weekend werk. Werken wanneer anderen vrij zijn, het niet kunnen deelnemen aan b.v. gezinsactiviteiten, heeft een negatieve impact op het sociale leven van de werknemer.

Concreet stellen wij het volgende voor;

#### **Onregelmatigheidstoeslagen**

- voor het werken van maandag tot en met vrijdag tussen 19:00 en 23:00 uur een toeslag van 25%
- voor het werken van maandag tot en met vrijdag tussen 23:00 en 06:00 uur een toeslag van 50%
- voor het werken op zaterdag een toeslag van 50%
- voor het werken op zondag een toeslag van 100%
- voor het werken op een feestdag een toeslag van 200%

Daarnaast stellen wij voor om de tekst in artikel Artikel 2.1.9. Dienstblokken vanaf 1 maart 2022 volledig te schrappen en te wijzigen in onderstaand voorstel.

#### **Artikel ... Gebroken dienst**

Het is mogelijk dat werknemers per dag in gebroken diensten werkzaam zijn.

1. Bij toepassing van de gebroken dienst is de definitie van een dienst als volgt:

- a. Een gebroken dienst is een dienst, die wordt onderbroken door tenminste een rusttijd van 60 minuten, waarbij elk gebroken- dienstblok, start en eindigt op standplaats.
- b. Tussen twee opeenvolgende gebroken- dienstblokken zit minimaal een onbetaalde periode van 60 minuten. In deze 60 minuten staat de werknemer niet ter beschikking van de werkgever. Is de onbetaalde periode minder dan 60 minuten, gebaseerd op de afwijkingen op basis van de BCT gegevens, dan wordt de tijd tussen de twee gebroken- dienstblokken volledig doorbetaald.
- c. Per gebroken- dienstblok wordt door de werkgever conform artikel 2.3.1 de begin- en eindtijd van tevoren aan de werknemer bekend gemaakt;
- d. Alle tijd binnen een gebroken- dienstblok is te verlonen tijd. Een extra gebroken- dienstblok kan uitsluitend gegeven worden na akkoord van de werknemer;
- e. Wanneer tussen het begin van het eerste gebroken- dienstblok en het einde van het laatste gebroken- dienstblok, meer dan 10 uur zit, geldt een toeslag van 10% over die uren waarmee de periode van 10 uur wordt overschreden.

#### .... **Gebroken- diensttoeslag**

Voor het werken in gebroken- dienstblokken wordt de volgende toeslag toegepast. Deze toeslag is van toepassing over het betreffende dagloon;

- 2 gebroken diensten een toeslag van 10%
- 3 gebroken diensten een toeslag van 12,5%
- 4 gebroken diensten een toeslag van 15%
- Bij 5 of meer gebroken diensten een toeslag 25%

Wanneer in een betalingsperiode gedurende 12 dagen of meer, gebroken diensten worden toegepast ontvangt de werknemer 15% toeslag over zijn gehele bruto periode salaris en vervalt de dag- toeslag.

#### **4 Toelichting op de arbeidsovereenkomst jaar-urenregeling:**

Wij stellen voor deze passage toelichting op de arbeidsovereenkomst jaar-urenregeling uit de cao te schrappen. Bij een jaaruren regeling hoeven de aard van de werkzaamheden geen belemmering te zijn. Zie voor complete tekst bijlage 1.

#### **5 Bepalen standplaats**

Wij stellen voor artikel **2.1.2 Bepalen standplaats** te verplaatsen naar hoofdstuk 1 (Bijlage 1) en het artikel 2.1.2 Standplaats als volgt te wijzigen.

- a) Elke werknemer heeft één standplaats. Dit kan het woonadres van de werknemer of de dichtbij zijnde vestigingsplaats van werkgever zijn
- b) Werkgever legt de standplaats schriftelijk vast in de individuele arbeidsovereenkomst
- c) In geval van uitzendkrachten moet, onder de standplaats verstaan worden: het vestigingsadres (of indien er meer zijn: één van de adressen) van het bedrijf waar de uitzendkracht te werk gesteld wordt. De uitzendonderneming bepaalt voorgaand bedoelde standplaats.

### **5a Standplaats en verloonde tijd inzake huisartsenvervoer**

Wij stellen voor om **2.1.11 Standplaats en verloonde tijd inzake huisartsenvervoer** te verplaatsen naar hoofdstuk 1 en de standplaats op te nemen in de arbeidsovereenkomst.

### **6 Arbeidstijd**

In de huidige cao wordt er verschil gemaakt tussen rijdend en niet rijdend personeel voor het vaststellen van arbeidstijd. Wij stellen voor om voor rijdend personeel de definitie arbeidstijd gelijk te stellen aan niet rijdend personeel.

Voor het bepalen van de arbeidstijd wordt uitgegaan van het dienstrooster. Onder arbeidstijd wordt verstaan de tijd, gelegen tussen het tijdstip waarop de dienst aanvangt en het tijdstip waarop de dienst eindigt na aftrek van de genoten pauzes.

### **7 Extra beloning bij wijziging rooster / arbeidstijden**

Wij stellen voor indien binnen 4 dagen voorafgaand van de dienst de arbeidstijden wijzigen de onderstaande toeslag op het dagloon wordt toegepast;

- 3 dagen voor de dienst een dagtoeslag van 5%
- 2 dagen voor de dienst een dagtoeslag van 7,5%
- 1 dag voor de dienst een dagtoeslag van 10%
- Een wijziging op de dag en voorafgaand aan de dienst een dagtoeslag van 15%

### **8 Pauze**

Wij stellen voor de term Maxflex te wijzigen in pauze en onderstaande tekst op te nemen voor de huidige Maxflex regeling

1. Pauze is een tijdruimte waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van zijn werk.

De maximale pauze op een dienst is 12,5% en kan alleen worden ingehouden als deze daadwerkelijk is genoten als zijnde pauze. De minimale tijd van pauze is 15 minuten. Wanneer er sprake is van 1 pauze tijdvak vindt deze plaats in het midden van het tijdvak van de dienst.

2. Voor werknemers in gebroken diensten mag geen pauze van de arbeidstijd worden ingehouden.

3. De werkgever organiseert de arbeid van een werknemer van 18 jaar of ouder zodanig, dat indien hij:

- a. meer dan 5,5 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid wordt onderbroken door een pauze van ten minste 30 minuten, die kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten;
- b. meer dan 10 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid wordt onderbroken door een pauze van ten minste 45 minuten, die kan worden gesplitst waarbij de eerste pauze na 5,5 uur minimaal 30 minuten is.

#### **8a Spelregels pauze**

- a. de werkgever is verplicht bij het toepassen van een pauze buiten standplaats de werknemer zijn pauze te laten genieten waarbij hij minimaal beschikt over een ruimte waarbij er niet in het voertuig gepauzeerd hoeft te worden. Daarnaast dient deze locatie minimaal te beschikken over toilet faciliteiten. De tijd om naar een geschikte locatie te rijden/ lopen is geen pauze tijd.

- b. Zodra er daadwerkelijk sprake is van pauze waarin werknemer niet ter beschikking staat van werkgever, staat het de werknemer vrij om te doen en laten wat deze wil.

### **9 RoosterPortaal**

Wij stellen voor om de minimale tijd vooraf van een dienst dat de werkgever de tijden dient in te voeren in het nog tot stand te brengen portaal bij SFM in lijn te brengen met het huidige artikel 2.3.1. Dit betekent concreet dat uiterlijk 4 dagen voorafgaand van een dienst de begin en eindtijden zijn ingevoerd.

Het portaal is tevens leidend voor de loonbetaling.

### **10 Normering rijtijd**

Wij stellen voor om het huidige artikel 2.1.13 te schrappen.

### **11 Normering woon-werkverkeer**

Wij stellen voor het artikel als volgt op te schrijven;

De werkgever en de werknemer die belast is met vervoer kunnen in overleg besluiten dat de werknemer een personenauto mee naar huis neemt. In dat geval parkeert de werknemer het voertuig in de nabijheid van zijn woning. Bij aanvang van de volgende dienst kan de werknemer dan direct over het voertuig beschikken. Wanneer de loopafstand langer is dan 5 minuten kortste route ANWB wordt alle tijd van parkeren tot huis meegeteld als arbeidstijd. Deze tijd wordt vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

### **11a Elektrisch laden.**

Werknemers met standplaats huisadres die belast zijn met een voertuig wat bij een openbare laadpaal dienen te laden wordt de volledige loopafstand van laadpaal naar huis en vice versa als werktijd aangemerkt. Voor het ontkoppelen en verplaatsen van het voertuig tijdens een rust periode tussen 2 diensten ontvangt de werknemer een vergoeding van €2,50 per dag voor een ontkoppeling en verplaatsing van het voertuig.

### **12 Doorbetaling loon op feestdag.**

Wij stellen voor om alle wettelijk feestdagen als normaal gebruikelijke arbeidsuren mee te nemen en te belonen. Derhalve stellen wij voor om de volgende passage in de cao te schrappen.

- De werknemer die niet is ingeroosterd op een erkende feestdag en ook niet werkt, heeft geen recht op doorbetaling van zijn loon en ook geen recht op compensatie-uren.

### **13 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.**

Wij stellen wij voor dat bij ziekte vanaf de eerste dag 100% van het loon wordt doorbetaald. Tevens stellen wij voor om de wachtdagen bij arbeidsongeschiktheid te schrappen uit de cao. Daarnaast stellen wij voor het vigerende functieloon toe te passen.

\*Alle voorstellen 3 t/m 13 zijn terug te vinden in bijlage 1 Hoofdstuk 1 en 2 bijlage 2 hoofdstuk 2

### **14 Functiewaardering en opleidingen.**

Binnen de sector Zorgvervoer & Taxi is er veel diversiteit. Denk hierbij aan straattaxi, leerlingen, rolstoel, HAP vervoer etc. Het vereist diverse competenties Er wordt van werknemers steeds meer gevraagd in de omgang met doelgroepen en de professionaliteit die daarbij hoort.

Om de functies daadwerkelijk goed te kunnen waarderen, stellen wij voor dat er een onafhankelijk onderzoek gedaan wordt naar de functiewaardering, de benodigde competenties en de daarbij behorende opleidingen in de sector. De resultaten van dit onderzoek dienen dan als basis voor onderhandelingen tussen cao-partijen over inschaling en beloning in 2024.

### **15 Meer- en overuren**

Wij stellen voor meer- en overuren elke opvolgende maand te verrekenen in tijd en of geld. Parttime werknemers t/m 36 uur die 20% meer uren werken dan contractueel is overeengekomen ontvangen over die uren een toeslag van 30%. Daarnaast stellen wij voor om het voorbeeld waarbij er sprake is van min-uren te schrappen.

### **16 contractwisseling**

Wij willen met u afspraken maken ten aanzien van werkzekerheid bij elke vorm van contractwisseling. Concreet stellen wij voor dat bij elke contractwisseling (dus ook als het een marktconforme contractwisseling is) werknemers met alle rechten en plichten mee overgaan naar de overnemende partij.

### **17 Reiskosten vergoeding woon-werkverkeer**

Wij stellen voor om werknemers met een standplaats niet op huisadres, met inachtneming van het fiscaal toelaatbare, de woon-werkverkeer vergoeding toe te passen.

### **18 Sociaal Fonds Mobiliteit**

Ten aanzien van de cao Sociaal Fonds Mobiliteit stellen wij voor de looptijd te verlengen met een jaar. Daarnaast wensen wij de kernbepalingen te bespreken waarop wordt gecontroleerd, de sancties die staan op overtredingen en de criteria die wij stellen met betrekking tot het scoren van goed, voldoende, onvoldoende of slecht;

Wij willen op zijn minst bespreken;

- Het controleren van de arbeidsovereenkomst en de daaruit voortvloeiende verplichten door SFM. Waaronder het controleren van de correcte toepassing van de WAB (Wet arbeid in Balans) ten aanzien van arbeidsuren voorgaande jaar en het ophogen van de contracturen.
- Het aanpassen van de wijze waarop een aanleidsonderzoek aangevraagd dient te worden en uitgevoerd wordt.
- Bespreken van de cesuur voor goed, voldoende, onvoldoende en slecht. Sanctioneren van recidiverend slecht presterende bedrijven.

### **Voorbehoud wijzigingen en of aanvullingen.**

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen nieuwe of gewijzigde voorstellen in te dienen.

In afwachting van uw voorstellen en uitgaande van constructieve onderhandelingen.

Met vriendelijke groet,

Namens de  
Onderhandelingsdelegatie FNV

### **Meindert Gorter**

Bestuurder FNV Taxi

E: [meindert.gorter@fnv.nl](mailto:meindert.gorter@fnv.nl)