CAO-partijen betrokken bij de CAO Zorgvervoer en Taxi

verklaren zich door middel van ondertekening akkoord met de inhoud en tekst van de CAO Zorgvervoer en Taxi 01-01-2026 tot en met 31-12-2027.

CAO-partijen betrokken bij de CAO Zorgvervoer en Taxi

CAO Zorgvervoer en Taxi
1 januari 2026 tot en met 31 december 2027

Leeswijzer
Dit is de CAO Zorgvervoer en Taxi.

- Overal waar in deze CAO ‘hij’ en werkgever/werknemer staat, kunt u ook ‘zij’ en werkgeefster/werkneemster lezen.
- Alle in deze CAO genoemde bedragen zijn bruto, tenzij anders vermeld.
- Deze CAO wordt aangemerkt als een minimum cao.

Alle rechten voorbehouden
Behoudens de door de auteurswet 1912 gestelde uitzonderingen, mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of op welke wijze dan ook openbaar worden gemaakt, zonder uitdrukkelijke toestemming van CAO-partijen.

Inhoudsopgave CAO Zorgvervoer en Taxi

DEEL A
RECHTEN EN PLICHTEN VAN WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Hoofdstuk 1 Algemene afspraken	**pag.**
1.1 Looptijd en opzegging/stilzwijgende verlenging van de overeenkomst	**7**
1.2 Werkingssfeer van deze CAO	**7**
1.3 Buitenlandse werknemers	**11**
1.4 Dispensatie van deze CAO	**11**
1.4.1 Vrijwillige aansluiting	**12**
1.5 Definities	**12**
1.6 In dienst	**14**
1.6.1 De individuele arbeidsovereenkomst	**14**
1.6.2 Arbeidsovereenkomst jaarurenregeling (schoolvervoer)	**14**
1.7 CAO-uitgave	**14**
1.8 Overgang vervoerscontracten	**15**
1.9 Verplichtingen van de werkgever en de werknemer	**15**
1.9.1 Meldingsplicht werknemer	**15**
1.9.2 Toestemming voor ander werk	**15**
1.9.3 Geheimhouding bedrijfsinformatie	**16**
1.9.4 Uiterlijke verzorging en dienstkleding	**16**
1.9.5 Beheer geld van de werkgever	**16**
1.9.6 Afdracht geld aan de werkgever	**16**
1.9.7 Schade	**16**
1.9.8 Rijvaardigheid beïnvloedende middelen	**17**
1.9.9 Boetes verkeersovertredingen	**17**
1.9.10 Medewerking aan medische keuringen	**17**
1.9.11 Kosten voor de werkgever	**17**
1.10 Loondoorbetaling bij ziekte	**18**
1.11 WGA-premie	**20**
1.12 Vakbondswerk in de onderneming	**20**
1.12.1 Vakbondscontributie	**20**
1.13 Scholing	**20**
1.13.1 Definities	**20**
1.13.2 Scholingskosten	**21**
1.13.3 Opleidingsdagen	**21**

Hoofdstuk 2 Werk en rusttijden	
2.1 Standplaats, onbetaalde periodes en verloonde tijd rijdend personeel	**23**
2.1.1 Werkweek	**23**
2.1.2 Bepalen standplaats	**23**
2.1.3 Procedure wijzigen van de standplaats, zijnde het vestigingsadres	**23**
2.1.4 Procedure wijzigen standplaats, zijnde het woonadres werknemer	**24**
2.1.5 Dit artikel is vervallen	**25**
2.1.6 Definitie dienst in de zin van verloonde tijd	**25**
2.1.7 Algemene uitgangspunten verloonde tijd	**25**
2.1.8 Max-flex regeling	**26**
2.1.9 Dienstblokken	**26**
2.1.10 Spelregeling onbetaalde perioden	**28**
2.1.11 Standplaats en verloonde tijd inzake huisartsenvervoer	**28**
2.1.12 Taakuitvoering	**28**
2.1.13 Normering rijtijd	**28**
2.1.14 Aftrek verloonde tijd in verband met voertuig aan huis	**29**

2.1.15 Arbeidstijdadministratie van de werkgever 29
2.2 Arbeidstijd niet-rijdend personeel 30
2.2.1 Werkweek 30
2.2.2 Arbeidstijd 30
2.2.3 Pauze 30
2.3 Dienstrooster 30
2.3.1 Wettelijke regels voor arbeid en rust 30
2.3.2 Langer werken door de werknemer en intrekken vrije dag 30
2.4 Feestdagen 31
2.5 Collectieve regeling Atb-v/ATW 32
2.5.1 Pauze 32
2.5.2 Dagelijkse/wekelijkse rust 32
2.5.3 Arbeidstijd 32
2.5.4 Nachtarbeid 32
2.5.5 Arbeid op zondag 33
2.6 Regeling onwerkbaar weer 33
2.6.1 Vorst/ijzel/sneeuw 33
2.6.2 Overvloedige regenval 33
2.6.3 Andere buitengewone natuurlijke omstandigheden 34
2.6.4 Storm 34
2.6.5 Algemeen 34

Hoofdstuk 3 Inschaling en beloning
3.1 Definities ervaringsjaar en dienstjaar 35
3.1.1 Ervaringsjaar 35
3.1.2 Dienstjaar 35
3.2 Inschaling rijdend personeel 35
3.2.1 Inschaling rijdend personeel in geval van opvolgend werkgever per 1 januari 2021 35
3.2.2 Inschaling rijdend personeel bij geen opvolgend werkgever 38
3.2.3 Inschaling rijdend personeel in geval van toepassing art 3.2.1 39
3.3 Inschaling niet-rijdend personeel 44
3.3.1 Inschaling niet-rijdend personeel in geval van opvolgend werkgever per 1 januari 2021 44
3.3.2 Inschaling niet-rijdend personeel bij geen opvolgend werkgever 46
3.3.3 Inschaling niet rijdend personeel in geval van toepassing art 3.3.1 46
3.4 Loonbetaling 47
3.4.1 Loonspecificatie 47
3.5 CAO-stijgingen 48
3.6 Loon rijdend personeel 48
3.6.1 Berekening dagloon, uurloon, periodeloon en weekloon 49
3.6.2 Tredeverhoging en -onthouding 49
3.7 Inschalingsmatrix 51
3.8 CAO-lonen en een provisiesysteem 52
3.9 Lonen niet-rijdend personeel 52
3.9.1 Berekening uurloon, dagloonweekloon, periodeloon en WML 54
3.9.2 Tredeverhoging 54
3.9.3 Garantieregeling voor rijdend en niet rijdend personeel 56
3.10 Functiebeschrijvingen niet-rijdend personeel 56
3.11 Vervallen 57
3.12 Toeslagen en vergoedingen 57
3.12.1 Vakantiebijslag 57
3.12.2 Berekenen meer/overuren en overurenvergoeding 58
3.12.3 Procedure bij overuren en meeruren 60
3.12.4 Bedrijfshulpverlening 61

3.12.5 Uurlonen bij huisartsenvervoer 61
3.12.6 Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer 61

Hoofdstuk 4 Vakantiedagen en Verlof
4.1 Vakantiedagen 63
4.2 Vakantiebijslag en vakantiedagen M.U.P.-kracht 63
4.3 Afronden aanspraak vakantiedagen op jaarbasis 64
4.4 Vakantiekaart 64
4.5 Opnemen vakantie 64
4.6 Betaald verlof 65
4.7 Onbetaald verlof 66

Hoofdstuk 5 Uitzend- en payrollkrachten
5.1.1 Regels betreffende uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten 67
5.1.2 Regels betreffende payrollkrachten 67
5.2 Regels betreffende uitzendondernemingen 67
5.3 Regels betreffende inhuur 68

Hoofdstuk 6 Openbaar Vervoer en Besloten Busvervoer
6.1 Uurloon bij dienst in Openbaar Vervoer 69
6.2 Onregelmatigheidstoeslag bij dienst in Openbaar vervoer 69
6.3 Wijziging in CAO Openbaar vervoer 69
6.4 CAO Openbaar Vervoer of CAO Zorgvervoer en Taxi? 69
6.5 Besloten Busvervoer 70

Hoofdstuk 7 Collectieve Regelingen
7.1 Pensioen 71
7.2 Collectieve ongevallenverzekering 71

DEEL B
PARTIJEN EN VERHOUDINGEN

Hoofdstuk 8 Partijen en verhoudingen
8.1 De CAO-partijen 73
8.2 CAO-procedures en verplichtingen 73
8.2.1 Verplichting werkgeversorganisatie 73
8.2.2 Verplichting werknemersorganisaties 73
8.2.3 Verplichtingen bij fusies en reorganisatie 73
8.3 Kernbepalingen 73
8.4 Disputen werkingssfeer 74
8.5 Stichting Sociaal Fonds Mobiliteit 74
8.6 Maatregelen tijdens de contractduur van de CAO 75
8.6.1 Budget voor inzet kaderleden 75
8.6.2 Digitaal boekje Arbeidsrecht en taxi 75
8.6.3 Veranderingen in wet- en regelgeving 75
8.6.4 Evaluatie CAO's 75
8.6.5 Nadere besluiten CAO's 75
8.6.6 Protocolafspraken 2024 2025 76
8.6.7 Protocolafspraken 2026 2027 76

DEEL C
BIJLAGEN

BIJLAGE 1 Buitenlandse werknemers 79

BIJLAGE 2 **Voorbeelden loonberekening met provisiesysteem** **81**

BIJLAGE 3 **Overgang vervoerscontracten** **82**
3A Overgang personeel bij overgang vervoerscontracten **82**
3B Overgang personeel bij contractwisselingen **94**
3C Regeling bij faillissementen **104**

BIJLAGE 4 **Regeling bezwaarcommissie** **105**

BIJLAGE 5 **Procedure behandeling dispensatieverzoeken door CAO-partijen** **110**

BIJLAGE 6 **Reglement vergoeding van lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij taxibedrijven** **111**

BIJLAGE 7 **Belangrijke adressen** **114**

DEEL A RECHTEN EN PLICHTEN VAN WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Hoofdstuk 1 Algemene afspraken

1.1 Looptijd en opzegging/stilzwijgende verlenging van de overeenkomst
Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2026 en eindigt op 31 december 2027.

Wanneer geen van de partijen uiterlijk 3 maanden voor het einde van deze overeenkomst schriftelijk aan de wederpartij te kennen heeft gegeven, dat zij deze overeenkomst niet wenst te verlengen, wordt de overeenkomst geacht stilzwijgend voor de tijd van maximaal 1 jaar te zijn verlengd. Deze wijze van verlenging geldt voor elke periode van maximaal 1 jaar.

In het geval dat één van de partijen uiterlijk 3 maanden voor het einde van deze overeenkomst bij aangetekend schrijven aan de wederpartij te kennen heeft gegeven, dat zij deze overeenkomst niet wenst te verlengen, verplichten de partijen zich in overleg te treden, teneinde een nieuwe CAO aan te gaan.

1.2 Werkingssfeer van deze CAO
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op ondernemingen, op werkgevers en werknemers van elke in Nederland gevestigde arbeidsorganisatie:

- die tegen betaling vervoer van personen verricht, met een personenauto, krachtens een vergunning op grond van de Wet Personenvervoer 2000 (in werking sinds 1 januari 2001, wet van 6 juli 2000, Stb. 2000, 314);
- en/of die tegen betaling vervoer van personen verricht, met een personenauto, over de weg of over andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is ook van toepassing op ondernemingen, op werkgevers en werknemers van elke in Nederland gevestigde arbeidsorganisatie die arbeidskrachten ter beschikking stelt om:

- tegen betaling vervoer van personen te verrichten, met een personenauto, krachtens een vergunning op grond van de Wet Personenvervoer 2000 (in werking sinds 1 januari 2001, wet van 6 juli 2000, Stb. 2000, 314);
- en/of tegen betaling vervoer van personen te verrichten, met een personenauto, over de weg of over andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

- Uitzendondernemingen die lid zijn van de Nederlandse Bond voor Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU);
- Uitzendondernemingen die gebonden zijn aan de CAO van de Algemene Bond voor Uitzendondernemingen (ABU);
- Uitzendondernemingen niet zijnde lid van NBBU of ABU, die weliswaar vallen onder de werkingssfeer van de CAO Zorgvervoer en Taxi, doch die daarnaast voldoen aan de volgende cumulatieve vereisten:
  a. de bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 BW, én
  b. de arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor tenminste 25 procent van de loonsom, betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingssfeer van de CAO Zorgvervoer en Taxi omschreven, én
  c. de werkgever zendt voor tenminste vijftien procent van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, zoals laatstelijk nader

gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005. De werkgever heeft aan dit criterium voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling als zodanig is vastgesteld, én

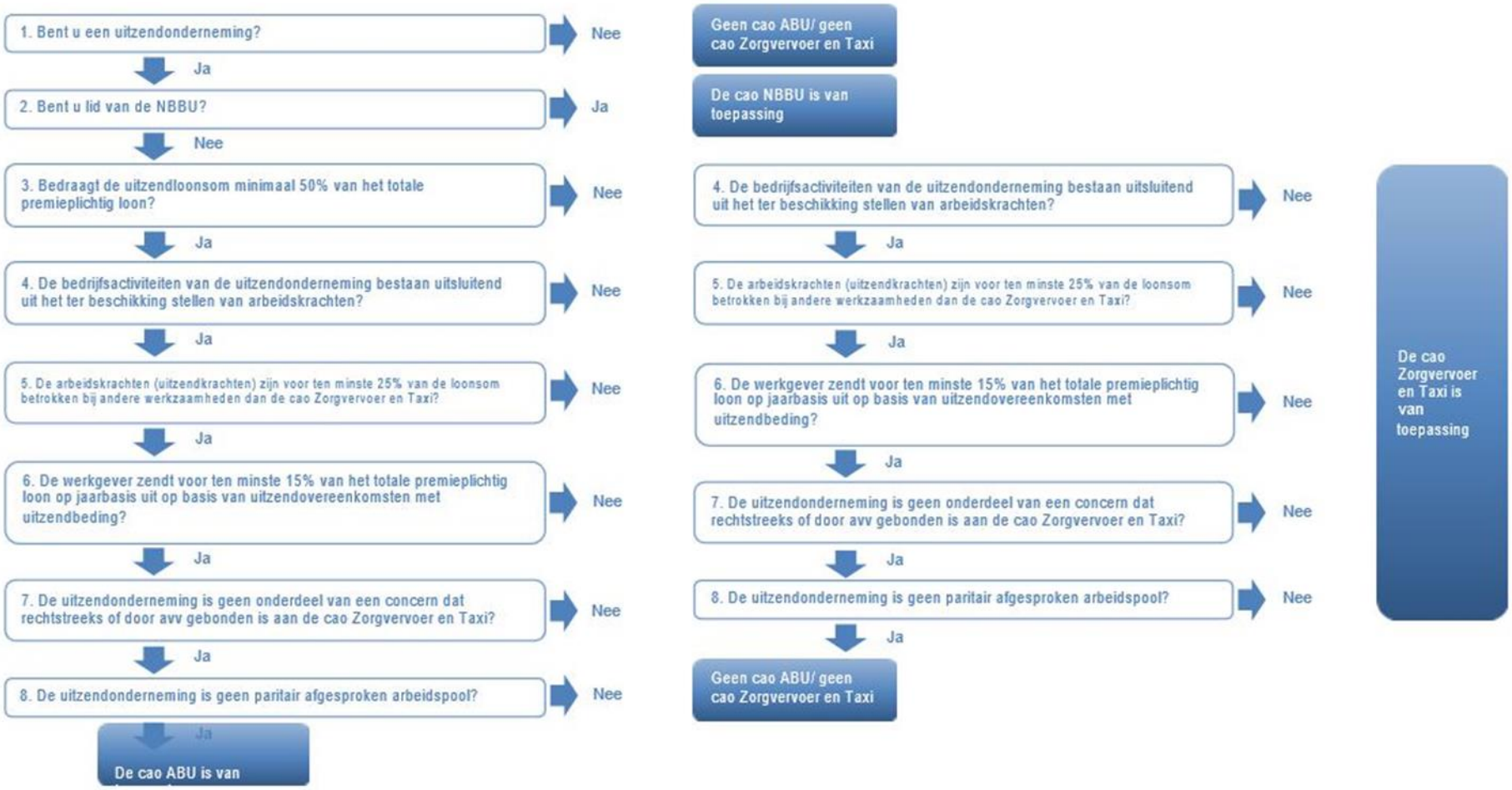
d. de uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeenverbindendverklaring gebonden is aan de CAO Zorgvervoer en Taxi, én,

e. de uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.

- Rijdend personeel van de KLM afdeling wegvervoer;
- Vervoer dat valt onder de CAO voor het personeel in de Ambulancezorg;
- Vervoer dat valt onder de CAO Openbaar Vervoer.

Valt uw uitzendonderneming onder de werkingssfeer van de cao Zorgvervoer en Taxi?

(Aan dit schema kunnen geen rechten worden ontleend.)



Toelichting

1) Bent u een uitzendonderneming in de zin van 7:690 BW: de uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

2) De NBBU staat voor De Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen. Bent u als uitzendonderneming lid van de NBBU dan is de NBBU-cao voor Uitzendkrachten voor u van toepassing en valt u niet onder de werkingssfeer van de cao Zorgvervoer en Taxi.

3) Onder het begrip uitzendloonsom wordt alleen de loonsom verstaan die betrekking heeft op de uitzendovereenkomsten (niet op de payrollovereenkomsten). Bedraagt de loonsom van de uitzendovereenkomsten (uitzendloonsom) minimaal 50% van het totale premieplichtig loon binnen de uitzendonderneming, dan voldoet u aan deze voorwaarde.

4) De bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, zoals bedoeld in artikel 7:690 BW.

5) De arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor ten minste 25% van de loonsom, of althans van het in de desbetreffende cao gehanteerde relevante kwantitatieve criterium (zoals arbeidsuren), betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingssfeer van die andere cao omschreven. Anders beredeneerd: is minder dan 75% van de uitzendkrachten betrokken bij werkzaamheden in de taxibranche, dan voldoet u niet aan dit criterium.

6) De werkgever zendt voor ten minste 15% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, zoals nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005. Met ingang van de inwerkingtreding van dit besluit geldt dat de uitzendonderneming aan dit criterium heeft voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling is vastgesteld.

7) De uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeenverbindendverklaring gebonden is aan de cao Zorgvervoer en Taxi?

8) De uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool (arbeidspotentieel waarmee wisselingen in de personeelsbehoefte van bedrijven binnen een bepaalde sector of branche opgevangen kunnen worden)?

Komt u bij de cao Zorgvervoer en Taxi uit, dan is op de uitzendkrachten die in de taxibranche ter beschikking worden gesteld de cao Zorgvervoer en Taxi van toepassing.

1.3 Buitenlandse werknemers
In overeenstemming met de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU), zijn verbindend verklaarde bepalingen van deze CAO ten aanzien van (zie bijlage 1):

a. maximale werktijden en minimale rusttijden;
b. minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
c. het loongebouw in deze CAO, inclusief de functie-indeling en ervaring (diensttijd) van werknemers, en/of aard van de verrichte werkzaamheden, salarisschalen met inbegrip van periodiek systeem (ook voor jeugdigen);
d. de vakantiebijslag over het loongebouw;
e. tussentijdse CAO-loonsverhogingen;
f. overwerkvergoedingen;
g. kostenvergoedingen: reistijdvergoeding;
h. toeslag voor verschoven uren;
i. feestdagentoeslag;
j. werken op zon- en feestdagen;
k. scholing;
l. minimumlonen, daaronder begrepen vakantiebijslag, vergoedingen voor overwerk, en daar niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
m. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
n. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
o. beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen vrouwen;
p. gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet- discriminatie,

ook van toepassing op de ter beschikking gestelde werknemer, die tijdelijk in Nederland arbeid verricht en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander dan het Nederlandse recht. Onder ter beschikking gestelde werknemer wordt in dit verband verstaan iedere werknemer die gedurende een bepaalde periode werkt in Nederland, dat niet het land is waar die werknemer gewoonlijk werkt.

Wanneer de detachering als voornoemd meer dan twaalf maanden bedraagt, waarborgt de dienstverrichter voor zijn gedetacheerde werknemers vanaf de dertiende maand alle verbindend verklaarde bepalingen die zijn neergelegd in deze collectieve arbeidsovereenkomst, met uitzondering van de bepalingen inzake procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en inzake aanvullende bedrijfspensioenregelingen. De hierboven genoemde termijn van twaalf maanden bedraagt achttien maanden indien de dienstverrichter als bedoeld in de WagwEU, gedurende de laatste drie maanden van de periode van ten hoogste twaalf maanden waarin de detachering plaatsvindt, aan de minister van Sociale Zaken een gemotiveerde kennisgeving verstrekt, dat de in eerste instantie opgegeven vermoedelijke duur van de werkzaamheden zal worden overschreden tot ten hoogste achttien maanden. Wanneer de detachering in geval van verdere verlenging meer dan achttien maanden bedraagt, waarborgt de dienstverrichter de in de eerste volzin van deze alinea bedoelde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden vanaf de negentiende maand.

1.4 Dispensatie van deze CAO
Partijen bij deze CAO kunnen aan de werkgever of werknemer die daarom vraagt dispensatie verlenen van (één of meer bepalingen in) deze overeenkomst. De procedure

voor het indienen en behandelen van een dispensatieverzoek is opgenomen in bijlage 5 van deze CAO.

Partijen bij deze CAO kunnen dispensatie verlenen als:

- de situatie (tijdelijk) zo afwijkend is van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is dat in redelijkheid niet van een werkgever kan worden gevergd dat de CAO (bepalingen) onverkort word(t)(en) toegepast of
- de situatie (tijdelijk) zo afwijkend is van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is dat in redelijkheid niet van een werkgever kan worden gevergd dat de CAO (bepalingen) onverkort word(t)(en) toegepast, het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket tot stand is gekomen in samenspraak met een werknemersorganisatie die onafhankelijk is van de werkgever en het gehele arbeidsvoorwaardenpakket tenminste gelijkwaardig blijft aan deze CAO.

1.4.1 Vrijwillige aansluiting
Ondernemingen die niet ressorteren onder de werkingssfeer van deze CAO kunnen zich vrijwillig aansluiten.
Ondernemingen die zich vrijwillig aansluiten verplichten zich om, gedurende de looptijd van de CAO Zorgvervoer en Taxi, de CAO Zorgvervoer en Taxi en de CAO SFM integraal toe te passen.

1.5 Definities

a. Werkgeversorganisatie
Taxivervoer Nederland, verder te noemen KNV Zorgvervoer en Taxi

b. Werknemersorganisatie
FNV en CNV.

c. Werkgever
Elke natuurlijke of rechtspersoon die in Nederland door één of meer werknemers arbeid doet verrichten als bedoeld in artikel 1.2, alsmede ondernemingen in de zin van artikel 1.4.1.

d. Werknemer
De persoon die met de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten voor bepaalde of onbepaalde tijd. Hieronder wordt ook verstaan een AOW gerechtigde die een arbeidsovereenkomst met werkgever heeft gesloten.
Onder werknemer wordt niet verstaan de directeur/grootaandeelhouder van een N.V. of B.V., echtgeno(o)t(e) en familieleden, die niet (meer) verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Onder werknemer wordt tevens niet verstaan een persoon die conform de regeling proefplaatsing van het UWV bij een werkgever te werk wordt gesteld. Een proefplaatsing is het plaatsen van iemand met een WAO-, WIA-, WAZ-, Wajong-, Ziektewet- of WW-uitkering die moeilijk aan werk komt en van wie niet bekend is of hij geschikt is voor de functie. Proefplaatsing geschiedt normaal gesproken gedurende 2 maanden met behoud van uitkering; een proefplaatsing kan maximaal 6 maanden duren. Een eventuele wijziging in de definiëring van proefplaatsing geldt onverkort voor deze CAO.

e. Fulltimer
De werknemer met wie in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat hij gedurende de volledige werkweek werkzaamheden verricht.

f. Parttimer
De werknemer met wie in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat hij gedurende een gedeelte van de volledige werkweek werkzaamheden verricht.

g. M.U.P.-kracht
De werknemer met wie in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat hij een Uitgestelde Prestatieplicht (M.U.P.-overeenkomst) heeft en op afroep werkzaamheden verricht.

h. Kalenderweek
Een periode van 7 aaneengesloten dagen, die begint op maandag 00.00 uur en eindigt op zondag 24.00 uur. Daar waar in deze CAO over week gesproken wordt, wordt kalenderweek bedoeld.

i. Loon
Minimaal het functieloon waarop de werknemer aanspraak maakt per betalingsperiode van een kalenderweek, 4 weken, een maand of een kalenderkwartaal.

j. Functieloon
Daar waar in deze CAO wordt gesproken over functieloon, wordt daarmee bedoeld het loon conform de trede in de loontabel waar de werknemer recht op heeft.

k. Echtgenoot
De huwelijkse partner, de wettelijk geregistreerde partner, of de partner met wie de werknemer bij de notaris een samenlevingsovereenkomst heeft opgesteld.

l. Uitzendonderneming
De natuurlijke of rechtspersoon, zijnde de werkgever, die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) opdrachtgevers, in de zin van titel 7.10 BW.

m. Uitzendkracht
De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst met een uitzendonderneming arbeid verricht ten behoeve van de inlenende werkgever. Onder uitzendkrachten worden ook verstaan payrollers en gedetacheerden (de ter beschikking gestelde arbeidskrachten).

n. SFM
Stichting Sociaal Fonds Mobiliteit

o. Uitzendovereenkomst
De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

p. Payrollovereenkomst
De payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.

q. Payroller/payrollkracht
De natuurlijke persoon die op basis van een payrollovereenkomst met een uitzendonderneming arbeid verricht ten behoeve van de inlenende werkgever.

1.6 In dienst

1.6.1 De individuele arbeidsovereenkomst
De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer moet schriftelijk worden aangegaan.

1.6.2 Arbeidsovereenkomst jaarurenregeling (bijvoorbeeld schoolvervoer)
1. De jaarurenregeling kan van toepassing zijn op al dat Zorgvervoer en Taxi waarbij personen behorend tot een beperkte groep volgens een schema op regelmatige tijden worden vervoerd, waarbij de opdrachtgever expliciet bepaalt wanneer vervoer verricht dient te worden.

2. Indien en voor zover de werknemer op parttimebasis vervoer verricht zoals bedoeld onder lid 1, mogen in afwijking van artikel 3.4, artikel 3.6.1 sub 2 en artikel 3.12.2 de arbeidsuren en de daarop gebaseerde beloning worden gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen tot 1 augustus van enig jaar met dien verstande dat per betalingsperiode een evenredig gedeelte van dat jaargemiddelde uitbetaald wordt. Voor het bepalen hiervan kan gebruik worden gemaakt van het SFM-rekenschema, dat terug te vinden is op de site van SFM. Uiterlijk in de maand augustus van het daaropvolgende kalenderjaar worden de meeruren in het kader van de jaarurenregeling uitbetaald. De minder gemaakte uren zijn voor rekening van werkgever.

3. In het kader van de jaarurenregeling dient in de loonberekening de vakantie-aanspraak te worden opgenomen conform het volgende schema.

   24 vakantiedagen = 24 : 236(260 werkbare dagen minus 24) x 100% = 10,17% per 1 januari 2026.
   25 vakantiedagen = 25 : 235 (260 werkbare dagen minus 25) x 100% = 10,64% per 1 januari 2027.

   Bestaande rechten, voor zover er sprake is van opvolgend werkgever als bedoeld in artikel 3.2.1 en 3.3.1 alsmede bestaande rechten van werknemers die op 1 januari 2018 reeds in dienst waren bij werkgever, worden gerespecteerd dat wil zeggen bij:
   25 vakantiedagen = 25 : 235 (260 werkbare dagen minus 25) x 100% = 10,64 %
   26 vakantiedagen = 26 : 234 (260 werkbare dagen minus 26) x 100% = 11,11%
   27 vakantiedagen = 27 : 233 (260 werkbare dagen minus 27) x 100% = 11,59%

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

Toelichting op de arbeidsovereenkomst jaarurenregeling:
Indien de werknemer naast de jaarurenregeling ook nog andere werkzaamheden verricht waaruit uren voortvloeien, dan dienen deze uren op de gebruikelijke wijze betaald te worden conform het gestelde in artikel 3.12.2 en 3.12.3.
Lid 2 van het artikel heeft tot gevolg dat er ook gedurende bijvoorbeeld een schooljaar met een werknemer een arbeidsovereenkomst jaarurenregeling aangegaan kan worden.

1.7 CAO-uitgave
CAO partijen brengen een digitale versie van een CAO boekje uit. De werkgever verstrekt aan werknemer een digitale versie van de tekst van de CAO Zorgvervoer en Taxi, zoals deze overeengekomen is dan wel zoals deze algemeen verbindend is verklaard.

1.8 Overgang vervoerscontracten

De regeling “Overgang personeel bij overgang vervoerscontracten (OPOV)” is van toepassing op een openbare procedure, waarbij een opdrachtgever middels een openbare publicatie bekend maakt een (vervoer)opdracht te willen laten uitvoeren.
Daarbij staat de procedure open voor eenieder om in te schrijven (voor zover een ieder kan voldoen aan de door een opdrachtgever gestelde voorwaarden en vereisten), worden de inschrijvingen op een vooraf bepaalde datum gesloten en selecteert de opdrachtgever de onderneming die de vervoersopdracht gegund krijgt.
De huidige contractpartij/vervoerder doet een opgave van betrokken personeel aan SFM, die op basis daarvan bepaalt op welke werknemers de OPOV-regeling van toepassing is. SFM stuurt de betrokken werknemers een brief met informatie over de regeling. De verkrijgende contractpartij/vervoerder doet de betrokken werknemers een aanbod, waarbij tenminste vijf nader in deze CAO te noemen kenmerken gelijk blijven, welke de werknemer heeft bij de huidige contractpartij/vervoerder.

De regeling “Overgang bij contractwisseling (OPBC)” is van toepassing bij wijzigingen van vervoerscontracten, waarop de OPOV-regeling van toepassing was en waarbij gedurende het vervoerscontract van contractpartij en/of vervoerders wordt gewisseld. Deze regeling geldt ook bij tijdelijke overbruggingen. De huidige contractpartij/vervoerder doet een opgave van betrokken personeel aan SFM, die op basis daarvan bepaalt op welke werknemers de OPBC regeling van toepassing is. SFM stuurt de betrokken werknemers een brief met informatie over de regeling. De verkrijgende contractpartij/vervoerder doet de betrokken werknemers een aanbod, waarbij tenminste vijf nader in deze CAO te noemen kenmerken gelijk blijven, welke de werknemer heeft bij de huidige contractpartij/vervoerder.

De regeling “Regeling bij faillissementen (RBF)” is van toepassing bij faillissementen, waarbij vervoerscontracten zijn betrokken, waarop de OPOV-regeling van toepassing was. Deze regeling houdt in dat een werknemer die gedurende 3 kalendermaanden voor de derde partij of contractpartij daadwerkelijk heeft gewerkt, deze automatisch een arbeidsovereenkomst krijgt waarvan de omvang gelijk is aan het gemiddeld aantal gewerkte uren en waarvan het type arbeidsovereenkomst gelijk is aan de arbeidsovereenkomst die werknemer had bij de failliete vervoerder/contractpartij.

De OPOV-regeling alsmede de regelingen OPBC en RBF zijn opgenomen in bijlage 3 van deze CAO.

Indien de wet overgang van onderneming van toepassing is, geldt deze boven de bepalingen in dit artikel.

1.9 Verplichtingen van werkgever en werknemer

1.9.1 Meldingsplicht werknemer

Werknemer is verplicht werkgever direct te informeren als hij, al dan niet tijdelijk, niet langer bevoegd is om zorgvervoer en taxivervoer te verrichten, omdat hij, al dan niet tijdelijk, niet langer over een geldige chauffeurskaart taxi (waaronder begrepen geldige verklaring omtrent het gedrag en geldige medische verklaring) of, al dan niet tijdelijk, niet langer over een geldig rijbewijs beschikt.

1.9.2 Toestemming voor ander werk

De werknemer is verplicht bij indiensttreding de werkgever te melden of hij elders (betaalde of onbetaalde) werkzaamheden verricht.

De werknemer mag geen arbeid in loondienst verrichten voor derden, zaken voor eigen rekening doen of als vertegenwoordiger voor derden optreden, tenzij hij hiervoor schriftelijke

toestemming heeft van werkgever. Werkgever geeft de toestemming, tenzij hij aannemelijk kan maken dat er sprake is van een kans op schade, een te grote werkbelasting, overtreding van geldende wet en regelgeving of het ontstaan van een belangenconflict. Werkgever deelt schriftelijk en gemotiveerd met werknemer de reden van afwijzing.

Toelichting op toestemming voor ander werk
De werknemer is verplicht bij indiensttreding de werkgever te melden of hij elders (betaalde of onbetaalde) werkzaamheden verricht, dit om de werkgever in staat te stellen na te gaan of de bepalingen uit de ATW en Atb-v al dan niet worden overtreden.

1.9.3 Geheimhouding bedrijfsinformatie
De werknemer moet informatie geheimhouden die niet voor derden bestemd is, met uitzondering van mededelingen die van hem kunnen worden verlangd op grond van wettelijke bepalingen of bedrijfsvoorschriften.
Iedere werknemer is echter, met inachtneming van het in het vorige zin gestelde, bevoegd mededelingen die wensen en bezwaren inhouden, aan de bestuurders van zijn vakvereniging mee te delen en toe te lichten.

1.9.4 Uiterlijke verzorging en dienstkleding
De werknemer zorgt ervoor dat hij tijdens diensttijd voldoet aan de in het bedrijf geldende normen voor uiterlijke verzorging en kleding.

Als de werkgever specifieke kleding voorschrijft, wordt dit aangemerkt als dienstkleding die door de werkgever wordt betaald.

Toelichting op dienstkleding
De werkgever kan verlangen dat de werknemer er verzorgd en correct gekleed uitziet als hij zijn werk doet. Dat kan betekenen dat spijkerkleding en open overhemd niet zijn toegestaan en dat het dragen van een stropdas verplicht is.

Als de werkgever echter bepaalde kleding voorschrijft, bijvoorbeeld een zwart pak met rode stropdas, dan komt deze kleding voor rekening van de werkgever.
Indien de werkgever dienstkleding verstrekt of een vergoeding voor kleding geeft, stelt de fiscus daar eisen aan. Om te voorkomen dat het voor de werknemer aantrekkelijk is om die dienstkleding ook privé te gebruiken heeft de fiscus bepaald dat dienstkledingstukken moeten zijn voorzien van een logo of firmanaam van een bepaald formaat. Indien dienstkleding niet is voorzien van logo’s, of als er een vergoeding voor kleding is verstrekt dan dient er belasting over de waarde of vergoeding afgedragen te worden.

1.9.5 Beheer geld van de werkgever
De werknemer dient gelden, die hem in het kader van zijn functievervulling zijn toevertrouwd en/of aan hem zijn afgedragen, zorgvuldig te bewaren of te gebruiken voor het doel waarvoor zij zijn verstrekt. Deze gelden moeten worden afgedragen zodra hij de gelden voor zijn dienst niet meer nodig heeft of wanneer de werkgever daarom vraagt, verlies ervan dient zo spoedig mogelijk te worden gemeld. De werknemer dient de afdracht van deze gelden op door de werkgever aan te geven wijze te bevestigen.

1.9.6 Afdracht geld aan de werkgever
De werkgever dient de werknemer, rekening houdend met het tijdstip waarop de dienst zal eindigen, gelegenheid te bieden om op nader aan te geven wijze tijdens diensttijd ontvangen gelden tegen ontvangstbewijs af te dragen.

1.9.7 Schade

Schade, die de werknemer bij de uitvoering van zijn werkzaamheden toebrengt aan de werkgever of aan een derde tegenover wie de werkgever verplicht is schade te vergoeden, kan in beginsel niet op de werknemer worden verhaald.

Hoge uitzondering op dit beginsel is de situatie waarin de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
Van opzet is sprake wanneer de werknemer de bedoeling heeft gehad om schade toe te brengen.
Van bewuste roekeloosheid is alleen dan sprake wanneer de werknemer zich letterlijk bewust is van zijn handelingen en van het feit dat die handelingen tot schade kunnen leiden.
De bewijslast ligt in beide situaties bij de werkgever.
Als moet worden aangenomen dat de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid dan moet de werkgever de volgende stappen ondernemen:

- aan de werknemer binnen één maand nadat hij van de gebeurtenis kennis heeft genomen schriftelijk mee delen dat hij vergoeding van de schade zal eisen;
- het bedrag van de schade zo snel mogelijk vaststellen, doch uiterlijk binnen één jaar nadat hij van de gebeurtenis kennis heeft genomen.

De hoogte van de vergoeding van de schade kan niet meer bedragen dan de kosten voor herstel of vervanging.

1.9.8 Rijvaardigheid beïnvloedende middelen
De werknemer dient vanaf het begin tot aan het eind van zijn diensttijd vrij te zijn van alcohol en andere middelen die de rijvaardigheid kunnen beïnvloeden.

Als de werknemer geneesmiddelen gebruikt, dient hij aan zijn arts te vragen of deze middelen de rijvaardigheid kunnen beïnvloeden. De werknemer stelt de werkgever op de hoogte van het oordeel van de arts. De werkgever neemt dat oordeel over.

1.9.9 Boetes verkeersovertredingen
Boetes die voortkomen uit verkeersovertredingen van de werknemer kunnen door de werkgever worden ingehouden op het loon.
Hierbij is het een voorwaarde dat de werkgever moet kunnen aantonen dat hij de werknemer tijdig in de gelegenheid heeft gesteld om tegen de boete bezwaar aan te tekenen of ertegen in beroep te gaan. De werkgever moet dan ook kunnen aantonen dat de werknemer van die mogelijkheid geen gebruik heeft gemaakt, of dat het bezwaar of beroep is afgewezen.

1.9.10 Medewerking aan medische keuringen
Een medische keuring is op grond van artikel 7:450 BW alleen toegestaan met instemming van de werknemer. De werknemer verleent zijn medewerking aan medische keuringen die verplicht zijn op grond van de wet. De medische keuring voor het verkrijgen of behouden van de chauffeurskaart is verplicht op grond van de wet conform artikel 82 lid 1 sub b. en artikel 74 lid 1 Besluit personenvervoer 2000.

1.9.11 Kosten voor de werkgever
Voor rekening van de werkgever komen de kosten voortkomend uit:

- de geneeskundige verklaring, daaronder begrepen de daarvoor benodigde medische keuring;
- overige keuringen en onderzoeken bedoeld in artikel 1.9.10;
- specifieke bedrijfskleding die door de werkgever verplicht is gesteld.
- de volgende kosten voor het verlengen van de chauffeurskaart:
  - de betreffende kosten die door KIWA Register in rekening worden gebracht
  - de kosten voor de aanvraag van de verklaring omtrent het gedrag.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer binnen 6 maanden nadat de in dit artikel genoemde kosten aan werkgever zijn doorbelast, kunnen deze kosten door de werkgever op de werknemer als volgt worden verhaald:
in de eerste twee maanden volledig;
in de derde maand tot 80 %;
in de vierde maand tot 60 %;
in de vijfde maand tot 40 %;
en in de zesde maand tot 20 %.

1.10 Loondoorbetaling bij ziekte

1 a. Onderstaande afspraak is van toepassing op nieuwe ziektegevallen vanaf 1 januari 2023: de werknemer die wegens ziekte niet in staat is om zijn werkzaamheden te verrichten, heeft recht op:

- doorbetaling van 80% van zijn laatstverdiende loon gedurende de eerste 8 weken van de arbeidsongeschiktheidsperiode.
- doorbetaling van 90 % van zijn laatstverdiende loon gedurende de periode vanaf 9 weken tot en met 104 weken van de arbeidsongeschiktheid.
- Per kalenderjaar geldt voor de loondoorbetaling van 80% van het laatstverdiende loon een maximum van 8 weken. Indien aan een werknemer in enig kalenderjaar reeds gedurende 8 weken als gevolg van arbeidsongeschiktheid 80% van zijn laatstverdiende loon is doorbetaald, wordt bij een eventuele volgende ziekmelding in datzelfde kalenderjaar vanaf de 1e ziektedag tot en met 104 weken 90% van zijn laatstverdiende loon doorbetaald.
- deze regeling mag er nimmer toe leiden dat per betalingsperiode minder dan het minimumloon wordt uitbetaald.

b. Voor AOW-gerechtigden geldt ten aanzien van de duur waarover loon tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid dient te worden betaald en de omvang van de loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid, de wettelijke regeling, zoals vastgelegd in de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd (7:629 lid 2 sub b BW). Voor wat betreft de omvang van de loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid, geldt dat deze er nimmer toe mag leiden dat per betalingsperiode minder dan het minimumloon wordt uitbetaald.

2 De werkgever is bevoegd bij de 2e en 3e ziekmelding binnen één kalenderjaar één wachtdag en bij de 4e ziekmelding en volgenden binnen één kalenderjaar twee wachtdagen toe te passen. Registratie van wachtdagen dient door de werkgever schriftelijk te gebeuren.
De wachtdagen mogen er nimmer toe leiden dat minder dan het minimumloon wordt uitbetaald.
Op verzoek van de werknemer kan de werkgever, in plaats van het toepassen van een wachtdag, een bovenwettelijke vakantiedag afschrijven van het tegoed aan vakantiedagen van de werknemer.

Indien één wachtdag wordt toegepast geldt dat de dag van de ziekmelding als wachtdag gezien kan worden (dat is namelijk de eerste ziektedag). De dag erna wordt gezien als eerste betaalde ziektedag. Indien twee wachtdagen worden toegepast geldt dat de dag van de ziekmelding en de eerste dag daarna als wachtdagen gezien kunnen worden. De dag daarna wordt gezien als eerste betaalde ziektedag.

3 De verplichting tot loondoorbetaling ontstaat vanaf de eerste dag dat de werknemer verhinderd is om zijn arbeid te verrichten. In geval de werkgever één of twee wachtdagen toepast als gevolg van lid 2 van dit artikel, geldt deze verplichting vanaf de tweede (bij één wachtdag) resp. de derde (bij twee wachtdagen) dag dat de werknemer verhinderd is om zijn arbeid te verrichten.

4 De werknemer kan geen aanspraak maken op loondoorbetaling:
- indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of een gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.

5 In geval van ziekte wordt onder laatstverdiend loon in de zin van dit artikel verstaan, het gemiddeld aantal gewerkte uren (tevens rekening houdend met eventuele eerdere ziektedagen en verlof) in de referteperiode van de 12 voorafgaande betalingsperioden, vermenigvuldigd met het uurloon waar de werknemer recht op had direct voorafgaande aan het moment van de ziekmelding. Indien de duur van de arbeidsovereenkomst, die op het moment van de ziekmelding met werknemer is gesloten, korter is dan 12 betalingsperioden, wordt gerekend met een kortere periode, zijnde de periode waarop de arbeidsovereenkomst betrekking heeft.

6 Indien de ongeschiktheid tot werken van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is, heeft de werkgever op grond van art 6:107A BW een wettelijk verhaalsrecht ter zake van het doorbetaalde netto loon.

Toelichting loonbetaling bij ziekte
Voor de wachtdagen genoemd in lid 2 geldt dat voor zowel de 2e als de 3e ziekmelding steeds 1 wachtdag ingehouden mag worden. Vanaf de 4e ziekmelding mogen per ziekmelding steeds 2 wachtdagen ingehouden worden.
Bij samengesteld ziekteverzuim waarbij een werknemer binnen vier weken na herstel van de 1e ziekteperiode binnen het kalenderjaar zich opnieuw ziek meldt, waardoor ingevolge artikel 7:629 lid 10 BW sprake is van een doorlopende wachttijd, is de werkgever bevoegd voor deze twee ziekmeldingen in totaal maximaal maar één wachtdag toe te passen.
Indien derden, bijvoorbeeld voor werknemers die onder de UWV-No-Riskpolis vallen, ziektedagen vergoeden, kan de werkgever geen wachtdag(-en) inhouden.

Voor AOW-gerechtigden geldt dat er in geval van arbeidsongeschiktheid geen loondoorbetalingsverplichting bestaat tot en met 104 weken, maar tot en met 6 weken. Tevens geldt dat gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid de AOW-gerechtigde recht heeft op doorbetaling van 70% van zijn laatstverdiende loon. Voor wat betreft de omvang van de loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid, geldt dat deze er nimmer toe mag leiden dat per betalingsperiode minder dan het minimumloon wordt uitbetaald.

Voorbeeld ziekmelding en toepassen van een 1e wachtdag
Werknemer werkt op maandag van 9 tot 17 uur en meldt zich om 15 uur ziek. Werknemer krijgt de gewerkte uren van 9 tot 15 uur verloond. De wachtdag kan in dit voorbeeld alleen voor het tijdvak van 15 tot 17 uur worden toegepast. Werknemer zou op dinsdag moeten komen werken, maar is nog steeds ziek. Dinsdag is de eerste uit te betalen ziektedag.

Voorbeeld 8 weken
Werknemer wordt op 15 mei ziek, dan loopt de 8 weken als bedoeld in het artikel onder lid 1 sub a door tot 10 juli.

1.11 WGA-premie

De werkgever dient ieder jaar aan iedere werknemer opgave te doen van de totale WGA-premie. De werkgever stelt in het begin van het kalenderjaar de werknemer in het bezit van een afschrift van de door de belastingdienst voor dat jaar vastgestelde WGA-premie.
De werkgever is bevoegd maximaal 50% van die individueel gedifferentieerde WGA-premie component te verhalen op het loon van de werknemer. Voor eigenrisicodragers die de kosten hebben herverzekerd, geldt dat maximaal de helft van de verzekeringspremie van de private verzekeraar op het nettoloon van de werknemers mag worden verhaald. Als de eigenrisicodrager geen verzekering heeft gesloten, dan kan deze maximaal 50% van de WGA-lasten verhalen op het nettoloon van de werknemer. Indien de werknemer van mening is dat de premie die door de werkgever- eigen risicodrager wordt ingehouden op zijn loon uitzonderlijk hoog is, kan de werknemer SFM verzoeken een oordeel te geven omtrent de hoogte van de premie.

1.12 Vakbondswerk in de onderneming

Kaderlid van een werknemersorganisatie is de in de onderneming werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor de werknemersorganisatie waarvan hij lid is en die als zodanig door die organisatie bij de werkgever schriftelijk is aangemeld.

De werkgever draagt er zorg voor, dat een kaderlid van de werknemersorganisatie uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad.

Afwezigheid met behoud van loon wordt toegestaan voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie, tot ten hoogste 8 dagen per kalenderjaar, voor zover de dienst het toelaat.
Voor kaderleden die zitting hebben in een vertegenwoordiging en/of werkgroep(en) vanuit de sector is het benodigde aantal dagen van toepassing. Werkgever is verplicht deze kaderleden vrij te maken van werkzaamheden.

1.12.1 Vakbondscontributie

De werkgever werkt mee aan fiscaal vriendelijke verwerking van contributie, verschuldigd door de werknemer die lid is van een werknemersorganisatie zoals bedoeld in deze CAO Zorgvervoer en Taxi volgens het reglement uit bijlage 5.

1.13 Scholing

1.13.1. Definities

a. **Scholing**
Elke vorm van een gestructureerde activiteit die, ongeacht of de scholing wordt aangemerkt als een aan de functie van de werknemer verbonden wettelijke verplichting, gericht is op het door de werknemer verkrijgen van kennis en/of vaardigheden.
b. **Gestructureerde activiteit**
Een activiteit die aan de volgende voorwaarden voldoet: bij de scholing is begeleiding vereist; daar waar scholing mogelijk is door middel van een interactief systeem, dient begeleiding beschikbaar te zijn en na afloop wordt door of namens de werkgever de scholing met de werknemer geëvalueerd.
c. **Scholingskosten**

In de ruimste zin van het woord, wordt onder andere verstaan: de cursuskosten, de kosten voor het organiseren van een interne en / of externe scholing, examenkosten, de vergoedingen van reis- en verblijfskosten en de ontwikkelingskosten.

1.13.2 Scholingskosten

1. Als de werkgever op grond van toepasselijk Unierecht, toepasselijk nationaal recht of op grond van deze cao verplicht is zijn werknemers scholing te verstrekken, dan moet deze scholing kosteloos worden aangeboden en de daarmee gemoeide tijd (opleidings- en reistijd) als arbeidstijd worden aangemerkt.
2. Onder wettelijk vereiste scholingskosten wordt ook verstaan kosten die gemoeid zijn met scholing en/of examens/toetsen die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie, bijvoorbeeld tram/busbaan examens CCV, toetsen en cursussen al dan niet direct als vereiste opgenomen in de gemeentelijke taxiverordening en scholing die wordt vereist door opdrachtgevers en daardoor verplicht wordt gesteld door de werkgever.
3. De kosten gemoeid met de wettelijke startkwalificaties, zoals het rijbewijs en de chauffeurspas zijn voor rekening van werknemer.
4. Lid 3 betreft niet de opleidingskosten in het kader van het leer-werktraject, waarbij de chauffeur de mogelijkheid krijgt om voor een periode van maximaal 6 maanden praktijkervaring op te doen in het contractvervoer, zonder in het bezit te zijn van het wettelijk verplichte chauffeursdiploma.
5. De opleidingstijd van een werknemer die ook OV werk doet (conform hoofdstuk 6 van deze cao) wordt uitbetaald tegen het van toepassing zijnde uurloon rijdend personeel dat is opgenomen in artikel 3.6.
6. Werkgevers kunnen in geval van opleidingen die middels e-learning worden verzorgd, voor het berekenen van de te vergoeden opleidingstijd uitgaan van hetgeen de e-learning instituten aangeven als benodigde opleidingstijd of, indien er geen opleidingstijd bekend is, zelf de gemiddelde benodigde opleidingstijd vaststellen gebaseerd op de tijd die een aantal personen die de e-learning hebben uitgeprobeerd, nodig hadden.
7. Het is mogelijk om een studiekostenbeding met terugbetalingsverplichting overeen te komen voor opleidingen of cursussen die niet noodzakelijk of niet verplicht zijn. Hierbij komen de scholingskosten (met uitzondering van de betaalde opleidingstijd) gedeeltelijk voor rekening van de werknemer, wanneer de werknemer ontslag neemt respectievelijk wordt ontslagen, waarbij dit ontslag de werknemer te verwijten is:
    a. Binnen één jaar na het behalen van een diploma of certificaat 75%
    b. Binnen twee jaar na het behalen van een diploma of certificaat 50%
    c. Binnen 3 jaar na het behalen van een diploma of certificaat 25%
8. De terugbetalingsregeling als bedoeld in lid 7 blijft van kracht indien aan een bepaalde scholing geen diploma of certificaat is gekoppeld of de werknemer wel heeft deelgenomen aan de scholing, maar definitief is gezakt en als gevolg daarvan geen diploma/certificaat heeft ontvangen. In beide situaties dient terugbetaling dan plaats te vinden aan de hand van de aanwezigheidsregistratie.

1.13.3. Opleidingsdagen

1. Ieder jaar, of zoveel eerder als wenselijk, dient de werkgever met de werknemer een gesprek te voeren over zijn behoefte aan scholing. Daarbij wordt tevens aan de orde gesteld in hoeverre de individuele scholingsbehoefte van de werknemer aansluit bij het opleidingsaanbod van de werkgever. Wanneer aan de werknemer scholing wordt aangeboden, komen de werkgever en de werknemer dit schriftelijk overeen.

2. Elke fulltime werknemer krijgt in een tijdsbestek van 5 dienstjaren 5 opleidingsdagen. Voor M.U.P.-krachten en parttime krachten mag het aantal opleidingsdagen naar rato van het aantal verloonde uren bepaald worden. Hiervoor hanteert de werkgever de volgende berekeningsmethode: per 1 januari van ieder kalenderjaar wordt de omvang van het dienstverband bepaald aan de hand van het gemiddelde van het aantal gewerkte uren in het voorafgaande kalenderjaar. Indien de M.U.P.- kracht en parttime kracht in voorgaand kalenderjaar niet volledig heeft gewerkt, wordt de omvang van het dienstverband naar rato van de duur van het dienstverband bepaald.
   Deze opleidingsdagen mogen direct in het eerste kalenderjaar al gegeven worden, of anders minimaal 1 opleidingsdag per kalenderjaar. Het is niet toegestaan de opleidingsdagen op te sparen en pas in een later stadium ineens te besteden. Werkgever en werknemer bepalen onderling wanneer deze opleidingsdagen genoten worden en waaraan deze worden besteed.
   Onder activiteiten die in het kader van opleidingsdagen kunnen worden ontplooid worden ook het houden van werkoverleggen, coachings- en functioneringsgesprekken geschaard. De daadwerkelijk bestede tijd wordt per werknemer geregistreerd en gedurende 5 jaar bewaard. De registratie is voorzien van een handtekening van werknemer. Eén opleidingsdag staat gelijk aan 8 uur. Per 5 kalenderjaren worden dus 40 uur aan opleidingsactiviteiten besteed.
3. SFM zal een lijst opstellen van activiteiten waaraan de opleidingsdagen besteed kunnen worden, welke na goedkeuring van cao partijen onderdeel uitmaakt van deze overeenkomst. Werkgevers en werknemers kunnen hiervoor suggesties aanleveren bij het SFM.
4. Voor taxibedrijven die beschikken over TX-Keur moet met de opleidingseisen van TX-Keur rekening gehouden worden. Taxibedrijven die beschikken over TX-Keur voldoen al aan het gestelde in lid 2. Zij hoeven dus buiten de vereisten van TX-Keur om niet nog eens 5 opleidingsdagen aan te bieden. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat het hier om volledige opleidingsdagen gaat. SFM zal bij de cao controle via de site van TX-Keur nagaan of een ondernemer TX-Keur heeft of niet.
5. Indien de werkgever scholing noodzakelijk acht vanwege opleidingsvereisten van de opdrachtgever of vanwege de uitoefening van de functie door de werknemer, dan is de werknemer verplicht om aan deze scholing mee te werken c.q. deel te nemen.

Hoofdstuk 2 Werk en rusttijden

2.1 Standplaats, onbetaalde periodes en verloonde tijd rijdend personeel

2.1.1 Werkweek

Voor fulltime rijdend personeel geldt een arbeidstijd van 40 uren per week, verdeeld over gemiddeld 5 dagen per week.

De parttime werknemer heeft een arbeidsovereenkomst van minder dan 40 uur per week. Het aantal overeengekomen uren moet in de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.

2.1.2 Bepalen standplaats

a. Elke werknemer heeft twee standplaatsen. Het woonadres van de werknemer is er te allen tijde één van.
b. De tweede standplaats is het adres (of indien er meer zijn: één van de adressen) waar het bedrijf zowel in administratieve zin (inschrijving in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel) als materieel is gevestigd (hierna te noemen het vestigingsadres, zijnde standplaats). Met de term materieel wordt aangesloten bij de voorwaarden die de Kamer van Koophandel hanteert om een (neven)vestiging in te kunnen schrijven. Werkgever legt de standplaats schriftelijk vast en deelt deze mede aan werknemer.
c. Indien de werkgever geen vestigingsadres als standplaats bepaalt, heeft werknemer naast zijn woonadres als tweede standplaats het voor werknemer, gerekend vanaf zijn woonadres, dichtstbijzijnde vestigingsadres van werkgever. Echter, in geval werkgever geen vestigingsadres als standplaats heeft bepaald en de werknemer het meeste van zijn tijd begint en eindigt op een vestigingsadres dat verder weg ligt dan het dichtstbijzijnde vestigingsadres, dan dient toch uitgegaan te worden van het voor werknemer, gerekend vanaf zijn woonadres, dichtstbijzijnde vestigingsadres als standplaats.
d. Het staat werkgever en werknemer vrij om met wederzijds goedvinden een derde standplaats te bepalen, zijnde een tweede vestigingsadres of het adres van een andere werknemer, waar de werknemer een voertuig van de werkgever mee deelt. Deze derde standplaats wordt schriftelijk vastgelegd, voorzien van handtekening van zowel werkgever als werknemer.
e. In geval van uitzendkrachten moet, in afwijking van het bepaalde onder b, 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.

Toelichting

Het bepalen van standplaats is van belang om de te verlonen tijd te kunnen vaststellen.

Voorbeeld:
Werknemer heeft een woonadres, dat een standplaats is, een voertuig van werkgever bij het woonadres en heeft daarnaast één van de vestigingsadressen van werkgever als tweede standplaats. Omdat werknemer het voertuig deelt met een andere werknemer, hebben werkgever en werknemer met wederzijds goedvinden het woonadres van die andere werknemer ook als standplaats afgesproken.

2.1.3 Procedure wijzigen van de standplaats, zijnde het vestigingsadres

a. Indien de conform artikel 2.1.2 lid b, c en e bepaalde standplaats, zijnde vestigingsadres, nadien wordt gewijzigd dient dit door de werkgever schriftelijk aan de werknemer medegedeeld te worden. Tussen het mededelen van de gewijzigde standplaats aan werknemer en het daadwerkelijk in kunnen gaan van de gewijzigde standplaats zit een periode van tenminste 5 werkdagen.

b. Indien van de gewijzigde standplaats als bedoeld in lid a van dit artikel, daadwerkelijk gebruik gemaakt wordt, waardoor de enkele reisafstand 50 kilometer of meer extra wordt - vastgesteld op basis van de routeplanner van de ANWB (conform de optie kortste route), in vergelijking met de reisafstand die vóór die standplaatswijziging aan de orde was - geldt een compensatie regeling. Deze compensatie regeling houdt in dat de werknemer gedurende de eerste zes maanden, gerekend vanaf het moment dat van de gewijzigde standplaats als bedoeld in lid a van dit artikel daadwerkelijk gebruik wordt gemaakt, ter zake de extra reistijd - vastgesteld op basis van de routeplanner van de ANWB (conform de optie snelste route), die een gevolg is van die standplaatswijziging - gecompenseerd wordt middels uitbetaling van functieloon aangaande die extra reistijd.

c. De in lid b van dit artikel bedoelde compensatie vindt niet plaats indien de enkele reisafstand als gevolg van de standplaatswijziging minder dan 50 kilometer extra wordt in vergelijking met de reisafstand die voor die standplaatswijziging aan de orde was.

d. Wijziging van de in artikel 2.1.2 lid d bedoelde derde standplaats kan enkel met wederzijds goedvinden gerealiseerd worden.

e. De in lid b van dit artikel bedoelde compensatie vindt niet plaats bij het wijzigen van de derde standplaats conform het vorige lid van dit artikel.

Toelichting

De compensatie regeling is bedoeld om de werknemer - waarvan de standplaats (zijnde vestigingsadres) wijzigt waardoor de reisafstand (enkele reis) 50 km of meer extra wordt in vergelijking met de reisafstand die vóór die standplaatswijziging aan de orde was - een compensatie in tijd, voor een periode van 6 maanden, te vergoeden voor de extra tijd die werknemer in het kader van woon-werkverkeer moet maken om van/naar die gewijzigde vestiging te komen.

Voorbeeld:
De werkgever van werknemer wil het vestigingsadres dat werknemer heeft als tweede standplaats aanpassen. De werkgever maakt schriftelijk kenbaar aan werknemer wat de nieuwe standplaats wordt. Na vijf werkdagen gaat deze wijziging ook daadwerkelijk in. Het nieuwe vestigingsadres ligt 60 km (enkele reisafstand, gebaseerd op de optie kortste route in de ANWB routeplanner) verder ten opzichte van het oude vestigingsadres dat werknemer als standplaats had. Werkgever compenseert werknemer, gedurende 6 maanden, voor de extra reistijd (in dit voorbeeld is dat bijv. conform de snelste route ANWB routeplanner, 30 minuten extra enkele reis) die werknemer kwijt is als gevolg van deze standplaatswijziging.

Werknemer krijgt 2x 30 min = 1 uur gecompenseerd tegen het voor hem van toepassing zijnde functieloon.

2.1.4 Procedure wijzigen standplaats, zijnde het woonadres werknemer

Indien werknemer van woonadres verandert en deze verandering leidt tot extra reiskosten voor en/of extra reistijd van werknemer, in vergelijking met de situatie van vóór deze verandering, dan is dat voor rekening van werknemer. Indien het in voorgaande situatie om een werknemer gaat die het voertuig van werkgever bij het woonadres heeft staan, staat het werkgever vrij om te besluiten dat werknemer (na genoemde wijziging van het woonadres) niet langer een voertuig van werkgever bij het woonadres heeft staan.

Toelichting
Voorbeeld:
Werknemer gaat verhuizen en krijgt daardoor een ander woonadres. Dat woonadres ligt verder weg dan het oude woonadres. Eventuele extra reistijd of reiskosten die werknemer moet maken om naar het vestigingsadres te komen om een voertuig van werkgever op te halen (om zijn dienst te kunnen starten) of af te leveren (waarna zijn dienst eindigt) is voor rekening van werknemer. Indien deze werknemer een voertuig van werkgever bij het woonadres had, kan werkgever zoals altijd besluiten dat werknemer op het nieuwe woonadres geen voertuig van werkgever meer bij het woonadres heeft staan. Werknemer zal dus naar het vestigingsadres van werkgever toe moeten komen om vanaf daar zijn arbeid te gaan verrichten.

2.1.5 Dit artikel is vervallen

2.1.6 Definitie dienst in de zin van verloonde tijd
Met diensten in de zin van verloonde tijd wordt bedoeld de maxflex-regeling of dienstblokken. Voor de definitie van dienst wordt verwezen naar artikel 2.1.8 en 2.1.9 van de cao.

2.1.7 Algemene uitgangspunten verloonde tijd
a. Voor het bepalen van de verloonde tijd wordt onderscheid gemaakt tussen twee regelingen:
   - maxflex-regeling (maximering flexibiliteit)
   - dienstblokken
   Nadere uitwerking van de regelingen is opgenomen in artikel 2.1.8 (maxflex-regeling) en 2.1.9 (dienstblokken).
b. Een werknemer werkt op een dag in de maxflex-regeling of in dienstblokken. Een werknemer kan dus niet op één dag in de maxflex-regeling werken en ook nog in dienstblokken werken.
c. De werkgever dient de begin- en eindtijdtijd van de maxflex-regeling en van de afzonderlijke dienstblokken voorafgaand aan de dienst te registreren en aan de werknemer kenbaar te maken. Daarbij moet tevens aangegeven worden of de werknemer de betreffende dag in de maxflex-regeling of in dienstblokken werkt. Indien de werknemer pas op de dag zelf wordt opgeroepen vanwege piek en/of ziek en/of vanwege incidentele werkzaamheden die zich op de dag zelf aandienen en de werknemer wordt daartoe opgeroepen, dan dient de begin- en eindtijd en het type dienst bij de toepassing zowel de maxflex-regeling als de dienstblokken voorafgaand aan de dienst aan de werknemer kenbaar gemaakt te worden en door werkgever te worden geregistreerd. Registratie van de begin- en eindtijden en het kenbaar maken hiervan door werkgever dient eveneens op de dag van de uitvoering te geschieden indien werknemer werkzaamheden verricht in het kader van een extra dienstblok als bedoeld in artikel 2.1.9. De wijze van registratie is vormvrij.
d. Alle vooraf aantoonbaar aan werknemer bekend gemaakte diensten zijn in beginsel het uitgangspunt voor de verloonde tijd. Afwijkingen op begin- en eindtijden van de dienst gebaseerd op de afwijkingen op basis van de BCT/CDT-gegevens, en zowel in positieve als in negatieve zin, zijn bepalend voor de daadwerkelijke verloning. Het gestelde in artikel 3.12.2 is onverkort van toepassing.
e. Werkgever bepaalt op welke conform artikel 2.1.2. vastgestelde standplaats de dienst aanvangt en op welke conform artikel 2.1.2 vastgestelde standplaats de dienst eindigt.
f. De tijd benodigd met het reizen van het woonadres naar het vestigingsadres, zijnde standplaats, van werkgever en vice versa is geen verloonde tijd. Indien werkgever vraagt om het voertuig naar het vestigingsadres te brengen, staat het de werknemer vrij om daar geen gehoor aan te geven. Indien werknemer door werkgever aantoonbaar verplicht wordt het voertuig terug te komen brengen naar het vestigingsadres, dan is de werknemer

gehouden daar gehoor aan te geven en is de reistijd benodigd om van het woonadres naar het vestigingsadres te komen verloonde tijd.

g. Indien, in afwijking van lid e, werkgever aangeeft dat de werkzaamheden van werknemer eindigen op een locatie welke geen standplaats is en werknemer de volgende dienst daar ook weer aanvangt (enkel overnachtingen) dan eindigt de verloonde tijd op die locatie op het moment dat de dienst daar eindigt en vangt deze aan wanneer de dienst op die locatie ook weer aanvangt. Indien van voorgaande sprake is wordt dit schriftelijk vastgelegd, voorzien van een handtekening van werkgever en werknemer.

h. De werkgever zal naast het gestelde in artikel 6 van het controlereglement SFM als opgenomen in de cao SFM het volgende bij een CAO controle door SFM aan moeten kunnen tonen:
   - de overeenstemming tussen werkgever en werknemer indien, in geval van een contract van 0 tot en met 28 uur per week, een dienstblok komt te vervallen
   - de vastlegging van de standplaats(-en)
   - de wijziging van de standplaats
   - de verplichting indien werknemer het voertuig terug moet komen brengen naar het vestigingsadres
   - het van tevoren aan de werknemer kenbaar gemaakt hebben van het type dienst, de begin- en eindtijd van de dienst in de maxflex-regeling en diensttijden inclusief de begin- en eindtijden van de afzonderlijke blokken op grond van de dienstblokken

Artikel 2.1.8 Maxflex-regeling

a. Bij toepassing van de maxflex-regeling is de definitie van een dienst als volgt: Een aaneengesloten periode waarin arbeid wordt verricht. Deze periode kan onderbroken worden door een of meerdere onbetaalde perioden waarin de werknemer daadwerkelijk niet ter beschikking heeft gestaan van werkgever.
b. De in sub a. bedoelde onbetaalde periode waarin de werknemer daadwerkelijk niet ter beschikking heeft gestaan van werkgever is maximaal 12,5% van de diensttijd per betalingsperiode, gebaseerd op de afwijkingen op basis van de BCT/CDT-gegevens, voor zover die betrekking hebben op de maxflex-regeling.

Artikel 2.1.9 Dienstblokken

a. Bij toepassing van de dienstblokken is de definitie van een dienst als volgt: Een aaneengesloten periode waarin arbeid wordt verricht. Deze periode kan onderbroken worden door een of meerdere onbetaalde perioden waarin de werknemer daadwerkelijk niet ter beschikking staat aan werkgever.
b. De in sub a bedoelde onbetaalde periode is afhankelijk van de omvang van de arbeidsovereenkomst en wordt hierna uitgewerkt onder sub d en e.
c. Voor het systeem van dienstblokken wordt onderscheid gemaakt in contracten van 0 tot en met 28 uur per week en contracten boven de 28 uur per week.
d. Voor contracten van 0 tot en met 28 uur per week geldt het volgende.
   - Er kunnen maximaal 4 dienstblokken gegeven worden in een aaneengesloten periode die gelegen is tussen twee onafgebroken rusttijden van tenminste 8 uur;
   - Een dienstblok heeft een minimale duur van 1 uur, tenzij werkgever en werknemer overeenkomen dat het dienstblok komt te vervallen. Het staat de werknemer vrij om hier wel of niet mee in te stemmen.
   - Tussen twee opeenvolgende dienstblokken zit minimaal een onbetaalde periode van 15 minuten. In deze 15 minuten staat de werknemer niet ter beschikking van de werkgever. Is de onbetaalde periode minder dan 15 minuten, gebaseerd op de afwijkingen op basis van de BCT/CDT-gegevens, dan wordt de tijd tussen de twee dienstblokken volledig doorbetaald.
   - Alle tijd binnen een dienstblok is te verlonen tijd. Afwijkingen op begin – en eindtijden van de dienstblokken, gebaseerd op de afwijkingen op basis van de BCT gegevens, en zowel in positieve als in negatieve zin, zijn bepalend voor de

daadwerkelijke verloning met inachtneming van een minimale duur van 1 uur per dienstblok.
- Een extra dienstblok kan uitsluitend gegeven worden na akkoord van de werknemer;
- Bij meer dan 4 blokken in een aaneengesloten periode die gelegen is tussen twee onafgebroken rusttijden van tenminste 8 uur, wordt, gebaseerd op de afwijkingen op basis van BCT/CDT-gegevens, automatisch de maxflex-regeling als bedoeld in artikel 2.1.8 van toepassing, waarbij de aanvang van de maxflex-regeling overeenkomt met de begintijd van het eerste dienstblok en de eindtijd van de maxflex-regeling overeenkomt met de eindtijd van het laatste dienstblok.

e. Voor contracten boven de 28 uur per week geldt het volgende
- Er worden 2 dienstblokken gegeven in een aaneengesloten periode die gelegen is tussen twee onafgebroken rusttijden van tenminste 8 uur. De duur van die twee dienstblokken samen is minimaal 4 uur.
- Tussen de 2 dienstblokken zit minimaal een onbetaalde periode van 2 uur. In deze tijd staat werknemer niet ter beschikking van werkgever. Is de onbetaalde periode, gebaseerd op de afwijkingen op basis van de BCT/CDT-gegevens, minder dan 2 uur dan wordt de tijd tussen de twee blokken volledig doorbetaald.
- Alle tijd binnen de twee dienstblokken is te verlonen tijd; Afwijkingen op begin – en eindtijden van de dienstblokken, gebaseerd op de afwijkingen op basis van de BCT/CDT-gegevens, en zowel in positieve als in negatieve zin, zijn bepalend voor de daadwerkelijke verloning met inachtneming van een minimale duur van 4 uur per 2 dienstblokken;
- Bij meer dan twee dienstblokken in een aaneengesloten periode die gelegen is tussen twee onafgebroken rusttijden van tenminste 8 uur, wordt automatisch de maxflex-regeling als bedoeld in artikel 2.1.8. van toepassing, waarbij de aanvang van de maxflex-regeling overeenkomt met de begintijd van het eerste dienstblok en de eindtijd van de maxflex-regeling overeenkomt met de eindtijd van het laatste dienstblok, met inachtneming van een minimale duur van 4 uur, gebaseerd op de afwijkingen op basis van de BCT/CDT-gegevens.
- Wanneer tussen het begin van het eerste dienstblok en het einde van het tweede dienstblok, gebaseerd op de afwijkingen op basis van de BCT/CDT-gegevens, meer dan 12 uur zit, geldt een toeslag van 10% over die uren waarmee de periode van 12 uur wordt overschreden.

Toelichting
Bij artikel 2.1.7 lid g:
Voorbeeld
Een werknemer woont in Amsterdam en staat daar ook ingeschreven. Dat is dan ook zijn woonadres (en standplaats zoals bedoeld in artikel 2.1.2 lid a). Hij werkt maandag tot en met vrijdag in Utrecht. De vestiging van het bedrijf in Utrecht is zijn tweede standplaats (zoals bedoeld in artikel 2.1.2 lid b). Hij rijdt een schoolroute in Utrecht, en verblijft door de week (overnacht) bij familie aldaar. Bij die woning staat ook het voertuig dat werknemer gebruikt voor deze schoolroute.

Gelet op het gestelde in artikel 2.1.7 lid g begint en eindigt de verloonde tijd in dit voorbeeld als volgt (waarbij werkgever heeft aangegeven dat de dienst op maandag aanvangt en op vrijdag eindigt op het vestigingsadres in Utrecht):
- Maandag: aanvang dienst (en dus verloning) vanaf vestigingsadres bedrijf in Utrecht (zijnde standplaats), einde dienst (en einde verloning) op locatie verblijfplaats familie in Utrecht;
- Dinsdag, woensdag en donderdag: aanvang (en begin verloning): verblijfplaats familie in Utrecht, aldaar ook einde dienst en einde verloning;
- Vrijdag: aanvang dienst (en begin verloning) op verblijfplaats familie in Utrecht, einde dienst (en einde verloning) op vestigingsadres bedrijf in Utrecht (zijnde standplaats).

Voorgaande is schriftelijk vastgelegd, voorzien van een handtekening van werkgever en werknemer.

2.1.10 Spelregels onbetaalde perioden

a. Het is aan de werkgever en de bij hem werkzame werknemers om overleg te voeren over de benodigde faciliteiten tijdens één of meerdere onbetaalde periodes waarin werknemer buiten standplaats daadwerkelijk niet ter beschikking staat van werkgever.
b. Zodra er daadwerkelijk sprake is van een onbetaalde periode waarin werknemer niet ter beschikking staat van werkgever, staat het de werknemer vrij om te doen en laten wat deze wil.
c. Indien een werknemer zijn onbetaalde periode vervolgens op een andere locatie wenst door te brengen, dan is de aan- en afrijtijd resp. naar en van deze andere locatie onbetaalde tijd. Het staat de werknemer niet vrij om naar eigen inzicht voor het aan- en afrijden naar deze andere locatie een voertuig te gebruiken dat toebehoort aan de werkgever.

2.1.11 Standplaats en verloonde tijd inzake huisartsenvervoer

In afwijking van het gestelde in de artikelen 2.1.2 tot en met 2.1.10 wordt onder standplaats verstaan: een huisartsenpost, daar waar een werknemer zijn dienst aanvangt en beëindigt.

In afwijking van het gestelde in de artikelen 2.1.2 tot en met 2.1.10 wordt onder verloonde tijd verstaan: alle tijd waarvoor werkgever de werknemer heeft ingeroosterd, gerekend vanaf de standplaats.

2.1.12 Taakuitvoering

De werknemer is verplicht om een voor het einde van zijn diensttijd opgedragen rit uit te voeren, tenzij op het moment van de opdracht was te voorzien dat daardoor wordt gehandeld in strijd met het Arbeidstijdenbesluit Vervoer.

2.1.13 Normering rijtijd

De rijtijd kan worden genormeerd bij zorgvervoer en taxivervoer waarbij personen behorend tot een beperkte groep volgens een schema op regelmatige tijden voor de duur van minimaal 6 maanden worden vervoerd. Normering vindt in dat geval plaats volgens de onderstaande methode:

a. De werkgever bepaalt in eerste instantie de normtijd.
b. Gedurende 14 dagen na aanvang van de werkzaamheden zal de werknemer dagelijks de tijd gemoeid met het rijden van de route noteren of via in het voertuig beschikbare meetapparatuur laten registreren.
c. Op basis van de uitkomsten van de onder b gehouden meting wordt de definitieve normtijd vastgesteld, schriftelijk vastgelegd en door beide partijen ondertekend. De definitieve normtijd gaat onmiddellijk in. Voor de arbeidstijdberekening wordt de nieuwe normtijd gehanteerd vanaf de datum van aanvang van de procedure.
d. In geval van structurele wijzigingen die van invloed zijn op de tijdsduur van de vervoerroute wordt de procedure onder a t/m c herhaald.

De tijd besteed aan andere werkzaamheden, waaronder tanken en schoonmaken, wordt niet genormeerd en dient afzonderlijk als arbeidstijd te worden geteld.

Indien werkgever en/of werknemer ten aanzien van de normering rijtijd bepaald volgens bovenstaande methode niet tot overeenstemming komen, zal werkgever een tweede persoon met betreffende werknemer gedurende één dag laten meerijden. Werknemer

registreert ook gedurende die dag de tijd gemoeid met het rijden van de route of laat dat via in het voertuig beschikbare meetapparatuur registreren. Werkgever en werknemer bespreken vervolgens deze resultaten en komen aan de hand daarvan tot een normtijd. Deze wordt vervolgens schriftelijk vastgelegd en door beide partijen ondertekend.

2.1.14 Aftrek verloonde tijd in verband met voertuig aan huis

a. 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. Op de totale diensttijd worden maximaal 15 minuten per dag in mindering gebracht zijnde maximaal 7,5 minuten tot het eerste ophaaladres voor aanvang en maximaal 7,5 minuten vanaf het laatste uitstapadres. De tijd gemoeid met woon- werkverkeer is daarmee verrekend. Indien de tijd tot het eerste ophaaladres voor aanvang en de tijd vanaf het laatste uitstapadres minder dan 7,5 minuten bedraagt dient deze (werkelijke) tijd in mindering te worden gebracht op de totale diensttijd.

b. Voor iedere keer dat werknemer een elektrische personenauto waarmee taxivervoer wordt verricht op meer dan 500 meter, vastgesteld op basis van de routeplanner van de ANWB conform de optie snelste route, van zijn woonhuis heeft staan in verband met het laden van het voertuig, dan wel deze in opdracht van werkgever dient te worden verplaatst, wordt de aftrek woon-werkverkeer a 7,5 minuten niet toegepast. Werknemer maakt gebruik van de dichtstbijzijnde beschikbare laadpaal.

   Voorbeeld
   Werknemer heeft de elektrische taxi aangesloten op de dichtstbijzijnde beschikbare laadpaal om op te laden. Deze staat 600 meter van zijn woonhuis.
   - *Werknemer sluit de taxi op dinsdagochtend aan op de laadpaal en haalt hem dinsdagmiddag weer op. De aftrek woon-werkverkeer van 7,5 minuten wordt op deze dinsdag 2 keer niet toegepast. In totaal is dit 15 minuten.*
   - *Werknemer sluit de taxi op dinsdagavond aan op de laadpaal en haalt hem woensdagochtend weer op. De aftrek woon-werkverkeer van 7,5 minuten wordt 1 keer op dinsdag en 1 keer op woensdag niet toegepast.*
   - *Werknemer sluit de taxi op dinsdagochtend aan op de laadpaal, haalt hem in de middag op en sluit hem in de avond opnieuw aan. De aftrek woon-werkverkeer van 7,5 minuten kan maximaal 2 keer per dag niet worden toegepast. In totaal is dit 15 minuten.*

2.1.15 Arbeidstijdadministratie van de werkgever

De werkgever dient een inzichtelijke en deugdelijke administratie te voeren van de dagelijkse arbeidstijd van de werknemer.
Uit deze administratie kan worden afgeleid op welke tijdstippen de dienst begint, eindigt en wordt onderbroken in die zin dat de werknemer niet ter beschikking van de werkgever staat.

Werkgever verstrekt aan werknemer per betalingsperiode een overzicht van de uren die werknemer heeft gewerkt. De werkgever maakt per betalingsperiode op dag niveau inzichtelijk wat de verloonde tijd is geweest, of er gebruik is gemaakt van de maxflex-regeling of van dienstblokken en of er correcties zijn doorgevoerd. Het inzichtelijk maken kan via een chauffeursportaal (digitaal) en/of schriftelijk. Werkgever verstrekt tevens maandelijks een overzicht van de gemaakte extra uren, het aantal vergoede extra uren, de over de gemaakte extra uren opgebouwde vakantiebijslag en opgebouwde vakantie-uren. De vorm waarin dit gebeurt, is vrij. Onder extra uren wordt verstaan: het verschil in uren tussen de uren zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst en de daarboven gemaakte uren.

2.2 Arbeidstijd niet-rijdend personeel

2.2.1 Werkweek (niet-rijdend)
Voor fulltime niet-rijdend personeel geldt een arbeidstijd van 40 uren per week, verdeeld over gemiddeld 5 dagen per week.

De parttime werknemer heeft een arbeidsovereenkomst van minder dan 40 uur per week. Het aantal overeengekomen uren moet in de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.

2.2.2 Arbeidstijd (niet-rijdend)

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.

2.2.3 Pauze (niet-rijdend)
Pauze is een tijdruimte waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van zijn werk.

2.3 Dienstrooster
De werkgever stelt het dienstrooster vast in overleg met:
a. de ondernemingsraad, of als die ontbreekt
b. de gekozen personeelskern, of als die ontbreekt
c. het personeel

2.3.1 Wettelijke regels voor arbeid en rust
a. De werkgever die een arbeids- en rusttijdenpatroon voor de bij hem werkzame werknemers vaststelt of opnieuw vaststelt, deelt dit zo tijdig mogelijk aan de werknemers mee. Met betrekking tot de tijdigheid geldt hetgeen daaromtrent bij collectieve regeling is bepaald of, indien geen collectieve regeling van toepassing is dan wel een collectieve regeling ter zake geen bepaling bevat, telkens met instemming van de betrokken werknemer is bepaald.

b. Indien een bepaling inzake de tijdigheid, bedoeld in de tweede zin van het eerste lid, ontbreekt, deelt de werkgever het arbeids- en rusttijdenpatroon ten minste 28 dagen van te voren aan de werknemer mee.

c. Indien in verband met de aard van de arbeid toepassing van het tweede lid onmogelijk is, deelt de werkgever ten minste 28 dagen van te voren aan de werknemer mee op welke dag de rusttijd, bedoeld in de artikelen 5:5 en 5:6 van de Arbeidstijdenwet (ATW), begint. Tevens maakt hij aan de werknemer ten minste 4 dagen van te voren de tijdstippen bekend waarop hij arbeid moet verrichten.

2.3.2 Langer werken door de werknemer en intrekken vrije dag
1. Bij een plotselinge en onvoorziene opeenhoping van werk waarbij de werkgever in redelijkheid geen andere oplossing kan vinden, kan de werkgever verlangen dat de werknemer meer uren werkt dan het aantal uren dat is vastgelegd in zijn arbeidsovereenkomst.

2. De werkgever kan na overleg met de werknemer een (on)betaalde vrije dag, niet zijnde buitengewoon verlof of een vakantieperiode, intrekken als er op die dag aantoonbaar onvoorzien sprake is van:
   - een verhoogde vraag naar vervoer en/of
   - uitval van werknemers die op die dag dienst zouden hebben.

3. De werkgever geeft binnen 14 dagen een andere vrije dag terug als compensatie van de ingetrokken roostervrije dag. Als het bedrijfsbelang het toekennen van deze compensatieroostervrije dag binnen 14 dagen niet toelaat, ontvangt de werknemer voor deze dag een dagloon bij de eerstvolgende loonbetaling.

2.4 Feestdagen
Op algemeen erkende feestdagen wordt in de regel geen arbeid verricht, tenzij de werknemer volgens dienstrooster is ingedeeld voor arbeid. In overleg en met instemming van de werkgever is het voor de werknemer mogelijk algemeen erkende feestdagen om te ruilen voor niet-Nederlandse feest- en gedenkdagen. Werknemer maakt jaarlijks, voor 1 januari, schriftelijk (of per email) kenbaar of hij eventueel te werken feestdagen in tijd of in geld gecompenseerd wil hebben. Voor M.U.P.-krachten geldt de voorgaande bepaling aangaande een keuze tussen compensatie in tijd of compensatie in geld niet, en geldt in afwijking daarvan dat enkel in geld kan worden gecompenseerd.

Compensatie in geld vindt plaats op basis van het voor de betreffende werknemer geldende functieloon.

Indien werknemer niet tijdig of geen keuze kenbaar heeft gemaakt, dan geeft de werkgever binnen 14 dagen na de gewerkte feestdag een andere vrije dag terug als compensatie voor de gewerkte feestdag.

Erkende feestdagen:
- nieuwjaarsdag
- beide paasdagen
- Hemelvaartsdag,
- beide pinksterdagen
- beide kerstdagen
- Koningsdag
- 5 mei (in lustrumjaren).

Toelichting op feestdagen
Zolang een werkgever de afspraken nakomt die in de CAO gemaakt zijn ten aanzien van het opstellen van roosters (met in achtneming van artikel 2.3), kan er tijdens feestdagen een afwijkend rooster gehanteerd worden.

Eens in de 5 jaar is 5 mei een vrije dag en wel in lustrumjaren. Lustrumjaren zijn 2030, 2035 enz.

Voor elk gewerkt uur op een feestdag moet een compensatie-uur worden gegeven, ongeacht op welke dag van de week de feestdag valt.

Voorbeeld
De dienst van de werknemer begint om 23.00 uur op oudejaarsavond en eindigt op nieuwjaarsdag om 8.30 uur. In deze dienst heeft de werknemer gepauzeerd van 4.00 tot 4.30 uur. Op nieuwjaarsdag heeft de werknemer dus 8 uur gewerkt.

In dit voorbeeld heeft hij gewerkt op een erkende feestdag. Hij krijgt salaris over de 9 gewerkte uren binnen zijn dienst. Bovendien krijgt hij de 8 op de feestdag gewerkte uren gecompenseerd met 8 betaalde vrije uren.

Let op

- In de praktijk kan het voorkomen dat een werknemer staat ingeroosterd voor een erkende feestdag, maar dat er op de bewuste dag géén werk voor hem is.
  In dat geval is de werkgever toch verplicht het loon door te betalen. Alleen hoeft hij dan uiteraard geen compensatie-uren te geven.

- 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.

Schema
Erkende feestdag → Aanspraak werknemer:
Niet ingeroosterd, niet gewerkt → Geen loon, geen compensatie-uren.
Wel ingeroosterd, niet gewerkt → Loon over ingeroosterde uren, geen compensatie-uren.
Ingeroosterd én gewerkt → Loon over gewerkte uren en compensatie van die uren.
Niet ingeroosterd, wel gewerkt → Loon over gewerkte uren en compensatie van die uren.

2.5 Collectieve regeling Atb-v/ATW
In de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit vervoer (Atb-v) is in een aantal artikelen opgenomen dat bij collectieve regeling afgeweken kan worden van de standaardregels. Middels dit artikel wordt invulling gegeven aan die mogelijkheid om bij collectieve regeling af te wijken. In de hierna volgende leden wordt per onderwerp aangegeven welke afspraken gelden, voor zover een eventuele bestaande OR of PVT daar mee heeft ingestemd. Wanneer er geen OR of PVT aanwezig is gelden de afspraken als opgenomen in de hierna volgende leden onverkort.

2.5.1 Pauze
Gelet op artikel 5.4 lid 3 Arbeidstijdenwet, in afwijking van het gestelde in artikel 5:4 lid 2 Arbeidstijdenwet, geldt dat indien werknemers meer dan 5,5 uren arbeid per dienst verrichten, de arbeid wordt onderbroken door een pauze van ten minste 15 minuten.

2.5.2 Dagelijkse/wekelijkse rusttijd
Gelet op artikel 2.5:1 lid 5 Arbeidstijdenbesluit vervoer, in afwijking van het gestelde in artikel 2.5:1 lid 4 Arbeidstijdenbesluit vervoer, hebben werknemers:
a. in elke aaneengesloten periode van 24 uren een onafgebroken rusttijd van ten minste 10 uren, welke rusttijd tweemaal in elke aaneengesloten periode van 14 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren; én
b. in elke aaneengesloten periode van 14 maal 24 uren een rusttijd van 72 uren, die mag worden gesplitst in perioden van ten minste 24 uren.

2.5.3 Arbeidstijd
Gelet op artikel 2.5:7 lid 5 Arbeidstijdenbesluit vervoer, in afwijking van het gestelde in artikel 2.5:7 lid 4 Arbeidstijdenbesluit vervoer, geldt dat de werknemers in elke periode van 26 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 48 uren per week arbeid verrichten.

2.5.4 Nachtarbeid
1. Gelet op artikel 2.5:4 lid 4 Arbeidstijdenbesluit vervoer, in afwijking van het gestelde in artikel 2.5:4 lid 3 Arbeidstijdenbesluit vervoer, geldt dat werknemers van de ondernemer onbeperkt nachtarbeid kunnen verricht.
2. De werkgever dient er voor zorg te dragen dat elke individuele werknemer aantoonbaar instemt met het gestelde in lid 1.

2.5.5 Arbeid op zondag

1. Partijen betrokken bij deze CAO stellen vast dat: de aard van de arbeid in de taxisector is zodanig dat gewerkt dient te worden op zondagen, en dat werknemers van de werkgever als gevolg daarvan verplicht kunnen worden om zondagsarbeid te verrichten.
2. Het gestelde in lid 1 leidt ertoe dat op grond van artikel 5:6 lid 3 Arbeidstijdenwet, inzet van werknemers van de werkgever op 39 zondagen in elke periode van 52 aaneengesloten weken kan geschieden zonder dat voor elk afzonderlijk geval de individuele instemming van de werknemer vereist is.
3. Indien de werkgever werknemers na de in lid 2 van dit artikel genoemde 39 zondagen in elke periode van 52 aaneengesloten weken wil inzetten, dan is dat tevens toegestaan, maar zal de werknemer in kwestie telkens individueel daarmee aantoonbaar moeten instemmen.

2.6 Regeling onwerkbaar weer

De werkgever is bij weersomstandigheden, waaronder of ten gevolge waarvan niet kan worden gewerkt, gehouden aan de werknemer het vast overeengekomen loon of salaris door te betalen. Deze weersomstandigheden kunnen geen reden zijn voor het geven van ontslag. Dit is aangegeven in artikel 7:628 BW.

2.6.1 Vorst/ijzel/sneeuw

a. De hiernavolgende leden van dit artikel gelden: voor het tijdvak lopende van 1 november van enig jaar tot en met 31 maart van het daarop volgend jaar (hierna te noemen: winterseizoen) én voor zover vanwege of ten gevolge van vorst en/of ijzel en/of sneeuw niet wordt gewerkt.
b. Als vorst/ijzel/sneeuwdag wordt beschouwd een werkdag in een winterseizoen waarop vanwege vorst/ijzel/sneeuw niet wordt gewerkt en die voldoet aan minimaal één van de volgende norm(en):

- Vorst/sneeuw: de gemeten temperatuur is tussen 00:00 uur en 07:00 uur lager geweest dan -3 Celsius.
- IJzel: er is sprake van ijzel volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.

c. Voor het vaststellen van een norm onder lid b. is bepalend de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.
d. Het risico van vorst/sneeuw/ijzel moet per werknemer gedurende de eerste 2 vorstdagen in een winterseizoen voor rekening van de werkgever komen.
e. Voor de vorst/ijzel/sneeuwdagen in een winterseizoen boven het aantal van 2 kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.
f. Voor de vorst/ijzel/sneeuwdagen in een winterseizoen boven het aantal van 2 geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW en artikel 2.6 van deze cao – de UWV uitkering van de werknemer op vorst/ijzel/sneeuwdagen aanvult tot 100% van het overeengekomen loon of salaris.

2.6.2 Overvloedige regenval

a. De hiernavolgende leden van dit artikel gelden: voor het tijdvak lopende van 1 januari jaar tot en met 31 december (hierna te noemen: kalenderjaar) én voor zover vanwege of ten gevolge van overvloedige regenval niet wordt gewerkt.
b. Als overvloedige regenval wordt beschouwd een werkdag in een kalenderjaar waarop vanwege overvloedige regenval niet wordt gewerkt en die voldoet aan de volgende norm: De gemeten regenval is tussen 7:00 uur en 19:00 uur tenminste 300 minuten.

c. Voor het vaststellen van een norm onder b. is bepalend de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.
d. Het risico van overvloedige regenval moet per werknemer gedurende de eerste 19 dagen in een kalenderjaar voor rekening van de werkgever komen.
e. Voor de dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 19 kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.
f. Voor de dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 19 geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW en artikel 2.6 van deze cao – de UWV uitkering van de werknemer aanvult tot 100% van het overeengekomen loon of salaris.

2.6.3 Andere buitengewone natuurlijke omstandigheden
a. De hiernavolgende leden van dit artikel gelden: voor het tijdvak lopende van 1 januari jaar tot en met 31 december (hierna te noemen: kalenderjaar) én voor zover vanwege of ten gevolge van andere buitengewone natuurlijke omstandigheden, anders dan in verband met vorst, ijzel, sneeuwval of overvloedige regenval niet wordt gewerkt.
b. Het risico van de andere buitengewone natuurlijke omstandigheden moet per werknemer gedurende de eerste 2 dagen in een kalenderjaar voor rekening van de werkgever komen.
c. Voor de dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 2 kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.
d. Voor de dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 2 geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW en artikel 2.6 van deze cao – de UWV uitkering van de werknemer aanvult tot 100% van het overeengekomen loon of salaris.

2.6.4 Storm
a. Als stormdag wordt beschouwd een werkdag in een kalenderjaar waarop vanwege storm niet wordt gewerkt en die voldoet aan de volgende norm: Het KNMI geeft een waarschuwing uit voor code rood.
b. Voor het vaststellen van een norm onder a) is bepalend de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.
c. Het risico van storm moet per werknemer gedurende de eerste 2 dagen in een kalenderjaar voor rekening van de werkgever komen.
d. Voor de dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 2 kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.
e. Voor de dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 2 geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW en artikel 2.6 van deze cao – de UWV uitkering van de werknemer aanvult tot 100% van het overeengekomen loon of salaris.

2.6.5 Algemeen
a. Van iedere dag waarop een werknemer door een vorst/ijzel/sneeuwdag of een andere buitengewone natuurlijke omstandigheid de arbeid niet kan worden verricht doet de werkgever conform de uitvoeringsvoorschriften melding bij het UWV middels het daarvoor door het UWV beschikbaar gestelde formulier.
b. Ter zake van een dag die bij het UWV wordt gemeld, geldt dat een werknemer op die gehele dag geen (vervangende) werkzaamheden mag verrichten. Bovendien dient de werknemer indien de melding betrekking heeft op vorst, ijzel, sneeuwval of een andere buitengewone natuurlijke omstandigheid vóór 10:00 uur in de ochtend door zijn werkgever te zijn bericht die dag niet op het werk te hoeven verschijnen dan wel door zijn werkgever daadwerkelijk naar huis te zijn gestuurd.
c. De werkgever is gehouden te voldoen aan alle (uitvoerings)voorschriften die in het kader van onderhavige regeling gelden. Deze voorschriften zijn te vinden op de websites van UWV en SFM. Op een correcte naleving hiervan wordt gecontroleerd en bij constatering van oneigenlijk gebruik en/of misbruik zullen sancties volgen.

Hoofdstuk 3 Inschaling en beloning

3.1 Definitie ervaringsjaar en dienstjaar

3.1.1 Ervaringsjaar
Een ervaringsjaar is ieder vol jaar waarin een werknemer van 21 jaar of ouder in deze bedrijfstak, op basis van een arbeidsovereenkomst, in een soortgelijke functie heeft gewerkt als de functie waarvoor hij wordt aangesteld.

Indien de werknemer heeft gewerkt op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden voor de vaststelling van het aantal ervaringsjaren de tijdvakken van de afzonderlijke arbeidsovereenkomsten bij elkaar geteld.

Voor M.U.P.-krachten geldt dat de opgebouwde ervaring voor 1 maart 2003 niet meetelt.

De bewijslast van het aantal ervaringsjaren ligt bij werknemer. Deze kan door gebruik te maken van ingangsdatum chauffeurskaart, pensioenfondsgegevens, vorige loonstroken of oude arbeidsovereenkomsten bijvoorbeeld inzichtelijk maken hoeveel ervaringsjaren hij/zij heeft.

3.1.2 Dienstjaar
Een dienstjaar is ieder vol jaar dat de werknemer in dienst is van de werkgever.
Als de werknemer werkte op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de arbeidsovereenkomsten elkaar binnen 3 maanden hebben opgevolgd, worden voor de vaststelling van het aantal dienstjaren de tijdvakken van de afzonderlijke arbeidsovereenkomsten bij elkaar geteld.

3.2 Inschaling rijdend personeel

3.2.1 Inschaling rijdend personeel ingeval van opvolgend werkgever per 1 januari 2021
Werknemers die in geval van opvolgend werkgever vanaf 1 januari 2021 overgaan behouden de door hen opgebouwde ervaringsjaren (vastgesteld conform de bepalingen onder artikel 3.2.3). Bij indiensttreding wordt door werkgever en werknemer onderstaand formulier ingevuld, aan de hand waarvan werkgever en werknemer bepalen of er sprake is van opvolgend werkgever of niet (in dat laatste geval geldt artikel 3.2.2). Dit formulier wordt door werkgever en werknemer ondertekend en gedateerd en in het personeelsdossier van betreffende werknemer bewaard. In verband met controle op juiste inschaling kan SFM inzage verlangen in het door werkgever en werknemer ondertekende formulier.

In geval van overgang van onderneming (ook wel bedrijfsovername genoemd) zullen op grond van artikel 7:663 BW de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst met een werknemer van rechtswege overgaan op de verkrijgende werkgever.

Formulier Inschaling in geval van opvolgend werkgever:

Werknemer zal per datum …….. (invullen) in dienst treden bij werkgever.
Teneinde te bepalen of de door werknemer opgedane ervaring in de taxisector al dan niet van invloed is op de inschaling bij werkgever, dient aangekruist te worden welke van de onderstaande situatie van toepassing is, en dient vastgesteld te worden tot welke inschaling dat leidt, waarna het formulier door zowel werknemer als werkgever dient te worden ondertekend.

DEEL I

(aankruisen hetgeen van toepassing is)

[ ] 1)
De vorige werkgever van werknemer is failliet geraakt waarna het failliete bedrijf door werkgever is doorgestart; werkgever heeft het door de vorige werkgever gesloten vervoerscontract geheel of gedeeltelijk overgenomen uit het faillissement, werknemer verricht bij werkgever soortgelijk werk als bij de vorige werkgever, en werknemer is niet op eigen initiatief bij werkgever in dienst getreden, maar als gevolg van een aanleiding aan de kant van werkgever of de vorige werkgever; de overgang naar werkgever is een gevolg van een situatie die voortvloeit uit het handelen van één of beide werkgevers; werknemer heeft het werk dat over is gegaan van de oude werkgever naar werkgever, gevolgd;

[ ] 2)
Werknemer was eerst via een uitzendonderneming bij werkgever werkzaam, en is vervolgens, binnen zes maanden na beëindiging van die uitzendwerkzaamheden, rechtstreeks bij werkgever in dienst getreden, terwijl werknemer bij werkgever soortgelijke werkzaamheden zal verrichten als de werkzaamheden die op uitzendbasis werden verricht.

[ ] 3)
Werknemer was eerst rechtstreeks bij werkgever in dienst en is vervolgens binnen zes maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een uitzendonderneming opnieuw bij werkgever werkzaam, terwijl werknemer via de uitzendonderneming bij werkgever soortgelijke werkzaamheden zal verrichten als de werkzaamheden die op basis van de arbeidsovereenkomst bij werkgever werden verricht.

[ ] 4)
Werknemer gaat in concern/groepsverband op initiatief van werkgever over van één vennootschap naar een andere vennootschap, terwijl de door werknemer uit te voeren werkzaamheden niet wijzigen, of soortgelijk zijn aan de eerder uitgevoerde werkzaamheden;

[ ] 5)
Werknemer is werkzaam ten behoeve van een vervoerscontract, treedt niet op eigen initiatief uit dienst bij zijn oude werkgever, aanvaardt een dienstbetrekking bij een nieuwe werkgever, en blijft in dat kader werkzaam ten behoeve van hetzelfde vervoerscontract.

[ ] 6)
Werknemer is werkzaam bij werkgever en treedt binnen zes maanden na het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opnieuw bij werkgever in dienst.

[ ] 7)
Werknemer is werkzaam bij werkgever en treedt binnen zes maanden na het einde van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, opnieuw bij werkgever in dienst.

[ ] 8)
Werknemer is werkzaam bij een werkgever, en verricht werkzaamheden in het kader van een specifiek vervoerscontract. Het vervoerscontract wordt via onderhandse gunning, of anderszins, maar in elk geval niet via een aanbestedingsprocedure als bedoeld in artikel 1.8 van de CAO Zorgvervoer en Taxi, overgenomen door de –nieuwe- werkgever. Werknemer verricht bij de nieuwe werkgever soortgelijk werk als bij de vorige werkgever, en werknemer is niet op eigen initiatief bij de nieuwe werkgever in dienst getreden, maar als gevolg van een aanleiding aan de kant van de nieuwe werkgever of de vorige werkgever; de overgang naar werkgever is een gevolg van een situatie die voortvloeit uit het handelen van één of beide werkgevers; werknemer heeft het werk dat is over is gegaan van de oude werkgever naar de nieuwe werkgever, gevolgd;

[ ] 9)
Werknemer komt bij werkgever in dienst als gevolg van artikel 1.8 van de CAO Zorgvervoer en Taxi deel uitmakende regeling Overgang personeel bij overgang vervoerscontracten en regeling Overgang personeel bij overgang contractwisseling;

[ ] 10)
Geen van de bovenstaande situaties is van toepassing;

DEEL II

(aankruisen hetgeen van toepassing is)

[ ] (in geval één van de punten 1 t/m 8 van Deel I is aangekruist)
Partijen bepalen op basis van door de werknemer aangeleverde informatie dat er sprake is van …… ervaringsjaren, met inschaling in loontrede ….. per …….. tot gevolg;

[ ] (in geval punt 9 van Deel I is aangekruist)
Partijen bepalen op basis van door werknemer aangeleverde laatste loonstrook dat werknemer bij zijn voorgaande werkgever € …….. als laatstverdiend bruto uurloon genoot. Partijen stellen vast dat er op grond van artikel 3.6.2 of 3.9.2 er wel of geen* tredeverhoging moet worden toegepast. Indien werknemer nog recht heeft op een tredeverhoging en de hoogte van het laatstverdiende bruto uurloon tussen twee tredes in het loongebouw rijdend of niet-rijdend valt, wordt de werknemer minimaal ingeschaald in de naasthogere trede. De werknemer zal bij werkgever per …….. worden ingeschaald in loontrede ……..;

[ ] (in geval punt 10 van Deel I is aangekruist)
Partijen stellen op grond van het vorenstaande vast dat werknemer vrij kan worden ingeschaald, en komen in dat kader in onderling overleg overeen dat werknemer per …….. ingeschaald wordt in loontrede ……

*: doorhalen wat niet van toepassing is

Aldus vastgesteld, overeengekomen en in tweevoud ondertekend op ……. (datum invullen) te ……. (plaats)

Naam werkgever naam werknemer

DIT FORMULIER IS UITSLUITEND EN ALLEEN BEDOELD TER BEPALING VAN DE INSCHALING CONFORM DE CAO ZORGVERVOER EN TAXI; HET FORMULIER GEEFT GEEN INVULLING OF NADERE INVULLING AAN HET BEGRIP OPVOLGEND WERKGEVERSCHAP ZOALS DAT VOORTVLOEIT UIT DE WET, ER KUNNEN DIENAANGAANDE DAN OOK GEEN RECHTEN AAN WORDEN ONTLEEND.

Toelichting
In geval van opvolgend werkgever worden opgebouwde ervaringsjaren behouden. Echter, gelet op artikel 3.2.3 geldt dat er voor een chauffeur contractvervoer beperkt en een chauffeur straattaxi een maximum als loontrede is ingesteld, van resp. trede 10 en 8. Afhankelijk van het type vervoer dat deze werknemers bij de nieuwe werkgever gaat doen, kan deze maximum inschaling komen te vervallen.

Voorbeeld 1:
Een chauffeur contractvervoer beperkt was ingeschaald in loontrede 10 (maar heeft 25 ervaringsjaren). Deze chauffeur gaat bij een nieuwe werkgever ook ander vervoer verrichten, en zal dus in loontrede 12 moeten worden ingeschaald. Zou deze chauffeur bij de nieuwe werkgever ook uitsluitend contractvervoer beperkt gaan doen, dan wordt de chauffeur ingeschaald in loontrede 10.

Voorbeeld 2:
Een allround chauffeur met 25 ervaringsjaren is ingeschaald in loontrede 12. Bij de nieuwe werkgever gaat deze chauffeur uitsluitend contractvervoer beperkt doen. Deze chauffeur kan in loontrede 10 ingeschaald worden. Zou deze chauffeur bij de nieuwe werkgever ook allround chauffeur zijn, dan wordt de chauffeur ingeschaald in loontrede 12.

3.2.2 Inschaling rijdend personeel bij geen opvolgend werkgever

Het is aan werkgever en werknemer om in onderling overleg te bepalen in welke trede van de loontabel een nieuwe werknemer wordt ingeschaald. Eventuele ervaring (bijvoorbeeld uitgedrukt in ervaringsjaren die een werknemer in de bedrijfstak, op basis van een arbeidsovereenkomst, in een soortgelijke functie heeft gewerkt als de functie waarvoor hij wordt aangesteld) opgedaan in de bedrijfstak is niet meer dwingend bepalend voor inschaling in de loontabel. Werkgever en werknemer zijn vrij om zelf te bepalen in welke trede van de loontabel een nieuwe werknemer wordt ingeschaald.

Voor de ‘chauffeur contractvervoer beperkt’ (uitsluitend als zodanig werkzaam) wordt het maximum gesteld op loontrede 10. Nadat deze chauffeur op ander werk is ingezet, zal wel doorgroei naar de hoogste trede in de loonschaal plaatsvinden, met ingang van 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.

Onder 'chauffeur contractvervoer beperkt' wordt verstaan een chauffeur die zorgvervoer en taxivervoer verricht waarbij personen behorend tot een vaste groep volgens een schema op regelmatige tijden worden vervoerd.

De ‘chauffeur straattaxi’ wordt in verband met inkomsten uit fooien, op een lager maximum in de schaal gezet, te weten maximaal trede 8. Dit geldt alleen voor chauffeurs die uitsluitend (dus 100% van hun arbeidstijd) als zodanig werkzaam zijn. Nadat deze chauffeur op ander werk is ingezet, zal wel doorgroei naar de hoogste trede in de loonschaal plaatsvinden, met ingang van 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.

Onder de term straattaxi in het begrip 'chauffeur straattaxi' wordt verstaan het vervoer per taxi waarbij niet uitsluitend voor gedurende een bepaalde periode meermalen te verrichten vervoer waarvoor schriftelijk in een overeenkomst tarieven zijn vastgelegd, wordt verricht.

Toelichting

Werkgever en werknemer zijn vrij om zelf te bepalen in welke trede van de loontabel een werknemer wordt ingeschaald.

Met de definitie van de term straattaxi, wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de Wet en het Besluit Personenvervoer 2000. Met straattaxi wordt bedoeld het oppikken van reizigers vanaf een standplaats of op straat. Ook het ophalen van reizigers die een taxi bellen valt er onder. In het voertuig is een taxameter aanwezig waarmee de ritprijs wordt bepaald (tenzij overeenkomstig de Regeling tarieven de reiziger en taxiondernemer van tevoren een vaste prijs hebben afgesproken).

Met de definitie van chauffeur contractvervoer beperkt wordt aangesloten bij het type vervoer waarop ook de artikelen 1.6.2 en 2.1.13 van toepassing zijn. Denk aan leerlingenvervoer.

3.2.3 Inschaling rijdend personeel in geval van toepassing artikel 3.2.1

Dit artikel is alleen van toepassing indien er conform artikel 3.2.1 sprake is van opvolgend werkgever.

Voor de ‘chauffeur contractvervoer beperkt’ (uitsluitend als zodanig werkzaam) wordt het maximum gesteld op loontrede 10. Nadat deze chauffeur op ander werk is ingezet, zal wel doorgroei naar de hoogste trede in de loonschaal plaatsvinden, met ingang van 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.

Onder 'chauffeur contractvervoer beperkt' wordt verstaan een chauffeur die zorgvervoer en taxivervoer verricht waarbij personen behorend tot een vaste groep volgens een schema op regelmatige tijden worden vervoerd.

De ‘chauffeur straattaxi’ wordt in verband met inkomsten uit fooien, op een lager maximum in de schaal gezet, te weten maximaal trede 8. Dit geldt alleen voor chauffeurs die uitsluitend (dus 100% van hun arbeidstijd) als zodanig werkzaam zijn. Nadat deze chauffeur op ander werk is ingezet, zal wel doorgroei naar de hoogste trede in de loonschaal plaatsvinden, met ingang van 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.

Onder de term straattaxi in het begrip 'chauffeur straattaxi' wordt verstaan het vervoer per taxi waarbij niet uitsluitend voor gedurende een bepaalde periode meermalen te verrichten vervoer waarvoor schriftelijk in een overeenkomst tarieven zijn vastgelegd, wordt verricht.

A. Inschaling personeel tot en met 20 jaar
Werknemers t/m 20 jaar worden ingeschaald in de loontrede 5. Gelet op artikel 3.1.1 bouwt een werknemer t/m 20 jaar namelijk geen ervaringsjaren op.

B. Inschaling personeel (21 jaar en ouder) zonder ervaring.
Werknemer (21 jaar en ouder) die zonder ervaring vanaf januari 2010 de taxibranche instroomt, wordt minimaal ingeschaald in loontrede 5 uit de loontabel.

C. Inschaling personeel (21 jaar en ouder) met ervaring die voor 2010 al in de branche werkzaam was.

- Ervaringsjaren van een werknemer die 3 jaar of langer niet meer in de branche werkzaam is geweest, tellen niet mee (althans de ervaringsjaren voor de periode van 3 jaar of meer dat werknemer niet meer in de branche werkte). Het is aan werkgever en werknemer om in gezamenlijk overleg te bepalen of en in welke mate toch rekening wordt gehouden met de opgedane ervaring (van voor de 3 jaar periode) en op welke trede de werknemer dan wordt ingeschaald. De ervaringsjaren daarna tellen wel mee.

- Bij een werknemer die vanaf 2010 van werkgever verandert moet de nieuwe werkgever rekening houden met de ervaringsjaren van deze werknemer, volgens onderstaande methode:

    - Bepaal met behulp van de inschalingsmatrix (artikel 3.7 (op basis van t/m 2009 behaalde diploma’s)) de loonschaal waarin de werknemer moet worden ingeschaald.
    - Bepaal het aantal ervaringsjaren waar rekening mee gehouden moet worden.
    - Het aantal ervaringsjaren correspondeert met het tredenummer in de loonschaal juli 2009.
    - Nu is bekend welke loonschaal (A t/m D) en welk tredenummer van toepassing is op deze werknemer.

Loontabel juli 2009 rijdend personeel

		A		B		C		D	
leeftijd	loontrede	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	Uurloon	maandloon	uurloon
18 jaar	0	699,28	4,03	709,13	4,10	712,42	4,11	725,59	4,18
19 jaar	0	806,85	4,66	818,24	4,72	822,04	4,74	837,24	4,83
20 jaar	0	945,16	5,46	958,52	5,54	962,97	5,56	980,75	5,66
21 jaar	0	1.114,22	6,43	1.129,78	6,52	1.135,19	6,55	1.156,17	6,68
22 jaar	0	1.306,32	7,54	1.324,77	7,65	1.330,92	7,68	1.355,51	7,83
0/3 mnd	0	1.491,52	8,60	1.513,23	8,73	1.520,46	8,78	1.549,39	8,94
4/12 mnd	0	1.536,85	8,87	1.558,56	8,99	1.565,78	9,03	1.594,72	9,20
	1	1.552,13	8,96	1.573,84	9,08	1.581,07	9,12	1.610,01	9,29
	2	1.567,90	9,04	1.588,83	9,17	1.595,81	9,21	1.625,29	9,38
	3	1.583,65	9,13	1.603,81	9,25	1.611,64	9,30	1.640,56	9,47
	4	1.599,42	9,23	1.618,80	9,34	1.625,27	9,38	1.655,84	9,55
	5	1.628,56	9,40	1.650,27	9,52	1.657,50	9,56	1.685,89	9,73
	6	1.662,95	9,60	1.679,85	9,70	1.685,49	9,73	1.714,82	9,90
	7	1.685,49	9,73	1.707,50	9,85	1.714,82	9,90	1.743,76	10,06
	8	-	-	1.736,53	10,02	1.743,76	10,06	1.772,69	10,23
	9	-	-	-	-	-	-	1.801,63	10,40
	10	-	-	-	-	-	-	1.829,47	10,56
	11	-	-	-	-	-	-	1.859,49	10,73
	12	-	-	-	-	-	-	1.888,44	10,89

- Neem het maandloon uit deze loontabel en zoek in onderstaande overschalingstabel het naast hogere maandloon op.
- Nu is bekend welk tredenummer op deze werknemer van toepassing is

Overschalingstabel rijdend personeel

	loontrede	maandloon	uurloon	
0 t/m 4 mnd	1	1515,00	8,74	
5 t/m 12 mnd	2	1550,00	8,94	
	3	1585,00	9,15	
	4	1620,00	9,35	
	5	1655,00	9,55	
	6	1690,00	9,75	
	7	1725,00	9,95	
	8	1760,00	10,16	Max. trede chauffeur straattaxi
	9	1795,00	10,36	
	10	1830,00	10,56	Max. trede chauffeur contractvervoer beperkt
	11	1865,00	10,76	
	12	1900,00	10,96	

- Zoek in de loontabel die geldt op het moment dat de werknemer bij de nieuwe werkgever in dienst treedt aan de hand van het hierboven vastgesteld tredenummer het juiste maandloon op.
- NB: Indien werknemer (21 jaar en ouder) met ervaring bij een nieuwe werkgever uitsluitend ‘chauffeur straattaxi’ of ‘chauffeur contractvervoer beperkt’ zal zijn, hoeft deze werknemer niet hoger dan op resp. trede 8 of trede 10 ingeschaald te worden, ook al was hij bij een vorige werkgever hoger ingeschaald.

D. Inschaling personeel (21 jaar en ouder) met ervaring vanaf 2010
Bij inschaling van nieuw personeel (21 jaar en ouder) moet de werkgever rekening houden met eerder opgebouwde ervaring. De werknemer komt in de loonschaal op de loontrede die hoort bij zijn ervaring die hij heeft opgebouwd in de bedrijfstak.

E. Inschaling personeel (21 jaar en ouder) vanaf 1 januari 2014, die al voor 2010 in de branche werkzaam was

- Ervaringsjaren van een werknemer die 3 jaar of langer niet meer in de branche werkzaam is geweest, tellen niet mee (althans de ervaringsjaren voor de periode van 3 jaar of meer dat werknemer niet meer in de branche werkte). Het is aan werkgever en werknemer om in gezamenlijk overleg te bepalen of en in welke mate toch rekening wordt gehouden met de opgedane ervaring (van voor de 3 jaar periode) en op welke trede de werknemer dan wordt ingeschaald. De ervaringsjaren daarna tellen wel mee.

- Bij een werknemer die vanaf 2014 van werkgever verandert moet de nieuwe werkgever rekening houden met de ervaringsjaren van deze werknemer, volgens onderstaande methode:

    - Bepaal met behulp van de inschalingsmatrix (artikel 3.7 (op basis van t/m 2009 behaalde diploma's)) de loonschaal waarin de werknemer moet worden ingeschaald.
    - Bepaal het aantal ervaringsjaren dat werknemer heeft op 31 december 2009.
    - Het aantal ervaringsjaren correspondeert met het tredenummer in de loonschaal juli 2009.
    - Nu is bekend welke loonschaal (A t/m D) en welk tredenummer van toepassing is op deze werknemer.

Loontabel juli 2009 rijdend personeel

		A		B		C		D	
leeftijd	loontrede	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	Uurloon	maandloon	uurloon
18 jaar	0	699,28	4,03	709,13	4,10	712,42	4,11	725,59	4,18
19 jaar	0	806,85	4,66	818,24	4,72	822,04	4,74	837,24	4,83
20 jaar	0	945,16	5,46	958,52	5,54	962,97	5,56	980,75	5,66
21 jaar	0	1.114,22	6,43	1.129,78	6,52	1.135,19	6,55	1.156,17	6,68
22 jaar	0	1.306,32	7,54	1.324,77	7,65	1.330,92	7,68	1.355,51	7,83
0/3 mnd	0	1.491,52	8,60	1.513,23	8,73	1.520,46	8,78	1.549,39	8,94
4/12 mnd	0	1.536,85	8,87	1.558,56	8,99	1.565,78	9,03	1.594,72	9,20
	1	1.552,13	8,96	1.573,84	9,08	1.581,07	9,12	1.610,01	9,29
	2	1.567,90	9,04	1.588,83	9,17	1.595,81	9,21	1.625,29	9,38
	3	1.583,65	9,13	1.603,81	9,25	1.611,64	9,30	1.640,56	9,47
	4	1.599,42	9,23	1.618,80	9,34	1.625,27	9,38	1.655,84	9,55
	5	1.628,56	9,40	1.650,27	9,52	1.657,50	9,56	1.685,89	9,73
	6	1.662,95	9,60	1.679,85	9,70	1.685,49	9,73	1.714,82	9,90
	7	1.685,49	9,73	1.707,50	9,85	1.714,82	9,90	1.743,76	10,06
	8	-	-	1.736,53	10,02	1.743,76	10,06	1.772,69	10,23
	9	-	-	-	-	-	-	1.801,63	10,40
	10	-	-	-	-	-	-	1.829,47	10,56
	11	-	-	-	-	-	-	1.859,49	10,73
	12	-	-	-	-	-	-	1.888,44	10,89

- Neem het maandloon uit deze loontabel en zoek in onderstaande overschalingstabel het naast hogere maandloon op.
- Nu is bekend welk tredenummer op deze werknemer van toepassing is

Overschalingstabel rijdend personeel

	loontrede	maandloon	uurloon	
0 t/m 4 mnd	1	1515,00	8,74	
5 t/m 12 mnd	2	1550,00	8,94	
	3	1585,00	9,15	
	4	1620,00	9,35	
	5	1655,00	9,55	
	6	1690,00	9,75	
	7	1725,00	9,95	
	8	1760,00	10,16	Max. trede chauffeur straattaxi
	9	1795,00	10,36	
	10	1830,00	10,56	Max. trede chauffeur contractvervoer beperkt
	11	1865,00	10,76	
	12	1900,00	10,96	

- Bepaal de ervaring die werknemer heeft opgedaan vanaf 2010 tot aan het moment van in dienst treden. Werkgever heeft rekening te houden met deze opgebouwde ervaring. De werknemer komt in de loonschaal op de loontrede die hoort bij zijn ervaring die hij heeft opgebouwd in de bedrijfstak.
- Zoek in de loontabel die geldt op het moment dat de werknemer bij de nieuwe werkgever in dienst treedt aan de hand van het hierboven vastgesteld tredenummer het juiste maandloon op.
- NB: Indien werknemer (21 jaar en ouder) met ervaring bij een nieuwe werkgever uitsluitend ‘chauffeur straattaxi’ of ‘chauffeur contractvervoer beperkt’ zal zijn, hoeft deze werknemer niet hoger dan op resp. trede 8 of trede 10 ingeschaald te worden, ook al was hij bij een vorige werkgever hoger ingeschaald.

Toelichting
Ter verduidelijking enkele voorbeelden bij de inschaling van rijdend personeel:

Situatie t/m 2013:
** Werknemer (chauffeur) kan aantonen dat hij over 10 ervaringsjaren beschikt, over een volledige chauffeurskaart beschikt en niet langer dan 3 jaar uit de branche is geweest. Werknemer verandert van werkgever. De correcte inschaling is dan:*

- ⇒ *Volgens de oude inschalingstabel (juli 2009) = loonschaal B trede 8*
- ⇒ *Via overschalingstabel is trede 8 het juiste tredenummer*
- ⇒ *In de loontabel bij trede 8 juiste maand- en uurloon opzoeken*

** Werknemer (chauffeur) kan aantonen dat hij over 5 ervaringsjaren beschikt. Hij beschikt over een volledige kaart en heeft daarnaast doelgroepen en sociale vaardigheden diploma. Hij is voor die 5 jaar ervaring 4 jaar uit de branche geweest. Daarvoor had hij al 3 jaar in de taxibranche als chauffeur gewerkt. Werknemer verandert van werkgever. De inschaling is dan minimaal:*

3 jr 4 jr 5 jaar
|----------|----------|----------|

Start werk als chauffeur | *Verlaat de branche* | *Gaat weer werken als chauffeur* | *Verandert van werkgever*

- ⇒ *Werkgever hoeft met het gegeven dat werknemer vóór de periode van 3 jaar dat hij uit de branche is geweest taxi ervaring heeft opgedaan geen rekening te houden.*
- ⇒ *Werknemer heeft 5 ervaringsjaren (direct voorafgaand aan de overstap), volledige kaart en diploma sociale vaardigheden en doelgroepen*
- ⇒ *Volgens de oude inschalingstabel (juli 2009) = loonschaal D trede 5*
- ⇒ *Via de overschalingstabel is trede 6 het juiste tredenummer*
- ⇒ *In de loontabel bij trede 6 juiste maand- en uurloon opzoeken*

Situatie vanaf 2014:
** Werknemer (chauffeur) kan aantonen dat hij in 2014 over 10 ervaringsjaren beschikt, over een volledige chauffeurskaart beschikt en niet langer dan 3 jaar uit de branche is geweest. Werknemer verandert van werkgever. De correcte inschaling is dan:*

- ⇒ *Eind 2009 heeft deze werknemer 6 ervaringsjaren*
- ⇒ *Volgens de oude inschalingstabel (juli 2009) = loonschaal B trede 6*
- ⇒ *Via overschalingstabel is trede 6 het juiste tredenummer*
- ⇒ *Werknemer gaat bij de nieuwe werkgever hetzelfde werk doen als bij zijn oude werkgever*
- ⇒ *Vanaf 2010 heeft werknemer nog 4 ervaringsjaren opgebouwd*
- ⇒ *Werknemer komt in 2014 bij de nieuwe werkgever in dienst in trede 10*

** Werknemer (chauffeur) kan aantonen dat hij over 5 ervaringsjaren beschikt in 2014. Hij beschikt over een volledige kaart en heeft daarnaast doelgroepen en sociale vaardigheden diploma. Hij is voor die 5 jaar ervaring 4 jaar uit de branche geweest. Daarvoor had hij al 3 jaar in de taxibranche als chauffeur gewerkt. Werknemer verandert van werkgever. De inschaling is dan minimaal:*

3 jr | *4 jr* | *5 jaar*
I----------I----------I----------I
Start werk als chauffeur | *Verlaat de branche* | *Gaat weer werken als chauffeur* | *Verandert van werkgever*

- ⇒ *Werkgever hoeft met het gegeven dat werknemer vóór de periode van 3 jaar dat hij uit de branche is geweest taxi ervaring heeft opgedaan geen rekening te houden.*
- ⇒ *Werknemer heeft 5 ervaringsjaren (direct voorafgaand aan de overstap), volledige kaart en diploma sociale vaardigheden en doelgroepen*
- ⇒ *Eind 2009 heeft werknemer 1 ervaringsjaar*
- ⇒ *Volgens de oude inschalingstabel (juli 2009) = loonschaal D trede 1*
- ⇒ *Via de overschalingstabel is trede 4 het juiste tredenummer*
- ⇒ *Werknemer gaat bij de nieuwe werkgever hetzelfde werk doen*
- ⇒ *Werknemer komt in 2014 bij de nieuwe werkgever in dienst in trede 8*

Aanvullend bij 3.2.3.E: Als een werknemer 3 jaar of meer als zzp'er in de branche werkzaam is geweest, wordt deze periode wel gezien als werkzaam in de branche en worden eventuele ervaringsjaren van voor die periode wel meegenomen

Met de definitie van de term straattaxi, wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de Wet en het Besluit Personenvervoer 2000. Met straattaxi wordt bedoeld het oppikken van reizigers vanaf een standplaats of op straat. Ook het ophalen van reizigers die een taxi bellen valt er onder. In het voertuig is een taxameter aanwezig waarmee de ritprijs wordt bepaald (tenzij

overeenkomstig de Regeling tarieven de reiziger en taxiondernemer van tevoren een vaste prijs hebben afgesproken).

Met de definitie van chauffeur contractvervoer beperkt wordt aangesloten bij het type vervoer waarop ook de artikelen 1.6.2 en 2.1.13 van toepassing zijn. Denk aan leerlingenvervoer.

3.3 Inschaling niet-rijdend personeel

3.3.1 Inschaling niet-rijdend personeel in geval van opvolgend werkgever per 1 januari 2021

Werknemers die in geval van opvolgend werkgever vanaf 1 januari 2021 overgaan behouden de door hen opgebouwde ervaringsjaren (vastgesteld conform de bepaling onder artikel 3.3.3). Bij indiensttreding wordt door werkgever en werknemer onderstaand formulier ingevuld, aan de hand waarvan werkgever en werknemer bepalen of er sprake is van opvolgend werkgever of niet (in dat laatste geval geldt artikel 3.3.2). Dit formulier wordt door werkgever en werknemer ondertekend en gedateerd en in het personeelsdossier van betreffende werknemer bewaard. In verband met controle op juiste inschaling kan SFM inzage verlangen in het door werkgever en werknemer ondertekende formulier.

In geval van overgang van onderneming (ook wel bedrijfsovername genoemd) zullen op grond van artikel 7:663 BW de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst met een werknemer van rechtswege overgaan op de verkrijgende werkgever.

Formulier Inschaling in geval van opvolgend werkgever:

Werknemer zal per datum …….. (invullen) in dienst treden bij werkgever. Teneinde te bepalen of de door werknemer opgedane ervaring in de taxisector al dan niet van invloed is op de inschaling bij werkgever, dient aangekruist te worden welke van de onderstaande situatie van toepassing is, en dient vastgesteld te worden tot welke inschaling dat leidt, waarna het formulier door zowel werknemer als werkgever dient te worden ondertekend.

<u>DEEL I</u>

(aankruisen hetgeen van toepassing is)

[ ] 1)
De vorige werkgever van werknemer is failliet geraakt waarna het failliete bedrijf door werkgever is doorgestart; werkgever heeft het door de vorige werkgever gesloten vervoerscontract geheel of gedeeltelijk overgenomen uit het faillissement, werknemer verricht bij werkgever soortgelijk werk als bij de vorige werkgever, en werknemer is niet op eigen initiatief bij werkgever in dienst getreden, maar als gevolg van een aanleiding aan de kant van werkgever of de vorige werkgever; de overgang naar werkgever is een gevolg van een situatie die voortvloeit uit het handelen van één of beide werkgevers; werknemer heeft het werk dat over is gegaan van de oude werkgever naar werkgever, gevolgd;

[ ] 2)
Werknemer was eerst via een uitzendonderneming bij werkgever werkzaam, en is vervolgens, binnen zes maanden na beëindiging van die uitzendwerkzaamheden, rechtstreeks bij werkgever in dienst getreden, terwijl werknemer bij werkgever soortgelijke werkzaamheden zal verrichten als de werkzaamheden die op uitzendbasis werden verricht.

[ ] 3)

Werknemer was eerst rechtstreeks bij werkgever in dienst en is vervolgens binnen zes maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een uitzendonderneming opnieuw bij werkgever werkzaam, terwijl werknemer via de uitzendonderneming bij werkgever soortgelijke werkzaamheden zal verrichten als de werkzaamheden die op basis van de arbeidsovereenkomst bij werkgever werden verricht.

[ ] 4)
Werknemer gaat in concern/groepsverband op initiatief van werkgever over van één vennootschap naar een andere vennootschap, terwijl de door werknemer uit te voeren werkzaamheden niet wijzigen, of soortgelijk zijn aan de eerder uitgevoerde werkzaamheden;

[ ] 5)
Werknemer is werkzaam ten behoeve van een vervoerscontract, treedt niet op eigen initiatief uit dienst bij zijn oude werkgever, aanvaardt een dienstbetrekking bij een nieuwe werkgever, en blijft in dat kader werkzaam ten behoeve van hetzelfde vervoerscontract.

[ ] 6)
Werknemer is werkzaam bij werkgever en treedt binnen zes maanden na het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opnieuw bij werkgever in dienst.

[ ] 7)
Werknemer is werkzaam bij werkgever en treedt binnen zes maanden na het einde van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, opnieuw bij werkgever in dienst.

[ ] 8)
Werknemer is werkzaam bij een werkgever, en verricht werkzaamheden in het kader van een specifiek vervoerscontract. Het vervoerscontract wordt via onderhandse gunning, of anderszins, maar in elk geval niet via een aanbestedingsprocedure als bedoeld in artikel 1.8 van de CAO Zorgvervoer en Taxi, overgenomen door de –nieuwe- werkgever. Werknemer verricht bij de nieuwe werkgever soortgelijk werk als bij de vorige werkgever, en werknemer is niet op eigen initiatief bij de nieuwe werkgever in dienst getreden, maar als gevolg van een aanleiding aan de kant van de nieuwe werkgever of de vorige werkgever; de overgang naar werkgever is een gevolg van een situatie die voortvloeit uit het handelen van één of beide werkgevers; werknemer heeft het werk dat is over is gegaan van de oude werkgever naar de nieuwe werkgever, gevolgd;

[ ] 9)
Werknemer komt bij werkgever in dienst als gevolg van artikel 1.8 van de CAO Zorgvervoer en Taxi deel uitmakende regeling Overgang personeel bij overgang vervoerscontracten en regeling Overgang personeel bij contractwisseling;

[ ] 10)
Geen van de bovenstaande situaties is van toepassing;

<u>DEEL II</u>

(aankruisen hetgeen van toepassing is)

[ ] (in geval één van de punten 1 t/m 8 van Deel I is aangekruist)
Partijen bepalen op basis van door de werknemer aangeleverde informatie dat er sprake is van …… ervaringsjaren, met inschaling in loontrede ….. per …….. tot gevolg;

[ ] (in geval punt 9 van Deel I is aangekruist)
Partijen bepalen op basis van door werknemer aangeleverde laatste loonstrook dat werknemer bij zijn voorgaande werkgever € …….. als laatstverdiend bruto uurloon

genoot. Partijen stellen vast dat er op grond van artikel 3.6.2 of 3.9.2 er wel of geen* tredeverhoging moet worden toegepast. Indien werknemer nog recht heeft op een tredeverhoging en de hoogte van het laatstverdiende bruto uurloon tussen twee tredes in het loongebouw rijdend of niet-rijdend valt, wordt de werknemer minimaal ingeschaald in de naasthogere trede. De werknemer zal bij werkgever per …….. worden ingeschaald in loontrede ……..;

[ ] (in geval punt 10 van Deel I is aangekruist)
Partijen stellen op grond van het vorenstaande vast dat werknemer vrij kan worden ingeschaald, en komen in dat kader in onderling overleg overeen dat werknemer per …….. ingeschaald wordt in loontrede ……

*: doorhalen wat niet van toepassing is

Aldus vastgesteld, overeengekomen en in tweevoud ondertekend op ……. (datum invullen) te ……. (plaats)

Naam werkgever naam werknemer

DIT FORMULIER IS UITSLUITEND EN ALLEEN BEDOELD TER BEPALING VAN DE INSCHALING CONFORM DE CAO ZORGVERVOER EN TAXI; HET FORMULIER GEEFT GEEN INVULLING OF NADERE INVULLING AAN HET BEGRIP OPVOLGEND WERKGEVERSCHAP ZOALS DAT VOORTVLOEIT UIT DE WET, ER KUNNEN DIENAANGAANDE DAN OOK GEEN RECHTEN AAN WORDEN ONTLEEND.

3.3.2 Inschaling niet-rijdend personeel bij geen opvolgend werkgever
Werknemers t/m 20 jaar worden ingeschaald in de loontrede behorend bij hun leeftijd. Met ingang van de maand waarin zij jarig zijn stromen zij door naar de volgende trede. Het artikel over tredeverhoging is voor hen niet van toepassing. De werknemer die 21 jaar oud wordt, stroomt door naar de loontrede van 4-12 maanden uit de loontabel.

Werknemer (21 jaar en ouder) die bij een werkgever in dienst treedt, wordt ingeschaald in de geldende loontabel niet-rijdend personeel in de loontrede die werknemer en werkgever bij het in dienst treden met elkaar zijn overeengekomen.

Het is aan werkgever en werknemer (van 21 jaar en ouder) om in onderling overleg te bepalen in welke trede van de loontabel een nieuwe werknemer wordt ingeschaald. Eventuele ervaring (bijvoorbeeld uitgedrukt in ervaringsjaren die een werknemer in de bedrijfstak, op basis van een arbeidsovereenkomst, in een soortgelijke functie heeft gewerkt als de functie waarvoor hij wordt aangesteld) opgedaan in de bedrijfstak is niet meer dwingend bepalend voor inschaling in de loontabel. Werkgever en nieuwe werknemer zijn vrij om zelf te bepalen in welke trede van de loontabel een werknemer wordt ingeschaald.

3.3.3 Inschaling niet-rijdend personeel in geval van toepassing artikel 3.3.1
Dit artikel is alleen van toepassing indien er conform artikel 3.3.1 sprake is van opvolgend werkgever.

Werknemers t/m 20 jaar worden ingeschaald in de loontrede behorend bij hun leeftijd. Met ingang van de maand waarin zij jarig zijn stromen zij door naar de volgende trede. Het artikel over tredeverhoging is voor hen niet van toepassing. De werknemer die 21 jaar oud wordt, stroomt door naar de loontrede van 4-12 maanden uit de loontabel.

Bij inschaling van werknemers van 21 jaar en ouder moet de werkgever rekening houden met eerder opgebouwde ervaring. De werknemer komt in de loonschaal op de loontrede die hoort bij zijn ervaring die hij heeft opgebouwd in de bedrijfstak. Gelet op artikel 3.1.1 bouwt een werknemer tot en met 20 jaar geen ervaringsjaren op.

Deze inschalingsafspraak houdt het volgende in:

- Werknemer van 21 jaar en ouder die zonder ervaring vanaf januari 2010 de taxibranche instroomt, wordt minimaal ingeschaald in de loontrede 0-3 maanden uit de loontabel.
- Voor een werknemer van 21 jaar en ouder die met ervaring vanaf januari 2010 de taxibranche instroomt, moet een werkgever rekening houden met het aantal ervaringsjaren dat deze werknemer heeft. Het aantal ervaringsjaren correspondeert met het loontrede nummer uit de loontabel.

3.4 Loonbetaling

Hoofdregel:
De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer uiterlijk op de eerste dag na afloop van de betalingsperiode over zijn loon kan beschikken. Onder loon wordt in dit geval verstaan, het aantal uren dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen vermenigvuldigd met het van toepassing zijnde uurloon waar werknemer, conform deze CAO, recht op heeft.
Voor M.U.P.-krachten geldt dat zij gedurende de eerste 6 maanden van hun contract uiterlijk op de laatste dag van de volgende betalingsperiode kunnen beschikken over hun loon. Na deze 6 maanden worden de contractueel overeengekomen uren aan het eind van de betreffende betalingsperiode betaald.

Variabele loonbestanddelen, waaronder eventuele extra uren, worden uiterlijk in de maand na de betreffende betalingsperiode vergoed, tenzij overeenkomstig het gestelde in de artikelen 3.12.2 en 3.12.3 meer- en overuren, afhankelijk van de in genoemde artikelen opgenomen keuzes, op een ander moment worden vergoed.

Indien een werkgever een voertuig en werknemer om niet ter beschikking stelt in geval van sponsoring, waarbij er een verklaring wordt getekend door zowel werkgever als de betrokken werknemer dat het hierbij inderdaad gaat om een belangeloze inzet van de werknemer, dan hoeft werkgever voor deze inzet geen loon uit te betalen.

3.4.1 Loonspecificatie

De werkgever verstrekt per betalingsperiode van een kalenderweek, 4 weken, maand of kalenderkwartaal conform artikel 7:626 BW een loonspecificatie.
De specificatie wordt uiterlijk in de volgende betalingsperiode verstrekt.
Op de specificatie staan naast de door de werkgever gewenste vermeldingen, in elk geval - voor zover van toepassing - de navolgende bestanddelen:

- Aard van het dienstverband (tijdelijk of vast of oproepovereenkomst);
- Overeengekomen arbeidsduur;
- Functieloon;
- Dienst-/ervaringsjaren;
- Meer- en overuren;
- Toeslagen, waaronder OV ORT, HAP (indien van toepassing);
- Vakantiedagen (indien geen apart overzicht wordt verstrekt);
- Inhoudingen voor:
  - ondernemings- of bedrijfstakpensioenfonds;
  - loonheffing;
  - sociaal fonds;
  - wachtdagen;
  - WGA premie.

Werkgever verstrekt per betalingsperiode aan werknemer een overzicht van de verloonde uren op dagbasis en of er gebruik is gemaakt van de maxflex-regeling of van dienstblokken. en of er correcties zijn doorgevoerd. Deze specificatie maakt inzichtelijk hoe werkgever tot het verloonde aantal uren op dagbasis is gekomen.

3.5 CAO-stijgingen

De lonen (uitgangspunt is maandloon, week- en uurloon worden daarvan afgeleid) voor het rijdend personeel 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. In artikel 8.6.7 lid 2 is de protocolafspraak over toeslagen opgenomen.

3.6 Lonen rijdend personeel

De lonen gelden voor een arbeidstijd van 40 uren per week, verdeeld over gemiddeld 5 dagen per week.

Onder rijdend personeel wordt verstaan alle werknemers die in het bezit zijn van een geldige chauffeurskaart en een personenauto (motorvoertuig ingericht om naast de bestuurder maximaal 8 personen te vervoeren) besturen in opdracht van de werkgever. Dit laat onverlet dat rijdend personeel zo nodig ook andere met de chauffeursfunctie samenhangende werkzaamheden dient te verrichten.

De lonen van werknemers die reeds boven het CAO-loon worden betaald kunnen worden ‘bevroren’ totdat zij correct zijn ingeschaald. Deze bepaling geldt dus ook indien een werknemer uitsluitend als chauffeur contractvervoer beperkt of als chauffeur straattaxi werkzaam is en hoger dan de bij deze functie behorende loontrede is ingeschaald. Echter, zodra deze werknemer ook op ander werk wordt ingezet, heeft hij vanaf dat moment alsnog recht op de bovengenoemde structurele loonstijging.

Loontabel per 1 januari 2026 rijdend personeel (3,5% loonsverhoging)

				Verlof rechten				
				24 vkd	25 vkd	26 vkd	27 vkd	
loontrede	maandloon	uurloon	overuur	10,17%	10,63%	11,11%	11,58%	categorie chauffeurs
5	€ 2.689,62	€ 15,52	€ 18,62	€ 17,10	€ 17,17	€ 17,24	€ 17,32	
6	€ 2.746,52	€ 15,85	€ 19,02	€ 17,46	€ 17,53	€ 17,61	€ 17,69	
7	€ 2.803,40	€ 16,17	€ 19,40	€ 17,81	€ 17,89	€ 17,97	€ 18,04	
8	€ 2.860,26	€ 16,50	€ 19,80	€ 18,18	€ 18,25	€ 18,33	€ 18,41	maximale trede chauffeur straattaxi
9	€ 2.917,15	€ 16,83	€ 20,20	€ 18,54	€ 18,62	€ 18,70	€ 18,78	
10	€ 2.974,04	€ 17,16	€ 20,59	€ 18,91	€ 18,98	€ 19,07	€ 19,15	maximale trede chauffeur contractvervoer beperkt
11	€ 3.030,91	€ 17,49	€ 20,99	€ 19,27	€ 19,35	€ 19,43	€ 19,52	
12	€ 3.087,80	€ 17,81	€ 21,37	€ 19,62	€ 19,70	€ 19,79	€ 19,87	

Met ingang van 1 januari 2023 wordt het rijdend personeel uit treden 3 en 4 automatisch overgeschaald naar trede 5. Zij krijgen per 1 januari 2023 geen reguliere tredeverhoging op grond van artikel 3.6.2.

Loontabel per 1 januari 2027 rijdend personeel (3,5% loonsverhoging)

				Verlof rechten			
				25 vkd	26 vkd	27 vkd	
loontrede	maandloon	uurloon	overuur	10,63%	11,11%	11,58%	Categorie chauffeurs
5	€ 2.783,76	€ 16,06	€ 19,27	€ 17,77	€ 17,84	€ 17,92	
6	€ 2.842,65	€ 16,40	€ 19,68	€ 18,14	€ 18,22	€ 18,30	
7	€ 2.901,52	€ 16,74	€ 20,09	€ 18,52	€ 18,60	€ 18,68	
8	€ 2.960,37	€ 17,08	€ 20,50	€ 18,90	€ 18,98	€ 19,06	Maximale trede chauffeur straattaxi
9	€ 3.019,25	€ 17,42	€ 20,90	€ 19,27	€ 19,36	€ 19,44	
10	€ 3.078,13	€ 17,76	€ 21,31	€ 19,65	€ 19,73	€ 19,82	Maximale trede chauffeur contractvervoer beperkt
11	€ 3.136,99	€ 18,10	€ 21,72	€ 20,02	€ 20,11	€ 20,20	
12	€ 3.195,87	€ 18,44	€ 22,13	€ 20,40	€ 20,49	€ 20,58	

3.6.1 Berekening dagloon, uurloon, periodeloon en weekloon

1. Het dagloon wordt berekend door het functieloon per maand te delen door 21,67 of door het functieloon per week te delen door 5.
2. Het uurloon wordt berekend door het functieloon per maand te delen door 173,33 of het functieloon per week te delen door 40.
   Het loon van de parttimer wordt vastgesteld overeenkomstig de bij de functie behorende loonschaal naar rato van het aantal overeengekomen arbeidsuren.
3. Het periodeloon van vier weken wordt berekend door het functieloon per maand te vermenigvuldigen met de factor 160/173,33.
4. Het weekloon wordt berekend door het functieloon per maand te vermenigvuldigen met de factor 40/173,33

3.6.2 Tredeverhoging en -onthouding

Bij normale uitvoering van zijn werkzaamheden heeft de werknemer telkens op 1 januari van het kalenderjaar recht op een tredeverhoging die gelijk is aan één loontrede van de loonschaal waarin de werknemer is ingedeeld, tot het maximum van die loonschaal is bereikt.

Indien een werknemer tussen twee tredes ingeschaald is en deze heeft recht op 1 januari van het kalenderjaar op een tredeverhoging, dan dient deze werknemer op 1 januari ingeschaald te worden in de naasthogere trede.

De tredeverhoging kan worden onthouden indien er geen sprake is van normale uitvoering van de werkzaamheden door werknemer. De werkgever kan in de navolgende situaties oordelen dat normale uitvoering van de werkzaamheden door de werknemer niet aan de orde is:

1. Gegronde klacht over het functioneren van de werknemer. Er is sprake van een gegronde klacht, als werkgever en werknemer naar aanleiding van een klacht over het functioneren van de werknemer een gesprek hebben gehad, waarbij is vast komen te staan dat de werknemer het eens is met de klacht. Van dit gesprek wordt een verslag gemaakt, dat zowel werkgever als werknemer ondertekenen voor akkoord. Het verslag wordt door werkgever opgenomen in het personeelsdossier van betreffende werknemer.

2. Niet op tijd op het werk zijn. Indien werknemer op de door werkgever aangegeven tijd aanwezig en beschikbaar is voor zijn bedongen arbeid, maar het voertuig waar deze geacht wordt zijn werk mee uit te voeren is nog niet aanwezig, kan werkgever de werknemer niet aanrekenen dat deze niet op tijd is begonnen.

3. Schade, daaronder mede begrepen letselschade, veroorzaakt door aantoonbare schuld van de werknemer.

4. Schuldig bevonden en beboet voor de volgende verkeersovertredingen begaan door de werknemer:
a. eenmaal meer dan 30 km harder rijden dan toegestaan dan wel;
b. tweemaal meer dan 10 km harder rijden dan toegestaan doch minder dan 30 km te hard dan wel;
c. tweemaal door een rood verkeerslicht is gereden of tweemaal over de vluchtstrook dan wel;
d. driemaal andersoortige verkeersovertredingen heeft begaan, waarbij de eerste 3 verkeersovertredingen niet worden meegeteld.

Indien werkgever één of meer van de situaties onder 1, 2 of 3 van invloed wil laten zijn op het niet toekennen van de tredeverhoging als genoemd in dit artikel, hanteert werkgever de volgende werkwijze:

1. Bij de eerste keer ontvangt werknemer binnen 10 werkdagen nadat werkgever kennis heeft genomen van een situatie zoals genoemd onder 1, 2 of 3 een schriftelijke waarschuwing van werkgever
2. Bij de tweede keer ontvangt werknemer binnen 10 werkdagen nadat een werkgever kennis heeft genomen van een situatie zoals genoemd onder 1, 2 of 3 een schriftelijke waarschuwing van werkgever, waarbij wordt aangegeven dat een derde keer zal leiden tot het niet toekennen van een tredeverhoging
3. Bij de derde keer ontvangt werknemer schriftelijk binnen 10 werkdagen nadat werkgever kennis heeft genomen van een situatie zoals genoemd onder 1, 2 of 3 de mededeling dat er geen tredeverhoging zal worden toegekend

Indien werkgever op basis van verkeersovertredingen de tredeverhoging als genoemd in dit artikel, niet wil toekennen, hanteert werkgever de volgende werkwijze:

Bij het schuldig bevonden en beboet zijn voor een verkeersovertreding door werknemer maakt werkgever dit steeds schriftelijk binnen 10 werkdagen nadat werkgever kennis heeft genomen van een situatie zoals genoemd onder 4a t/m 4d kenbaar aan werknemer, aangevuld met het volgende:

- Bij een verkeersovertreding als genoemd onder 4a maakt werkgever direct kenbaar dat er geen tredeverhoging zal worden toegekend.
- Bij een verkeersovertreding als genoemd onder 4b en 4c maakt werkgever bij de tweede keer kenbaar dat er geen tredeverhoging zal worden toegekend.
- Bij een verkeersovertreding als genoemd onder 4d maakt werkgever bij de derde keer, waarbij de eerste 3 verkeersovertredingen niet worden meegeteld, kenbaar dat er geen tredeverhoging zal worden toegekend

De in 1 t/m 4 genoemde situaties dienen zich daadwerkelijk te hebben voorgedaan in het jaar direct voorafgaand aan het jaar waarin een tredeverhoging bij normale uitvoering van de werkzaamheden zou zijn doorgevoerd. Indien de werkgever pas na 31 december op de hoogte is van een omstandigheid die aanleiding had kunnen zijn voor het niet toekennen van een tredeverhoging, kan hij deze niet meer laten meetellen. Deze kan dan wel meegeteld

worden bij het eventueel niet toekennen van een tredeverhoging bij de eerstvolgende wisseling van het kalenderjaar.

3.7 Inschalingsmatrix

Omschrijving diploma	loongroep **A**	loongroep **B**	loongroep **C**	loongroep **D**
vrijstelling van het wettelijk verplichte examen voor het CCV Chauffeursdiploma Taxi	**X**			
(= chauffeurs die in het bezit zijn van een chauffeurspas van vóór 1 juli 2001)				
of				
CCV Chauffeursdiploma Taxi (beperkt)	**X**			
(= vaste routes, vaste tijden, vaste klanten etc.)				
CCV Chauffeursdiploma Taxi (volledig) *of*		**X**		
Diploma CCV-Taxivervoer *of*		**X**		
uitslagformulier/ aantekening opleidingspaspoort TC 1		**X**		
Diploma CCV-Taxivervoer plus *of*			**X**	
uitslagformulier / aantekening opleidingspaspoort TC2 *of*			**X**	
CCV diploma Sociale Vaardigheden ***of*** CCV diploma Doelgroepenvervoer Taxi			**X**	
SKKP Vakdiploma Taxivervoer *of*				**X**
CCV Vakdiploma Taxivervoer *of*				**X**
CCV Chauffeursdiploma Taxi ***en***				
CCV diploma Sociale Vaardigheden ***en***				
CCV diploma Doelgroepenvervoer Taxi				**X**

De werknemer die is vrijgesteld van het wettelijk verplicht examen die één deelcertificaat heeft, valt in loonschaal C.
De werknemer die is vrijgesteld van het wettelijk verplichte examen die twee deelcertificaten heeft, valt in loonschaal D.

Omschrijving diploma	loongroep **A**	loongroep **B**	loongroep **C**	loongroep **D**
vrijstelling van het wettelijk verplichte examen voor het CCV Chauffeursdiploma Taxi				
(= chauffeurs die in het bezit zijn van een chauffeurspas van vóór 1 juli 2001)				
of				
CCV Chauffeursdiploma Taxi (beperkt)				
(= vaste routes, vaste tijden, vaste klanten etc.)				
en				
Diploma CCV-Taxivervoer plus *of*			**X**	
uitslagformulier / aantekening opleidingspaspoort TC2 *of*			**X**	
CCV diploma Sociale Vaardigheden ***of*** CCV diploma Doelgroepenvervoer Taxi			**X**	
en				
SKKP Vakdiploma Taxivervoer *of*				**X**
CCV Vakdiploma Taxivervoer *of*				**X**
CCV Chauffeursdiploma Taxi ***en***				
CCV diploma Sociale Vaardigheden ***en***				
CCV diploma Doelgroepenvervoer Taxi				**X**

3.8 CAO-lonen en een provisiesysteem

Een provisieloon moet minstens gelijk zijn aan het loon waarop de werknemer recht heeft volgens de CAO (over dezelfde loonperiode en bij hetzelfde aantal arbeidsuren). Valt het provisieloon lager uit dan heeft de werknemer recht op bijbetaling tot het loon volgens de CAO.

De berekening van het loon, provisie en/of toeslagen vindt veelal plaats aan de hand van gegevens die na afsluiting van de betalingsperiode beschikbaar komen. In dat geval moet een voorschotbetaling plaatsvinden ten minste op het niveau van het (CAO)loon. In de daarop volgende betalingsperiode worden provisie en/of toeslagen uitbetaald.
Een verlofdag moet worden afgerekend tegen CAO-dagloon.
Voorbeelden van loonberekeningen met provisiesysteem zijn opgenomen in bijlage 2.

3.9 Lonen niet rijdend personeel

De lonen gelden voor een arbeidstijd van 40 uur per week, verdeeld over gemiddeld 5 dagen per week.

Onder niet rijdend personeel wordt in ieder geval de centralist/planner, telefonist en administratieve kracht verstaan, zoals omschreven in artikel 3.10. Voor zover de functie van niet rijdend personeel niet onder één van de beschrijvingen uit artikel 3.10 valt, kan de werkgever deze in de loonschaal 'overige' plaatsen.

Wettelijke bepalingen werken automatisch door in de loontabellen.

Loontabel per 1 januari 2026 niet rijdend personeel (3,5% loonsverhoging)

		Overige		**Telefonist(e)**		**Administr. medew.**		**Centralist/planner**	
Leeftijd	Loontrede	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon
15 jaar		€ 777,99	€ 4,49	€ 777,99	€ 4,49	€ 777,99	€ 4,49	€ 800,61	€ 4,62
16 jaar		€ 895,05	€ 5,16	€ 895,05	€ 5,16	€ 895,05	€ 5,16	€ 920,76	€ 5,31
17 jaar		€ 1.024,71	€ 5,91	€ 1.024,71	€ 5,91	€ 1.024,71	€ 5,91	€ 1.054,15	€ 6,08
18 jaar		€ 1.296,65	€ 7,48	€ 1.296,65	€ 7,48	€ 1.296,65	€ 7,48	€ 1.296,65	€ 7,48
19 jaar		€ 1.555,98	€ 8,98	€ 1.555,98	€ 8,98	€ 1.555,98	€ 8,98	€ 1.555,98	€ 8,98
20 jaar		€ 2.074,64	€ 11,97	€ 2.074,64	€ 11,97	€ 2.074,64	€ 11,97	€ 2.074,64	€ 11,97
0/3 mnd	0	€ 2.593,30	€ 14,96	€ 2.593,30	€ 14,96	€ 2.593,30	€ 14,96	€ 2.593,30	€ 14,96
4/12 mnd	0	€ 2.593,30	€ 14,96	€ 2.593,30	€ 14,96	€ 2.593,30	€ 14,96	€ 2.668,72	€ 15,40
	1	€ 2.593,30	€ 14,96	€ 2.593,30	€ 14,96	€ 2.593,30	€ 14,96	€ 2.738,54	€ 15,80
	2	€ 2.593,30	€ 14,96	€ 2.593,30	€ 14,96	€ 2.616,41	€ 15,09	€ 2.808,32	€ 16,20
	3	€ 2.593,30	€ 14,96	€ 2.595,87	€ 14,98	€ 2.668,72	€ 15,40	€ 2.878,12	€ 16,60
	4	€ 2.647,56	€ 15,27	€ 2.651,29	€ 15,30	€ 2.721,07	€ 15,70	€ 2.947,89	€ 17,01
	5	€ 2.701,69	€ 15,59	€ 2.703,61	€ 15,60	€ 2.773,46	€ 16,00	€ 3.017,69	€ 17,41

	6			€ 2.756,00	€ 15,90	€ 2.825,79	€ 16,30	€ 3.087,48	€ 17,81
	7			€ 2.808,32	€ 16,20	€ 2.878,12	€ 16,60	€ 3.157, 27	€ 18,22
	8			€ 2.860,69	€ 16,50	€ 2.930,47	€ 16,91	€ 3.227,07	€ 18,62
	9			€ 2.913,04	€ 16,81	€ 2.982,82	€ 17,21	€ 3.296,90	€ 19,02
	10			€ 2.965,36	€ 17,11	€ 3.035,13	€ 17,51	€ 3.366,66	€ 19,42
	11					€ 3.087,48	€ 17,81	€ 3.436,46	€ 19,83
	12							€ 3.506,23	€ 20,23

Loontabel per 1 juli 2026 niet-rijdend personeel (inclusief verhoging WMUL)

		Overige		**Telefonist(e)**		**Administr. Medew.**		**Centralist/planner**	
Leeftijd	Loontrede	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon
15 jaar		€ 783,00	€ 4,50	€ 783,00	€ 4,50	€ 783,00	€ 4,50	€ 800,61	€ 4,62
16 jaar		€ 899,58	€ 5,17	€ 899,58	€ 5,17	€ 899,58	€ 5,17	€ 920,76	€ 5,31
17 jaar		€ 1.030,08	€ 5,92	€ 1.030,08	€ 5,92	€ 1.030,08	€ 5,92	€ 1.054,15	€ 6,08
18 jaar		€ 1.305,00	€ 7,50	€ 1.305,00	€ 7,50	€ 1.305,00	€ 7,50	€ 1.305,00	€ 7,50
19 jaar		€ 1.564,26	€ 8,99	€ 1.564,26	€ 8,99	€ 1.564,26	€ 8,99	€ 1.564,26	€ 8,99
20 jaar		€ 2.086,26	€ 11,99	€ 2.086,26	€ 11,99	€ 2.086,26	€ 11,99	€ 2.086,26	€ 11,99
0/3 mnd	0	€ 2.608,26	€ 14,99	€ 2.608,26	€ 14,99	€ 2.608,26	€ 14,99	€ 2.608,26	€ 14,99
4/12 mnd	0	€ 2.608,26	€ 14,99	€ 2.608,26	€ 14,99	€ 2.608,26	€ 14,99	€ 2.668,72	€ 15,40
	1	€ 2.608,26	€ 14,99	€ 2.608,26	€ 14,99	€ 2.608,26	€ 14,99	€ 2.738,54	€ 15,80
	2	€ 2.608,26	€ 14,99	€ 2.608,26	€ 14,99	€ 2.616,41	€ 15,09	€ 2.808,32	€ 16,20
	3	€ 2.608,26	€ 14,99	€ 2.608,26	€ 14,99	€ 2.668,72	€ 15,40	€ 2.878,12	€ 16,60
	4	€ 2.647,56	€ 15,27	€ 2.651,29	€ 15,30	€ 2.721,07	€ 15,70	€ 2.947,89	€ 17,01
	5	€ 2.701,69	€ 15,59	€ 2.703,61	€ 15,60	€ 2.773,46	€ 16,00	€ 3.017,69	€ 17,41
	6			€ 2.756,00	€ 15,90	€ 2.825,79	€ 16,30	€ 3.087,48	€ 17,81
	7			€ 2.808,32	€ 16,20	€ 2.878,12	€ 16,60	€ 3.157,27	€ 18,22
	8			€ 2.860,69	€ 16,50	€ 2.930,47	€ 16,91	€ 3.227,07	€ 18,62
	9			€ 2.913,04	€ 16,81	€ 2.982,82	€ 17,21	€ 3.296,90	€ 19,02
	10			€ 2.965,36	€ 17,11	€ 3.035,13	€ 17,51	€ 3.366,66	€ 19,42
	11					€ 3.087,48	€ 17,81	€ 3.436,46	€ 19,83
	12							€ 3.506,23	€ 20,23

Loontabel per 1 januari 2027 niet rijdend personeel (3,5% loonsverhoging)

		Overige		Telefonist(e)		Administr. medew.		Centralist/planner	
Leeftijd	Loontrede	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon
15 jaar		€ 805,22	€ 4,65	€ 805,22	€ 4,65	€ 805,22	€ 4,65	€ 828,63	€ 4,78
16 jaar		€ 926,38	€ 5,34	€ 926,38	€ 5,34	€ 926,38	€ 5,34	€ 952,99	€ 5,50
17 jaar		€ 1.060,57	€ 6,12	€ 1.060,57	€ 6,12	€ 1.060,57	€ 6,12	€ 1.091,05	€ 6,29
18 jaar		€ 1.342,03	€ 7,74	€ 1.342,03	€ 7,74	€ 1.342,03	€ 7,74	€ 1.342,03	€ 7,74
19 jaar		€ 1.610,44	€ 9,29	€ 1.610,44	€ 9,29	€ 1.610,44	€ 9,29	€ 1.610,44	€ 9,29
20 jaar		€ 2.147,25	€ 12,39	€ 2.147,25	€ 12,39	€ 2.147,25	€ 12,39	€ 2.147,25	€ 12,39
0/3 mnd	0	€ 2.684,07	€ 15,49	€ 2.684,07	€ 15,49	€ 2.684,07	€ 15,49	€ 2.684,07	€ 15,49
4/12 mnd	0	€ 2.684,07	€ 15,49	€ 2.684,07	€ 15,49	€ 2.684,07	€ 15,49	€ 2.762,13	€ 15,94
	1	€ 2.684,07	€ 15,49	€ 2.684,07	€ 15,49	€ 2.684,07	€ 15,49	€ 2.834,39	€ 16,35
	2	€ 2.684,07	€ 15,49	€ 2.684,07	€ 15,49	€ 2.707,98	€ 15,62	€ 2.906,61	€ 16,77
	3	€ 2.684,07	€ 15,49	€ 2.686,73	€ 15,50	€ 2.762,13	€ 15,94	€ 2.978,85	€ 17,19
	4	€ 2.740,22	€ 15,81	€ 2.744,09	€ 15,83	€ 2.816,31	€ 16,25	€ 3.051,07	€ 17,60
	5	€ 2.796,25	€ 16,13	€ 2.798,24	€ 16,14	€ 2.870,53	€ 16,56	€ 3.123,31	€ 18,02
	6			€ 2.852,46	€ 16,46	€ 2.924,69	€ 16,87	€ 3.195,54	€ 18,44
	7			€ 2.906,61	€ 16,77	€ 2.978,85	€ 17,19	€ 3.267,77	€ 18,85
	8			€ 2.960,81	€ 17,08	€ 3.033,04	€ 17,50	€ 3.340,02	€ 19,27
	9			€ 3.015, 00	€ 17,39	€ 3.087,22	€ 17,81	€ 3.412,29	€ 19,69
	10			€ 3.069,15	€ 17,71	€ 3.141,36	€ 18,12	€ 3.484,49	€ 20,10
	11					€ 3.195,54	€ 18,44	€ 3.556,74	€ 20,52
	12							€ 3.628,95	€ 20,94

3.9.1 Berekening uurloon, dagloon, weekloon, periodeloon en WML

1. Het uurloon wordt berekend door het functieloon per maand te delen door 173,33 of door het functieloon per week te delen door 40. Bij het wettelijk minimumuurloon (WMUL) wordt het maandloon in 2026 berekend door het WMUL te vermenigvuldigen met 174 uur. Bij het wettelijk minimumuurloon (WMUL) wordt het maandloon in 2027 berekend door het WMUL te vermenigvuldigen met 174 uur.

   Het loon van de parttimer wordt vastgesteld overeenkomstig de bij de functie behorende loonschaal naar rato van het aantal overeengekomen arbeidsuren.

2. Het dagloon wordt berekend door het functieloon per maand te delen door 21,67 of door het functieloon per week te delen door 5. Bij WMUL bedraagt het dagloon het WMUL uurloon x 8 uur.
3. Het weekloon wordt berekend door het functieloon per maand te vermenigvuldigen met de factor 40/173,33. Bij WMUL bedraagt het weekloon het WMUL uurloon x 40 uur.
4. Het periodeloon van vier weken wordt berekend door het functieloon per maand te vermenigvuldigen met de factor 160/173,33. Bij WMUL bedraagt het periodeloon van vier weken het WMUL uurloon x 160 uur.
5. Vanaf 1/1/2024 is het wettelijk minimumuurloon het uitgangspunt voor de berekening van het minimum dagloon, minimum weekloon, minimum periodeloon per vier weken en het minimum maandloon. Het loon van de parttimer die werkt op basis van het wettelijk minimum loon wordt vastgesteld overeenkomstig het wettelijk minimum uurloon naar rato van het aantal overeengekomen arbeidsuren per periode.
6. Het minimum maandloon voor een fulltimer in 2026 wordt als volgt berekend: 261 dagen x 8 uur = 2088 uur per jaar. Dit is 174 uur per maand. Het minimum maandloon voor een fulltimer in 2027 wordt als volgt berekend: 261 dagen x 8 uur = 2088 uur per jaar. Dit is 174 uur per maand. Het aantal uren per maand wordt vermenigvuldigd met het WMUL. Het is bij de berekening ook mogelijk om gebruik te maken van het daadwerkelijk aantal sv-uren per maand.
7. Vaste maandsalarissen op WML-niveau kunnen bij individuele werknemers alleen toegepast worden wanneer er sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur per week. Aan de individuele werknemer wordt ten minste het minimumuurloon dat geldt in het betreffende tijdvak over het gemiddeld aantal arbeidsuren van de betreffende maand, afgeleid van het totaal aantal arbeidsuren van de individuele werknemer in dat kalenderjaar, betaald.

3.9.2 Tredeverhoging

Een tredeverhoging gaat in op 1 januari van het kalenderjaar.
Bij normale uitvoering van zijn werkzaamheden maakt de werknemer op 1 januari van het kalenderjaar aanspraak op een tredeverhoging die gelijk is aan één loontrede van de loonschaal waarin de werknemer is ingedeeld, tot het maximum van die loonschaal is bereikt.

In aanvulling op de voorgaande afspraak geldt voor de tredes 0-3 mnd en 4-12 mnd uit de loontabel voor niet-rijdend personeel het volgende schema:

Niet-rijdend personeel

In dienst op	In trede 0 van / tot en met	In trede 0 van / tot en met	In trede 1 van / tot en met	In trede 2 na verloop van
1 januari	Januari t/m maart = 3 mnd	April t/m december = 9 mnd	Januari t/m december = 12 mnd	24 maanden
1 februari	Februari t/m april = 3 mnd	Mei t/m december = 8 mnd	Januari t/m december = 12 mnd	23 maanden
1 maart	Maart t/m mei = 3 mnd	Juni t/m december = 7 mnd	Januari t/m december = 12 mnd	22 maanden
1 april	April t/m juni = 3 mnd	Juli t/m december = 6 mnd	Januari t/m december = 12 mnd	21 maanden
1 mei	Mei t/m juli = 3 mnd	Augustus t/m december = 5 mnd	Januari t/m december = 12 mnd	20 maanden
1 juni	Juni t/m augustus = 3 mnd	September t/m december = 4 mnd	Januari t/m december = 12 mnd	19 maanden
1 juli	Juli t/m september = 3 mnd	Oktober t/m december = 3 mnd	Januari t/m december = 12 mnd	18 maanden
1 augustus	Augustus t/m oktober = 3 mnd	November t/m december = 2 mnd	Januari t/m december = 12 mnd	17 maanden
1 september	September t/m november = 3 mnd	December = 1 mnd	Januari t/m december = 12 mnd	16 maanden
1 oktober	Oktober t/m december = 3 mnd	Januari t/m september = 9 mnd	Oktober t/m december = 3 mnd	15 maanden
1 november	November t/m december = 2 mnd	Januari t/m september = 9 mnd	Oktober t/m december = 3 mnd	14 maanden
1 december	December = 1 mnd	Januari t/m september = 9 mnd	Oktober t/m december = 3 mnd	13 maanden

3.9.3 Garantieregeling voor rijdend en niet rijdend personeel
Voor werknemers met een loon dat hoger is dan het functieloon volgens de hoogste loontrede van de schaal die op hen van toepassing is, geldt de volgende regeling. Het loon wordt geïndexeerd met maximaal de CAO-verhoging te berekenen over het functieloon volgens de hoogste loontrede van de schaal die op hen van toepassing is.

3.10 Functiebeschrijvingen niet-rijdend personeel
Telefonist(e)
Doel van de functie:
Het correct en klantvriendelijk beantwoorden en bewerken van al het binnenkomende telefoonverkeer.

Resultaatgebied:
* Het bedienen van de telefooncentrale.
* Het registreren van ritopdrachten en klantgegevens ten behoeve van de uitvoering van ritopdrachten.
* Het verwerken van mutaties en het invoeren hiervan in het operationele systeem.
* Het verstrekken van (product)informatie aan klanten.

Centralist(e)/Planner
Doel van de functie:
Het efficiënt registreren, plannen en uitgeven van ritaanvragen.

Resultaatgebied:
* Het aannemen en verdelen van ritten binnen wettelijke en bedrijfskaders, resulterend in een efficiënte verdeling en uitvoering van diensten.
* Het aansturen van het rijdend personeel bij de toewijzing van ritten.
* Het signaleren van afwijkende vervoersprocessen.
* Het ondersteunen van andere afdelingen.
* Het uitvoeren van administratieve werkzaamheden.

Administratieve kracht op bedrijfsniveau
Doel van de functie:
Het uitvoeren van algemene administratief ondersteunende werkzaamheden, die in een directe relatie staan tot het zorgvervoer en taxi vervoerproces.

Resultaatgebied:
* Het verwerken van uren, ritopdrachten, rittenstaten en gegevens van de boordcomputer taxi.
* Het verrichten van voorbereidende werkzaamheden ten behoeve van de facturering.
* Het administreren van kwantitatieve gegevens.
* Het verrichten van voorbereidende werkzaamheden ten behoeve van de financiële administratie.
* Het ondersteunen van andere afdelingen.

3.11 Vervallen

3.12 Toeslagen en vergoedingen

3.12.1 Vakantiebijslag

1. Uiterlijk op 31 mei krijgt de werknemer de vakantiebijslag uitbetaald, die hij heeft opgebouwd vanaf 1 mei in het voorafgaande kalenderjaar tot en met 30 april in het lopende jaar. De toeslag bedraagt 8% van het loon (zie lid 4) over de referteperiode.

2. De werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd heeft recht op 1/12 van de genoemde vakantiebijslag voor elke aaneengesloten periode van 30 dagen dat deze overeenkomst op hem van toepassing is. Uiterlijk op 31 mei krijgt de werknemer de vakantiebijslag uitbetaald, die hij heeft opgebouwd vanaf 1 mei in het voorafgaande kalenderjaar tot en met 30 april in het lopende jaar. De toeslag bedraagt 8% van het loon (zie lid 4) over de referteperiode. Bij het einde van het dienstverband wordt de resterende vakantiebijslag uitbetaald.

3. Als de werknemer langdurig ziek is, betaalt de werkgever over de eerste 2 jaar van de ziekte, met inachtneming van artikel 1.10 lid 1, b, 8% vakantiebijslag over het ten laste van de werkgever komende loon.

4. Loon voor de berekening van de 8% vakantiebijslag is alles wat uit hoofde van de arbeidsovereenkomst van werkgever is ontvangen, met uitzondering van:
   - verdiensten uit overwerk
   - vakantiebijslag
   - winstuitkeringen
   - uitkeringen bij bijzondere gelegenheden
   - uitkeringen als gevolg van aanspraken om na verloop van tijd of onder een voorwaarde één of meer uitkeringen te ontvangen
   - vergoedingen, voor zover zij bedoeld zijn ter bestrijding van noodzakelijke kosten, die de werknemer in verband met zijn dienstverband heeft te maken
   - de HAP toeslag
   - de OV ORT (als opgenomen in artikel 6.2).

   Onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

5. De werkgever verstrekt bij uitbetaling en/of verrekening van de vakantiebijslag een specificatie met het bedrag aan genoten loon en de data van de perioden waarover dit is berekend. Plus de verrekeningen van eventueel daarop verleende voorschotten en inhoudingen wegens loonheffing, premie pensioen en premie Sociaal Fonds Mobiliteit.

3.12.2 Berekenen meer/overuren en overurenvergoeding

A. Meeruren zijn de uren die de contracturen, niet zijnde overuren, berekend over een periode van één kalenderkwartaal te boven gaan. Ziekte-uren, wachtdagen en betaald verlof tellen mee bij voorgaande berekening.

   De navolgende bepalingen gelden:
   1. In elke betalingsperiode dient minimaal het aantal contracturen verloond te worden.

2. Rekening houdend met het gestelde onder 1) dient binnen een kalenderkwartaal per betalingsperiode minimaal 75% van het aantal arbeidsuren in de opvolgende betalingsperiode verloond te worden. Voor zover deze verloonde arbeidsuren de contracturen te boven gaan, wordt dit gezien als een voorschot.
3. Indien het aantal arbeidsuren in een kalenderkwartaal minder is dan het aantal verloonde uren, kan het daarmee corresponderende deel van het voorschot als bedoeld onder 2) worden verrekend met het over de betalingsperiode na het kalenderkwartaal door werkgever verschuldigde loon. Deze verrekening is alleen toegestaan in de betalingsperiode na afloop van het kalenderkwartaal tot maximaal 25% van het aantal contracturen per betalingsperiode.
4. Indien het aantal arbeidsuren in een kalenderkwartaal meer is dan het aantal verloonde uren, krijgt werknemer deze, voor zover nog geen verloning daarvan heeft plaatsgevonden, vergoed in de betalingsperiode na afloop van het kalenderkwartaal.
5. Opbouw van verlof vindt plaats over het aantal verloonde uren per betalingsperiode. Indien het aantal verloonde uren per betalingsperiode hoger is dan het aantal contracturen, dan mag het opgebouwde verlof over het verschil in tijd of in geld vergoed worden. Indien na afloop van het kalenderkwartaal sprake is van een aantal te verrekenen uren, dan mag het opgebouwde verlof over deze te verrekenen uren, afhankelijk van de wijze waarop vergoed werd, in tijd of in geld verrekend worden.
6. Opbouw van vakantiebijslag vindt plaats over het aantal verloonde uren per betalingsperiode. Indien het aantal verloonde uren per betalingsperiode hoger is dan het aantal contracturen, dan mag de opgebouwde vakantiebijslag over het verschil in geld vergoed worden. Indien na afloop van het kalenderkwartaal sprake is van een aantal te verrekenen uren, dan mag de opgebouwde vakantiebijslag over deze te verrekenen uren in geld verrekend worden.
7. Indien een werknemer gedurende een kalenderkwartaal uit dienst treedt, kan voorgaande berekening plaatsvinden per het moment dat de werknemer uit dienst treedt. De in dit artikel genoemde wijze van berekenen vindt dan dus plaats over een kortere periode dan een volledig kalenderkwartaal.

B. Overuren zijn de uren die de gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week berekend over een periode van één kalenderkwartaal te boven gaan. Ziekte-uren, wachtdagen en betaald verlof tellen mee bij de berekening of er sprake is van betreffende overuren.

C. Bij gebruik van een zogenaamd cyclisch rooster is er pas sprake van meeruren en/of overuren als deze de met het rooster corresponderende aantal uren te boven gaan.

Vergoeding van overuren in tijd en/of geld
De werknemer bepaalt hoe hij de overurenvergoeding ontvangt: in geld, in tijd of in combinaties daarvan.
In alle gevallen krijgt hij een toeslag van 20%:

- tijd + toeslag van 20% in tijd; dan wel
- tijd + toeslag van 20% in geld; dan wel
- uurloon + toeslag van 20% in geld.

Bij berekening van de vergoeding wordt de duur van het overwerk afgerond volgens onderstaand schema:

- 00 – 14 minuten = 0 minuten overwerk
- 15 – 44 minuten = 30 minuten overwerk
- 45 – 60 minuten = 60 minuten overwerk

De overwerkregeling wordt niet toegepast op:

- overuren voor leidinggevenden, die zelf bevoegd zijn tot het laten verrichten van overwerk;
- overuren die zijn ontstaan door eigen schuld of toedoen van de werknemer;
- overuren door werknemers met een zelfstandige functie, voor wie geen diensttijden zijn vastgesteld;

De laatste bullet is alleen van toepassing op niet–operationele functies (kantoorfuncties), waarbij het niet altijd mogelijk is om met vaste arbeidstijden te werken.

Toelichting berekenen meeruren en overurenvergoeding
Werkgever kan met inachtneming van dit artikel meer- en overuren per kalenderkwartaal verrekenen. Maar werkgever kan er ook voor kiezen om dat niet te doen en conform artikel 3.4 de variabele loonbestanddelen uit te betalen in de betalingsperiode volgend op de betalingsperiode waarin deze zijn ontstaan.

Enkele voorbeelden ter illustratie van de wijze van berekenen van meeruren per kalenderkwartaal, zoals opgenomen in artikel 3.12.2A:

Voorbeeld 1:

	Maand 1	*Maand 2*	*Maand 3*	*Afrekening*
Contracturen	*40*	*40*	*40*	*120*
Uren arbeid	*80*	*40*	*5*	*125*
Uren verloond	*40*	*40+20*	*40*	*140*
Minder-Meeruren	*0*	*0*	*0*	*-10*
Verlof en vakantiebijslag *opbouw*	*Over 40 uur*	*Over 60 uur*	*Over 40 uur*	*Over -10 uur*

Toelichting:
Voorwaarde artikel 3.12.2 A sub 2: Minimaal 75% van 80 uur is 60 uur: 20 uur extra te verlonen uren in maand 2.
Voorwaarde artikel 3.12.2 A sub 3: Aantal arbeidsuren in kalenderkwartaal= 125. Aantal verloonde uren=140. Verschil hiertussen is 15 uur. Maximaal aantal te verrekenen uren is 25% van 40 = 10 uur. Dus 10 uur te verrekenen in maand 4.

Voorbeeld 2:

	Maand 1	*Maand 2*	*Maand 3*	*Afrekening*
Contracturen	*40*	*40*	*40*	*120*
Uren arbeid	*70*	*40*	*20*	*130*
Uren verloond	*40*	*40+12,5*	*40*	*132,5*
Minder-Meeruren	*0*	*0*	*0*	*-2.5*
Verlof en vakantiebijslag *opbouw*	*Over 40 uur*	*Over 52,5 uur*	*Over 40 uur*	*Over -2,5 uur*

Toelichting:
Voorwaarde artikel 3.12.2 A sub 2: Minimaal 75% van 70 is 52,5 uur: 12,5 uur extra te verlonen uren in maand 2.
Voorwaarde artikel 3.12.2 A sub 3: Aantal arbeidsuren in kalenderkwartaal = 130. Aantal verloonde uren = 132,5. Verschil hiertussen is 2,5. Maximaal aantal te verrekenen uren is 25% van 40 = 10 uur. 2,5 uur is minder dan 10 uur, dus 2,5 uur te verrekenen in maand 4.

Voorbeeld 3:

	Maand 1	*Maand 2*	*Maand 3*	*Afrekening*
Contracturen	*40*	*40*	*40*	*120*
Uren arbeid	*60*	*40*	*40*	*140*
Uren verloond	*40*	*40+5*	*40*	*125*
Minder-Meeruren	*0*	*0*	*0*	*15*
Verlof en vakantiebijslag *opbouw*	*Over 40 uur*	*Over 45 uur*	*Over 40 uur*	*Over 15 uur*

Toelichting:
Voorwaarde artikel 3.12.2 A sub 2: Minimaal 75% over 60 is 45 uur: 5 uur extra te verlonen uren in maand 2.
Voorwaarde artikel 3.12.2 A sub 3: Aantal arbeidsuren in kalenderkwartaal = 140. Aantal verloonde uren = 125. Aantal meeruren te vergoeden in maand 4 is 15 uur.

De gedeeltelijke verloning van de per betalingsperiode verloonde extra uren, zoals opgenomen in bovenstaande voorbeelden, wordt gezien als voorschot. Dat wordt door werkgever ook zo op de loonstrook opgenomen.

Voorbeeld bij de afspraak omtrent cyclisch rooster en het al dan niet ontstaan van meer- of overuren:
Werknemer heeft een parttime overeenkomst voor 34 uur per week.
Werknemer heeft een repeterend rooster met een cyclus van 3 weken (wekelijks werkt werknemer steeds 2 dagen van 8 uur en 2 dagen van 9 uur).
Hoewel het kan zijn dat het aantal gewerkte uren per maand niet hetzelfde is, is er geen sprake van meeruren.

3.12.3 Procedure bij overuren en meeruren

a. Werknemer kan jaarlijks eenmaal kenbaar maken of hij overuren of de meeruren als bedoeld in artikel 3.12.2 in tijd of in geld vergoed wil hebben. Werknemer dient zijn keuze voor 1 januari schriftelijk (of per email) aan te geven. Als werknemer de keuze kenbaar heeft gemaakt, dan blijft deze gelden, totdat werknemer schriftelijk (of per email) aangeeft zijn keuze te willen wijzigen. Indien werknemer niet tijdig of geen keuze heeft gemaakt, dan legt werkgever de keuze die hij maakt schriftelijk (of per email) vast en maakt dat schriftelijk (of per email) kenbaar aan werknemer. De werknemer heeft tot 14 dagen na bekendmaken van de keuze van werkgever de tijd om schriftelijk (of per email) te reageren en aan te geven of hij de vergoeding anders wil.

b. Overuren/meeruren mogen tot maximaal 60 uren meegenomen worden naar het volgende kalenderjaar, indien werknemer dit bij de werkgever voor 1 januari schriftelijk (of per email) kenbaar maakt. Het aantal overuren/meeruren dat de 60 uren te boven gaat moet uiterlijk in de maand januari van het volgende kalenderjaar worden uitbetaald. Indien werknemer geen uren wenst mee te nemen naar het daaropvolgende kalenderjaar worden de uren die niet binnen 12 maanden, na 1 januari van het jaar waarin ze zijn opgebouwd, zijn opgenomen uitbetaald in de maand januari van het daaropvolgende kalenderjaar.

c. De werkgever verstrekt minimaal eens per 3 maanden een overzicht van het opgebouwde urentegoed.

d. Opname door de werknemer van uren uit het opgebouwde urentegoed dient door de werkgever schriftelijk te worden vastgelegd.

Toelichting
Bij vergoeding van de overuren/meeruren in tijd of in geld wordt het uurloon gehanteerd dat van toepassing is op het moment dat vergoeding van de overuren/meeruren plaatsvindt.

3.12.4. Bedrijfshulpverlening
De werknemer met een fulltime dienstverband, die daadwerkelijk belast is met bedrijfshulpverlening maakt aanspraak op een toelage van € 20,77 bruto per maand.
Als er sprake is van een parttime dienstverband geldt de aanspraak op de toelage naar rato van de omvang van het dienstverband.

3.12.5 Uurlonen bij huisartsenvervoer
Chauffeurs, die daadwerkelijk huisartsenvervoer verrichten, zijnde het in opdracht van een huisartsenpost en / of huisarts vervoeren en desgewenst assisteren van een huisarts in een speciaal daartoe uitgerust en als zodanig herkenbaar voertuig, dan wel de chauffeurs, die wachten op de huisartsenpost, ontvangen voor dit werk een toeslag ad € 1,25 bruto per uur (zogenaamde HAP-toeslag).

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.

Hoofdstuk 4 Vakantiedagen en Verlof

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 medewerkers die op 1 januari 2018 al in dienst waren en recht hadden op meer dan 23 vakantiedagen behouden dat recht. In geval van parttime medewerkers en M.U.P.-krachten wordt het recht op vakantiedagen bepaald naar rato van het aantal verloonde uren.
Indien de werknemer overuren maakt worden hierover geen vakantiedagen opgebouwd.

Om in geval van een parttime medewerker of een M.U.P.-kracht het recht op vakantiedagen te kunnen berekenen, moet werkgever het aantal verloonde uren per betalingsperiode vermenigvuldigen met 9,23% bij 24 vakantiedagen en 9,62% bij 25 vakantiedagen.
24 vakantiedagen = 24 : 260 (werkbare dagen) x 100% = 9,23%.
25 vakantiedagen = 25 : 260 (werkbare dagen) x 100% = 9,62%

Bestaande rechten, voor zover er sprake is van opvolgend werkgever 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:
25 vakantiedagen = 25 : 260 (werkbare dagen) x 100% = 9,62%
26 vakantiedagen = 26 : 260 (werkbare dagen) x 100% = 10,00%
27 vakantiedagen = 27 : 260 (werkbare dagen) x 100% = 10,38%

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

Toelichting op vakantiedagen
De werknemer die op 1 januari 2018 al in dienst was en meer dan 23 vakantiedagen had, behoudt dit aantal vakantiedagen.

Indien een parttime werknemer 30 uur verloond krijgt per betalingsperiode, is bij een recht op 24 vakantiedagen het recht op vakantiedagen 30 uur x 9,23%= 2,77 uur.
Bij een recht op 25 vakantiedagen is het recht op vakantiedagen 30 uur x 9,62% = 2,89 uur

Artikel 4.1 bepaalt de vakantierechten van werknemer in tijd. De eventuele uitbetaling van verlofdagen wordt geregeld in artikel 1.6.2 en artikel 4.2.

4.2 Vakantiebijslag en vakantiedagen M.U.P.-kracht
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 de 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 %).

Vanaf 1 januari 2026: 24 vakantiedagen = 24 : 236 (260 werkbare dagen minus 24) x 100% = 10,17%

Vanaf 1 januari 2027: 25 vakantiedagen = 25 : 235 (260 werkbare dagen minus 25) x 100% = 10,64%

Bestaande rechten worden gerespecteerd, voor zover er sprake is van opvolgend werkgever 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:
25 vakantiedagen = 25 : 235 (260 werkbare dagen minus 25) x 100% = 10,64%
26 vakantiedagen = 26 : 234 (260 werkbare dagen minus 26) x 100% = 11,11%
27 vakantiedagen = 27 : 233 (260 werkbare dagen minus 27) x 100% = 11,59%

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

4.3 Afronden aanspraak vakantiedagen op jaarbasis
De totale aanspraak op vakantie wordt bij het einde van het vakantiejaar (en/of bij het einde van het dienstverband) naar boven afgerond op halve dagen, indien het dienstverband van de werknemer ten minste 2 maanden onafgebroken heeft geduurd.

4.4 Vakantiekaart
De werkgever dient de werknemer jaarlijks een vakantiekaart te verstrekken, tenzij de loonspecificatie het tegoed aan vakantiedagen vermeldt. Op de vakantiekaart komt het onderscheid in wettelijke, bovenwettelijke vakantiedagen en tijd voor tijd saldo duidelijk terug.

De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen, respectievelijk aan hem uitbetaalde vakantiedagen. Deze aantekening wordt door de werknemer geparafeerd.

4.5 Opnemen vakantie
Eén vakantiedag (voor een fulltime medewerker) staat gelijk aan 8 werkuren.
Als een volgens rooster opgenomen vakantiedag een hiervan afwijkend aantal werkuren heeft, wordt het werkelijke aantal arbeidsuren in mindering gebracht op het tegoed aan vakantie-uren.
Voor de toepassing van deze systematiek is de instemming van de OR of Personeelsvertegenwoordiging vereist.

De werknemer vraagt vakantie aan volgens de regels in het bedrijf. Deze regels moeten zijn opgesteld met de OR of Personeelsvertegenwoordiging en aan de werknemer ter kennis zijn gebracht. Bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid, waarbij de werknemer op arbeidstherapeutische basis wordt ingezet of vervangende aangepaste werkzaamheden verricht dan wel bij volledige arbeidsongeschiktheid worden vakantiedagen afgeschreven wanneer vakantie wordt opgenomen.

De volgorde van het opnemen van vrije dagen vindt als volgt plaats: de dagen met de eerste vervaldatum of eerste verjaringstermijn worden als eerste opgenomen. De werkgever dient ter genoeg doening van het SFM een deugdelijke verlof registratie te voeren. Indien het SFM oordeelt dat de registratie onvoldoende is, dan geldt voor de wettelijke vakantiedagen een verjaringstermijn van 5 jaar in plaats van een vervaltermijn van 6 maanden.

De werknemer die daarvoor voldoende vakantiedagen heeft opgebouwd, wordt in de gelegenheid gesteld ten minste 16 kalenderdagen aaneengesloten vakantiedagen op te nemen.

Bij beëindiging van het dienstverband wordt aanspraak op te veel genoten vakantiedagen verrekend.

Voor de vervaltermijn van de vakantiedagen wordt aangesloten bij de bepaling hierover in het Burgerlijk Wetboek.

Toelichting
De volgorde van opname van vakantiedagen per kalenderjaar is als volgt:

a. De wettelijke vakantiedagen van vorig kalenderjaar.
b. De bovenwettelijke vakantiedagen van 5 kalenderjaren geleden.
c. De wettelijke vakantiedagen van het lopende kalenderjaar.
d. De bovenwettelijke vakantiedagen van 4 kalenderjaren geleden.
e. De bovenwettelijke vakantiedagen van 3 kalenderjaren geleden.
f. De bovenwettelijke vakantiedagen van 2 kalenderjaren geleden.
g. De bovenwettelijke vakantiedagen van vorig kalenderjaar.
h. De bovenwettelijke vakantiedagen van het lopende kalenderjaar.

4.6 Betaald verlof
Afwezigheid mét behoud van loon wordt toegestaan:

- **Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of een inwonend tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind**: te rekenen vanaf de dag van overlijden 4 dagen.

- **Bij het huwelijk van de werknemer en bij het overlijden van één van zijn ouders of schoonouders of niet-inwonende kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen, schoonzoons of schoondochters**: mits de plechtigheid wordt bijgewoond 2 dagen;

- **Bij de bevalling van zijn echtgenote en de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent**: eenmaal de arbeidsduur per week; werknemer kan dit verlof naar eigen inzicht opnemen; maar wel binnen 4 weken na de geboorte van het kind.

- **Bij het huwelijk van een kind, pleegkind of stiefkind, broer of zuster, zwager of schoonzuster van de werknemer**: mits het huwelijk wordt bijgewoond 1 dag.

- **Bij het overlijden van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, één der wederzijdse grootouders of een kleinkind van de werknemer:** mits de uitvaart wordt bijgewoond 1 dag.

- **Bij het 25- of 40-jarige huwelijk van de werknemer**: 1 dag.

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

- **Bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarige huwelijk van de ouders of schoonouders**: 1 dag.

- **Bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum**: 1 dag.

- **Bij verhuizing in geval van overplaatsing**: 1 dag.

- **Na opzegging van het dienstverband door werkgever voor het zoeken van een nieuwe baan**: indien de werknemer ten minste 6 weken onafgebroken in dienst is geweest ten hoogste 5 uur, al of niet ineens.

- **Bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting**: de werkelijk benodigde tijd, maar maximaal 12 uur.

- **Bij ondertrouw van de werknemer**: 1 dag;

- **Voor het afleggen van een vakexamen (wettelijk verplicht examen en/of examen doelgroepenvervoer CCV en/of examen sociale vaardigheden CCV en die vakexamens die als zodanig door de werkgever zijn aangemerkt) en wettelijk verplichte examen(s)**: de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag.

- **Voor bezoek aan arts, tandarts of specialist**: als de werknemer aannemelijk maakt dat deze afspraken niet buiten werktijd mogelijk zijn, de tijd die daarvoor nodig is.

4.7 Onbetaald verlof

Afwezigheid zonder behoud van loon wordt toegestaan voor:

- Het uitoefenen van het lidmaatschap van een openbaar bestuurslichaam, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet

Hoofdstuk 5 Uitzend- en payrollkrachten

5.1.1 Regels betreffende uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten

1. De bepalingen met betrekking tot arbeidstijden, waaronder begrepen 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), 3.6 (lonen rijdend personeel), 3.5 (loonsverhoging rijdend personeel), 3.7 (inschalingsmatrix), 3.10 (functiebeschrijving niet-rijdend personeel), 3.9 (lonen niet-rijdend personeel), 3.5 (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.

5.1.2 Regels betreffende payrollkrachten

1. De arbeidsvoorwaarden, zoals opgenomen in de Cao Zorgvervoer en Taxi (onder meer daaronder begrepen bijlage 3), zijn van toepassing op payrollkrachten omdat voor de payrollkrachten ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden dienen te gelden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de ter beschikkingstelling plaatsvindt.

2. De werkgever dient zich er van te verzekeren dat aan payrollkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon, overige vergoedingen en premies worden betaald overeenkomstig lid 1.

5.2 Regels betreffende uitzendondernemingen

1a. De werkgever is verplicht zich er van te verzekeren dat ten aanzien van werknemers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende deze periode de relevante wettelijke verplichtingen door de uitlener worden nageleefd.

b. De werkgever is verplicht zich er van te verzekeren dat ten aanzien van werknemers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende deze periode de betaling van de van toepassing zijnde pensioenpremie van de uitlener plaatsvindt.

c. De werkgever is verplicht zich er van te verzekeren dat ten aanzien van werknemers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende deze periode de afdracht aan de voor de uitlener van toepassing zijnde bedrijfstakfondsen plaatsvindt.

2a. De werkgever wordt geacht het bepaalde onder lid 1 van dit artikel te zijn nagekomen indien hij gebruik maakt van een bedrijf dat ingeschreven staat in het register dat SFM voor dit doel heeft ingericht.

b. Indien er geen register met bedrijven, die voldoen aan het gestelde in artikel 5.2.1 tot stand komt, is werkgever niet gehouden aan artikel 5.2.1.

5.3 Regels betreffende inhuur

De onderneming mag, per kalenderjaar gerekend, niet meer dan 15% van het vigerende loon voor de Zorgverzekeringswet, uitgezonderd loon uit vroegere dienstbetrekking aanwenden voor de inhuur van werknemers die niet onder de werkingssfeer van deze CAO vallen.

Het voornoemde percentage wordt als volgt berekend

Kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW gedeeld door:
Loon voor de Zorgverzekeringswet, uitgezonderd loon uit vroegere dienstbetrekking + kosten ingeleend personeel rechtstreeks vallend onder werkingssfeer ex. BTW + kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW

Onder inhuur van werknemers wordt niet verstaan, werknemers die in het kader van social return bij de werkgever geplaatst worden. Onder de inhuur van werknemers wordt ook niet verstaan de directeur/grootaandeelhouder van een N.V. of B.V., echtgeno(o)t(e) en familieleden, die niet (meer) verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Onder de inhuur van werknemers wordt in ieder geval wel verstaan, de inhuur van zzp-chauffeurs (zijnde een chauffeur die zich zonder eigen taxivergunning verhuurt aan een taxibedrijf). De kostenpost van de inhuur van deze zzp-chauffeurs wordt opgenomen onder ‘kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW. Ook wordt onder de inhuur van werknemers in ieder geval verstaan, werknemers die conform de regeling proefplaatsing van het UWV bij werkgever te werk wordt gesteld. De hoogte van de uitkering van dit personeel wordt opgenomen onder ’kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW’. Voor deze kosten moet een bruto loon van € 16,- per uur gehanteerd worden.

Toelichting op inhuur van werknemers

Inhuur is het uitvoeren van werkzaamheden tegen betaling in opdracht van de inlener door een derde die niet in dienst is van de inlener en die in gezagsverhouding tot de inlener staat. Indien wordt ingehuurd van een organisatie die niet onder de werkingssfeer van deze CAO valt mag maar 15 % van het vigerende loon voor de Zorgverzekeringswet, uitgezonderd loon uit vroegere dienstbetrekking worden aangewend voor inhuur. Als ingehuurd wordt van een organisatie die wél onder de werkingssfeer van deze CAO valt dat mag voor 100 % worden ingehuurd.
Beperking van inhuur is bedoeld om verdere “uitholling” van de collectieve regelingen, zoals SFM en pensioen, tegen te gaan.
Het gaat hier onder andere om uitzendkrachten, payrollers en gedetacheerden.

Hoofdstuk 6 Openbaar vervoer en besloten busvervoer

6.1 Uurloon bij dienst in Openbaar Vervoer

Aan de chauffeur die met een personenauto openbaar vervoer verricht (als bedoeld in de Wet personenvervoer 2000) wordt in plaats van het uurloon voor zorgvervoer en taxivervoer een ander uurloon toegekend, zijnde € 18,50 per 1 oktober 2025 en € 18,87 per 1 april 2026.
Het openbaar vervoeruurloon wordt vergoed over arbeidsuren besteed aan:

- het daadwerkelijk verrichten van openbaar vervoer;
- de aan- en afrijtijd voorafgaand aan en volgend op het verrichten van openbaar vervoer als de werknemer gedurende de gehele dienst exclusief beschikbaar is voor het openbaar vervoer;
- de aan- of afrijtijd voorafgaand aan of volgend op het verrichten van openbaar vervoer als de werknemer gedurende een deel van de dienst exclusief beschikbaar is voor het openbaar vervoer en voor het andere dienstdeel beschikbaar is voor regulier Zorgvervoer en taxivervoer.

Het OV uurloon moet ook bij bepaling van de hoogte van de vakantiebijslag en de loondoorbetaling in geval ziekte meegenomen worden.

6.2 Onregelmatigheidstoeslag bij dienst in Openbaar vervoer

Aan de werknemer die openbaar vervoer verricht, wordt voor gewerkte uren op werkdagen tussen 19.00 en 07.30 uur en op zaterdagen, zon- en feestdagen een onregelmatigheidstoeslag toegekend van € 6,06 per 1 oktober 2025 en € 6,18 per 1 april 2026.
Indien aan de werknemer voornoemde onregelmatigheidstoeslag wordt toegekend is artikel 2.4 van deze CAO niet van toepassing.

6.3 Wijziging in CAO Openbaar vervoer

Bij wijzigingen van de CAO Openbaar Vervoer die gevolgen hebben voor de uurlonen en/of de onregelmatigheidstoeslag worden de in artikel 6.1 en 6.2 genoemde bedragen overeenkomstig aangepast.

6.4 CAO Openbaar Vervoer of CAO Zorgvervoer en Taxi?

Deze CAO Zorgvervoer en Taxi geldt alléén voor ondernemingen waarvan het pakket openbaar vervoer niet meer omvat dan 30.000 arbeidsuren per jaar.
Wordt dit aantal overschreden, dan dient de onderneming de CAO Openbaar Vervoer toe te passen op het aantal arbeidsuren dat de 30.000 per jaar overschrijdt.

Ondernemingen waarvan het personeel openbaar vervoer verricht met een personenauto - maar in totaal minder dan 30.000 arbeidsuren per jaar - vallen wel onder deze CAO Zorgvervoer en Taxi. Met uitzondering van de bepalingen over uurloon en de onregelmatigheidstoeslag.

Toelichting Openbaar Vervoer

Taxiondernemingen hebben de mogelijkheid om ook openbaar vervoer te verrichten. Omdat het beloningsniveau in de CAO Openbaar Vervoer hoger ligt, is bepaald dat een chauffeur die in dienst van een taxionderneming openbaar vervoer verricht, voor die uren en voor hetzelfde werk recht heeft op een uurloon dat in belangrijke mate overeenkomt met het uurloon volgens de CAO Openbaar Vervoer.

- Bij wijziging van de lonen in de CAO Openbaar Vervoer wordt het in artikel 6.1. opgenomen uurloon dienovereenkomstig aangepast.

Voor vergoeding tegen het hogere uurloon komen in aanmerking de arbeidsuren besteed aan:

- het daadwerkelijk verrichten van openbaar vervoer: dat is populair gezegd het vervoer tussen de haltepalen;
- de aan- en afrijtijd voorafgaand aan en volgend op het verrichten van openbaar vervoer als de werknemer gedurende de gehele dienst exclusief beschikbaar is voor het verrichten van openbaar vervoer;
- de aan- of afrijtijd voorafgaand aan en volgend op het verrichten van openbaar vervoer als de werknemer gedurende een deel van de dienst exclusief beschikbaar is voor het openbaar vervoer en voor het andere dienstdeel beschikbaar moet zijn voor regulier zorgvervoer en taxivervoer.

Met exclusieve beschikbaarheid wordt bedoeld dat aan de werknemer over die uren geen ander werk dan openbaarvervoerwerk kan worden opgedragen.
Als de uren waarop openbaar vervoer wordt verricht vallen op een zaterdag, zondag of feestdag of op werkdagen tussen 19.00 en 07.30 uur heeft de werknemer bovendien recht op een onregelmatigheidstoeslag van € 6,06 per 1 oktober 2025 en € 6,18 per 1 april 2026.
Voor alle overige werkzaamheden blijven de gebruikelijke arbeidsvoorwaarden van deze CAO Zorgvervoer en Taxi van toepassing.

6.5 Besloten Busvervoer
Op arbeidsuren die worden besteed aan het verrichten van Besloten Busvervoer zijn niet de bepalingen in deze CAO, maar de bepalingen uit de CAO Besloten Busvervoer van toepassing.

Hoofdstuk 7 Collectieve Regelingen

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). Werkgever en werknemer dragen gezamenlijk bij in de premie van het pensioen. Op de website www.pfvervoer.nl 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.

7.2 Collectieve ongevallenverzekering

1 De werkgever is verplicht voor zijn werknemers een collectieve ongevallenverzekering af te sluiten.

2 De polisvoorwaarden hiervan liggen op de vestiging(en) voor iedere werknemer ter inzage.

3 De verzekering dekt ten minste de risico's van ongevallen binnen diensttijd en 1 uur voor aanvang tot 1 uur na einde diensttijd. De verzekering dekt ook de risico’s van ongevallen tijdens activiteiten die uit hoofde van het werk buiten diensttijd zijn georganiseerd.

4 De gerechtigde van de uitkering is de verzekerde werknemer of diens nagelaten betrekkingen. Hieronder wordt verstaan:
1. de echtgenoot/echtgenote;
2. de erfgenamen.

De fiscale consequenties bij uitbetaling komen voor rekening van de gerechtigde.

5 Als door nalatigheid van de werkgever bij een ongeval, dat de dood of blijvende invaliditeit veroorzaakt, geen recht op de hierboven beschreven uitkeringen bestaat, dan is de werkgever verplicht de betrokkene(n) schadeloos te stellen.

6 Behoudens de uitkering uit de ongevallenverzekering of de schadeloosstelling, hebben de werknemer en/of diens nabestaanden eveneens recht op de wettelijke uitkering bij overlijden.

DEEL B PARTIJEN EN VERHOUDINGEN

Hoofdstuk 8 Partijen en verhoudingen

8.1 De CAO-partijen

8.2 CAO-procedures en verplichtingen

8.2.1 Verplichting werkgeversorganisatie
Op KNV Zorgvervoer en Taxi rust de verplichting om zoveel mogelijk te bevorderen dat haar leden de CAO-bepalingen naleven. In het bijzonder rust op haar de verplichting om tijdens de looptijd van de CAO geen uitsluitingsclausules toe te passen waarvan het doel is wijzigingen aan te brengen in de bepalingen van de CAO.

8.2.2 Verplichting werknemersorganisaties
Op FNV en CNV rust de verplichting om zoveel mogelijk te bevorderen dat hun leden de CAO-bepalingen naleven. In het bijzonder rust op hen de verplichting om zich te onthouden van steun aan een werkstaking waarvan het doel is wijzigingen aan te brengen in de bepalingen van de CAO.

8.2.3 Verplichtingen bij fusies en reorganisatie
Onverminderd de verplichtingen die voortvloeien uit de fusiegedragsregels van de SER, is de (overnemende) werkgever verplicht om bij fusies, bedrijfssluitingen, reorganisaties, concentraties, surséances van betaling, faillissementen, overnames en dergelijke, zo spoedig mogelijk de werkgevers- en werknemersorganisatie(s) en Sociaal Fonds Mobiliteit daarvan in kennis te stellen, indien 1 van de betrokken bedrijven ten minste 10 werknemers in dienst heeft.

Indien sprake is van overgang van vervoerscontracten waarbij ten minste 10 werknemers betrokken zijn, is de overdragende vervoerder verplicht de betrokken vakorganisaties binnen 2 weken over de beoogde overgang in te lichten.

Als een werknemer als gevolg van een fusie, reorganisatie, overname van bedrijf of bedrijfsonderdelen, formeel of feitelijk in dienst komt van een bij deze fusie, reorganisatie, surséance van betaling, faillissement of overname betrokken bedrijf, moeten de dienstjaren doorgebracht in het vorige bedrijf meetellen voor de vaststelling van het loon in de desbetreffende loonschaal.

8.3 Kernbepalingen
Sociaal Fonds Mobiliteit (SFM), opgericht door CAO-partijen, is onder meer belast met controle op naleving van de CAO Zorgvervoer en Taxi en CAO SFM ter bevordering van eerlijke concurrentie (geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden).
In het bijzonder wordt gecontroleerd op onderstaande kernbepalingen:

1. het betalen van het functieloon en de inschaling en/of toepassing van de juiste loontrede;
2. het toepassen van de arbeidstijdbepalingen;
3. het volgen van de procedure bij schadeverhaal;
4. het betalen van de vakantiebijslag;
5. geven van opleidingsdag;
6. het betalen van de overige toeslagen;
7. de vergoeding van de meer- en overuren;
8. de toekenning van het geldende aantal vakantiedagen;
9. de toekenning van vervangende vrije dagen;
10. toezien op de inning en afdracht aan het sociaal fonds;

11. toezien op de inning en afdracht aan het pensioenfonds;
12. het voeren van een deugdelijke en inzichtelijke administratie ter controle van alle Kernbepalingen;
13. het toepassen van loondoorbetaling bij ziekte en van wachtdagen bij ziekmeldingen;
14. vervallen;
15. het toepassen van artikel 5.2 (regels betreffende uitzendondernemingen) en het percentage van de loonsom voor ingehuurde medewerkers dat niet onder de werkingssfeer van zowel de CAO Zorgvervoer en Taxi als de CAO SFM valt;
16. Arbeidstijdenwet (ATW), Arbeidstijdenbesluit vervoer (Atb-v) voor taxichauffeurs.

Toelichting
Het structureel niet registreren en/of van te voren kenbaar maken van de begin/eindtijden en/of de type dienst van werknemer door werkgever, zoals aangegeven in artikel 2.1.7 lid c wordt tijdens een Cao controle door SFM meegenomen in de kernbepaling 'het toepassen van de arbeidstijdbepalingen'. Deze overtreding zal worden aangemerkt als een ‘zeer ernstige overtreding’, tenzij ook zonder deze registratie naar het oordeel van SFM duidelijk is volgens welk type dienst en diensttijden is gewerkt. In dat geval wordt de structurele overtreding aangemerkt als een ‘ernstige overtreding’. Voor zover niet duidelijk is volgens welk type dienst is gewerkt, toetst SFM de verloonde tijd op basis van de voor werknemer meest gunstige type dienst.

8.4 Disputen werkingssfeer
1. Indien zich een dispuut voor doet tussen partijen betrokken bij deze CAO en partijen betrokken bij andere CAO’s over de werkingssfeer van deze CAO, dan zal hierover overleg plaatsvinden.
2. Het dispuut zal geagendeerd worden voor het eerstvolgende CAO-partijen overleg, zodat partijen bij deze CAO tot een eensluidend standpunt kunnen komen.
3. Vervolgens zal een afspraak gemaakt worden met partijen betrokken bij de andere CAO om tot een oplossing te komen.
4. Voorafgaand aan dat overleg zullen partijen afspraken maken om het geschil binnen een bepaalde periode in onderling overleg op te lossen.
5. Mochten partijen niet tot een oplossing komen dan zal in gezamenlijkheid besloten worden een derde-deskundige in te schakelen om zo tot een oplossing te komen.

8.5 Stichting Sociaal Fonds Mobiliteit
De stichting Sociaal Fonds Mobiliteit (SFM) is opgericht door de CAO-partijen in de taxibranche: KNV Zorgvervoer en Taxi, FNV en CNV Vakmensen. De stichting houdt zich bezig met activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de taxibranche, zowel op sociaal als economisch niveau. Hiermee draagt de stichting bij aan verdere professionalisering van de taxibranche.

Missie
SFM vervult binnen de bedrijfstak Taxi de rol van toezichthouder en kenniscentrum op het gebied van Opleidingen, Arbo, Veiligheid en CAO Zorgvervoer en Taxi. Ondernemers en werknemers mogen rekenen op een betrouwbaar, deskundig advies en een correcte uitvoering van de controlewerkzaamheden. SFM profileert zich als onafhankelijk en betrouwbaar gesprekspartner voor allerlei partijen in het speelveld van de taxibranche.
Met deze activiteiten worden de goede arbeidsverhoudingen in de bedrijfstak Taxi ten gunste van werkgevers en werknemers bevorderd.

Financiële middelen
SFM wordt gefinancierd uit de bijdragen van werkgevers en werknemers, zij dragen premies af. De premies worden afgedragen aan de administrateur van SFM.

De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het SFM zijn vastgelegd in de CAO SFM.

8.6 Maatregelen tijdens de contractduur van de CAO

8.6.1 Budget voor inzet kaderleden

CAO – partijen komen overeen om, ten laste van de reserves van SFM, een budget per jaar gedurende de looptijd van deze CAO ter beschikking te stellen voor de inzet van kaderleden door vakbonden. Het bestuur van SFM stelt in zijn begroting het budget hiervoor vast. De betaling geschiedt op basis van declaratie via het SFM.
Het budget wordt door de vakbonden aangewend voor het vrijmaken van kaderleden ten behoeve van vakbondsactiviteiten. Door de vakbond wordt bij de werkgever waarbij het kaderlid werkzaam is, welke verlof wil aanvragen ten behoeve van deze vakbondsactiviteiten, het verlof aangevraagd. De werkgever kan vervolgens bij SFM het uitbetaalde verlof declareren. Vakbonden geven aan SFM door welk kaderlid verlof voor vakbondswerk heeft opgenomen. SFM zorgt voor de betaling van de uren voor vakbondswerk aan de werkgever.

8.6.2 Digitaal boek Arbeidsrecht en taxi

Partijen hebben een apart digitaal boek Arbeidsrecht en taxi op te stellen, onder leiding van een onafhankelijk jurist/advocaat. De inhoud van het boek heeft betrekking op voor werkgevers en werknemers relevante wet- en regelgeving rondom het arbeidsrecht. Partijen spreken af dat het boek Arbeidsrecht en taxi voor 1 juli 2023 wordt geactualiseerd.

8.6.3 Veranderingen in wet- en regelgeving

In geval van veranderingen in wet- en regelgeving in Nederland, die van invloed zijn op de inhoud van deze overeenkomst, is de meest gerede partij gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen van de overeenkomst, welke met deze veranderingen in verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde wijzigingsvoorstellen in behandeling te nemen. Partijen komen voorts overeen dat vervolgens in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en zo ja, op welke wijze een aanpassing van de overeenkomst zal worden doorgevoerd, met inachtneming van de geldende afspraken rondom het wijzigen van deze overeenkomst, om de aanpassing formeel daadwerkelijk te kunnen realiseren.

8.6.4 Evaluatie CAO's

Partijen komen overeen dat de gemaakte afspraken in de CAO Zorgvervoer en Taxi en de CAO SFM jaarlijks worden geëvalueerd. Partijen maken nog nadere afspraken over de wijze waarop de evaluatie uitgevoerd moet worden en op welke onderdelen de Cao's geëvalueerd moeten worden. Er zal in ieder geval een evaluatie plaatsvinden over de aangepaste regeling verloonde tijd. SFM zal gevraagd worden de evaluatie uit te voeren. Partijen komen voorts overeen dat de uitkomsten van de evaluatie zullen worden besproken. En dat vervolgens in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en zo ja, op welke wijze een aanpassing van de overeenkomst zal worden doorgevoerd, met inachtneming van de geldende afspraken rondom het wijzigen van deze overeenkomst, om aanpassing formeel daadwerkelijk te kunnen realiseren.

8.6.5 Nadere besluiten CAO's

Partijen kunnen t.a.v. de inhoud ven de CAO Zorgvervoer en Taxi en de CAO SFM nadere besluiten nemen. Werkgevers en werknemers zijn vervolgens gehouden aan deze besluiten.

8.6.6 Protocolafspraken 2024-2025

DIT PROTOCOL IS ONDERDEEL VAN DE PROCESAFSPRAKEN DIE SOCIALE PARTNERS GEMAAKT HEBBEN IN HET KADER VAN DE VERBETERINGEN VAN DE CAO EN HET HERSTEL VAN VERTROUWEN TUSSEN CAO-PARTIJEN IN DE SECTOR TAXI- en ZORGVERVOER.

1. De huidige systematiek van marktwerking en aanbesteding is van grote invloed op de financiële positie van bedrijven in de sector en de arbeidsvoorwaarden in de cao. CAO-partijen zetten zich gezamenlijk in om te komen tot nieuwe spelregels (bijvoorbeeld op basis van de code verantwoordelijk marktgedrag) om de positie van bedrijven en werknemers in de sector te verbeteren.
2. 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.
3. CAO-partijen halen voor het eind van het jaar 2024 bij de werknemers in de sector op welke arbeidsvoorwaarden van belang zijn om te komen tot een aantrekkelijke cao. Hierbij volgen we de afspraken die zijn gemaakt tussen vakbonden en werkgevers bij het herstel van de cao voor sociaal fonds mobiliteit.
4. CAO-partijen bespreken tijdens de looptijd van de cao de mogelijkheden om te komen tot een reiskostenvergoeding voor woon/werkverkeer. Onderzoeksbureau Panteia wordt opdracht gegeven om te onderzoeken wat de invloed is van het invoeren van een reiskostenvergoeding voor woon/ werkverkeer op de NEA-index.
5. Deze procesafspraken zijn niet vrijblijvend en worden door de onafhankelijke voorzitter bewaakt.

8.6.7 Protocolafspraken 2026-2027

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 inconveniënte 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 inconveniënte 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 AWVN 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 protocolafspraak 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.

DEEL C BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Buitenlandse werknemers

Artikel	Van toepassing zijnde delen
Artikel 1.5 definities	Integraal
Artikel 1.9 verplichtingen werkgever en werknemer	1.9.11
Artikel 1.13 scholing	integraal
Artikel 2.1 standplaats, onbetaalde periodes en verloonde tijd rijdend personeel	2.1.2: t/m 2.1.15. In dit geval moet onder 'woonadres' worden verstaan de tijdelijke verblijfplaats in Nederland van de ter beschikking gestelde werknemer.
Artikel 2.2 Arbeidstijd niet-rijdend personeel	2.2.2. en 2.2.3.
Artikel 2.3 Dienstrooster	integraal
Artikel 2.3.1 Wettelijke regels voor arbeid en rust	integraal
Artikel 2.5 Collectieve regeling Atb-v/ATW	Integraal
Artikel 3.1 Definitie ervaringsjaar en dienstjaar	Integraal
Artikel 3.2 Inschaling rijdend personeel	Integraal
Artikel 3.3 Inschaling niet-rijdend personeel	Integraal
Artikel 3.5 CAO-stijgingen	Integraal
Artikel 3.6 Lonen rijdend personeel	Integraal
Artikel 3.7 Inschalingsmatrix	Integraal
Artikel 3.8 Cao-lonen en een provisiesysteem	Integraal
Artikel 3.9 Lonen niet-rijdend personeel	Integraal
Artikel 3.10 Functiebeschrijvingen niet-rijdend personeel	Integraal
Artikel 3.12.1 vakantiebijslag	integraal
3.12.2 Berekenen meer/overurenvergoeding	integraal

3.12.3 Procedure bij overuren en meeruren	Integraal
Artikel 4.1 vakantiedagen	Integraal
Artikel 4.2 vakantiebijslag en vakantiedagen M.U.P. kracht	Integraal
Artikel 4.3 Afronden aanspraak vakantiedagen op jaarbasis	integraal
Artikel 4.6 Betaald verlof	integraal
Artikel 5.1.1. Regels betreffende uitzendonder-nemingen niet zijnde payrollkrachten	Lid 2 Lid 4
Artikel 5.1.2 Regels betreffende Payrollkrachten	integraal
Artikel5.2 Regels betreffende Uitzendondernemingen	integraal
Artikel 5.3 Regels betreffende inhuur	integraal
Artikel 6.1 uurloon bij dienst in Openbaar Vervoer	integraal
Artikel 6.2 Onregelmatigheidstoeslag bij dienst in Openbaar Vervoer	integraal
Artikel 6.3 Wijzigingen in CAO Openbaar vervoer	integraal
Artikel 6.4 CAO Openbaar Vervoer of CAO Zorgvervoer en Taxi	integraal
Artikel 6.5 Besloten Busvervoer	integraal

BIJLAGE 2
Voorbeelden loonberekening met provisiesysteem

Voorbeeld I
Werkgever A hanteert het volgende beloningssysteem: een basisloon van € 2.100,- per maand + 15 % van het opgereden bedrag.

Stel dat het opgereden bedrag in een kalenderkwartaal € 15.000,- bedraagt en de chauffeur heeft daarvoor 30 overuren gemaakt.

Op basis van het provisiesysteem ontvangt hij over dat kalenderkwartaal:

- *basisloon 3 x € 2.100,-*	*€ 6.300,-*
- *15 % van € 15.000,-*	*€ 2.250,-*
	€ 8.550,-

Op basis van de CAO heeft hij recht op:

- *loon per 1-1-2026 (nieuw in dienst) 3 x € 2.689,62*	*€ 8.068,86*
- *30 overuren (€ 15,52 + 20 % = € 18,62)*	*€ 558,60*
	€ 8.627,46

In dit geval leidt het provisiesysteem tot een uitkomst beneden het niveau van de CAO en moet een bijbetaling plaatsvinden van € 77,46.

Als voorschot zal in dit geval in de betreffende maanden ten minste € 2.689,62 (CAO-loon) betaald moeten worden.

Voorbeeld II
Werkgever B hanteert het volgende beloningssysteem: een basisloon van € 2.100,- per maand + 15 % van het opgereden bedrag. Stel dat het opgereden bedrag in een kalenderkwartaal € 15.000,- bedraagt en de chauffeur heeft daarvoor 10 overuren gemaakt.

Op basis van het provisiesysteem ontvangt hij:

- *basisloon 3 x € 2.100,-*	*€ 6.300,-*
- *15 % van € 15.000,-*	*€ 2.250,-*
	€ 8.550,-

Op basis van de CAO heeft hij recht op:

- *loon per 1-1-2026 (nieuw in dienst) 3 x € 2.689,62*	*€ 8.068,86*
- *10 overuren (€15,52 + 20 % = € 18,62)*	*€ 186,20*
	€ 8.255,06

In dit geval pakt het provisieloon hoger (€ 294,94) uit dan het loon volgens de CAO.

Wel zal ook maandelijks minimaal € 2.689,62 (CAO-loon) als voorschot betaald moeten worden.

BIJLAGE 3 OVERGANG VERVOERSCONTRACTEN

Indien de wet overgang van onderneming van toepassing is, geldt deze boven de bepalingen in de bijlagen 3A t/m 3C.

3A OVERGANG PERSONEEL BIJ OVERGANG VERVOERSCONTRACTEN (OPOV)

1 DEFINITIES

1.1a Betrokken werknemer: rijdend
Een betrokken werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) is een werknemer die gedurende tenminste 6 aaneengesloten maanden, direct voorafgaand aan de publicatiedatum, elke maand werkzaamheden heeft uitgevoerd ten behoeve van het vervoerscontract. Verlof en/of ziekte zijn geen onderbreking in de zin van betrokkenheid.

Een werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) waarvan de arbeidsovereenkomst afloopt tussen de publicatiedatum en de datum daadwerkelijke aanvang vervoer is geen betrokken werknemer.

1.1b Betrokken werknemer: niet-rijdend
Een betrokken werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) is een werknemer die gedurende tenminste 6 aaneengesloten maanden, direct voorafgaand aan de publicatiedatum, elke maand werkzaamheden heeft uitgevoerd ten behoeve van het vervoerscontract, voorzover deze, gerekend over de periode van 6 maanden, direct voorafgaand aan de publicatiedatum voor 50% of meer van zijn werkzaamheden werkzaam is geweest ten behoeve van het vervoerscontract. Verlof en/of ziekte zijn geen onderbreking in de zin van betrokkenheid.

Een werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) waarvan de arbeidsovereenkomst afloopt tussen de publicatiedatum en de datum daadwerkelijke aanvang vervoer is geen betrokken werknemer.

1.1c Arbeidsongeschikte werknemer
Werknemer die direct voorafgaand aan de publicatiedatum 6 weken of langer aaneengesloten volledig arbeidsongeschikt is voor zijn bedongen arbeid, wordt niet als betrokken werknemer beschouwd. Perioden van arbeidsongeschiktheid worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Voorgaande alinea leidt er toe dat een werknemer die direct voorafgaand aan de publicatiedatum minder dan 6 weken volledig arbeidsongeschikt is, alsmede een werknemer die niet volledig arbeidsongeschikt is, en tevens een werknemer die na de publicatiedatum volledig arbeidsongeschikt wordt, als betrokken werknemer wordt beschouwd. De voornoemde werknemers worden in afwijking van het vorenstaande niet als betrokken werknemer aangemerkt indien op de hieronder omschreven wijze is vastgesteld dat de huidige contractpartij/vervoerder niet aan zijn verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter heeft voldaan.

Voor het vaststellen of de huidige contractpartij/vervoerder al dan niet aan eerder genoemde re-integratieverplichtingen heeft voldaan geldt de volgende werkwijze:

1. Van een werknemer, die direct voorafgaand aan de publicatiedatum minder dan 6 weken volledig arbeidsongeschikt is, alsmede van de werknemer die niet volledig arbeidsongeschikt is en tevens van de werknemer die na de publicatiedatum volledig arbeidsongeschikt wordt, wordt door de huidige contractpartij/vervoerder 8 weken voor aanvang van het nieuwe vervoerscontract een zo recent mogelijk oordeel van een door SFM gecontracteerde organisatie overlegd aan SFM, waaruit blijkt dat de huidige contractpartij/vervoerder al dan niet aan zijn verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter heeft voldaan.
2. Indien uit het onder 1 bedoelde oordeel blijkt dat de huidige contractpartij/vervoerder niet aan de verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter heeft voldaan, heeft de huidige contractpartij/vervoerder twee weken, gerekend vanaf het moment dat deze het onder 1 bedoelde oordeel overlegd heeft aan SFM, de tijd om alsnog aan die verplichtingen te voldoen. Indien, naar het oordeel van de door SFM gecontracteerde organisatie, de huidige contractpartij/vervoerder na die termijn van twee weken niet aan eerder genoemde re-integratieverplichtingen heeft voldaan, wordt de betreffende arbeidsongeschikte werknemer als niet betrokken werknemer beschouwd.
3. Indien uit het onder 1 bedoelde oordeel blijkt dat de huidige contractpartij/vervoerder wel aan de verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter heeft voldaan, draagt SFM er zorg voor dat de verkrijgende contractpartij/vervoerder het oordeel ontvangt. De huidige contractpartij/vervoerder is verplicht het re-integratiedossier (m.u.v. medische gegevens) te overleggen aan de verkrijgende contractpartij/vervoerder, zodra deze met de betreffende arbeidsongeschikte werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangegaan.

Als genoemd onder 1 draagt SFM er zorg voor dat een organisatie gecontracteerd wordt, die door de huidige contractpartij/vervoerder dient te worden ingeschakeld om te bepalen of al dan niet aan de verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter is voldaan. Op het oordeel van de door SFM te contracteren organisatie kan enkel en alleen een beroep worden gedaan in het licht van de OPOV-regeling. Er kan anderszins op geen enkele manier enig recht aan worden ontleend.

1.1d Leerlingenvervoer
Zorgvervoer en taxivervoer van leerlingen behorende tot een beperkte groep, te vervoeren over een bepaalde verbinding (route), op vaste tijden.

1.1e Contractvervoer
Al het overige zorgvervoer en taxivervoer, niet vallend onder 1.1d.

1.1f Contractpartij(en)
De partij(en) waar mee de aanbestedende opdrachtgever het vervoerscontract sluit of heeft gesloten.

1.1g Vervoerder(s)
De partij(en) die het feitelijk vervoer verricht (verrichten) of heeft (hebben) verricht. Hieronder worden ook alle onderaannemers verstaan.

1.1h Intra-concern detachering
Een driehoeksverhouding waarbij de werknemer een arbeidsovereenkomst sluit met een vennootschap en feitelijk werkzaam is bij een andere tot hetzelfde concern behorende vennootschap die als huidige contractpartij/vervoerder kan worden gekwalificeerd.

In geval van intra-concern detachering door een personeelsvennootschap is de regeling integraal van toepassing op die personeelsvennootschap. Het onderdeel van het concern dat als huidige contractspartij kan worden gekwalificeerd is verplicht zich ervan te verzekeren dat

de regeling door de tot hetzelfde concern behorende vennootschap waarbij de werknemer in dienst is, wordt nageleefd.

1.1i Publicatiedatum
De datum waarop de aanbestedende opdrachtgever de opdracht publiceert. Met de publicatie geeft de betreffende opdrachtgever aan dat hij een opdracht wil laten uitvoeren en vraagt hij ondernemingen om een offerte in te dienen. Zie ook onder artikel 1.1n.

1.1j Definitieve gunning
De datum waarop de opdrachtgever de opdracht gunt aan een contractpartij(en)/vervoerder(s) na het verstrijken van de bezwaartermijn.

1.1k Vervoerscontract
Een schriftelijke overeenkomst waarbij een contractpartij(en)/vervoerder(s) zich verplicht(en) om bepaalde vormen van dienstverlening te verrichten welke vallen onder deze CAO.

1.1l Betrokkenheidpercentage
Het aantal uur dat een werknemer betrokken is bij een vervoerscontract gedeeld door het aantal gewerkte uren x 100% berekend over de 6 kalendermaanden direct voorafgaand aan publicatiedatum.

1.1m Personeel ingezet voor het vervoerscontract
Werknemers, die bij de huidige contractpartij/vervoerder in dienst zijn, de payrollkrachten en andere uitzendkrachten (in dienst van uitzendondernemingen die al dan niet rechtstreeks vallen onder de werkingssfeer van deze CAO), die ingezet worden ten behoeve van vervoerscontract op het moment van de publicatiedatum.

Indien een aanbestedende opdrachtgever besluit om het vervoerscontract op te delen in percelen of basepoints, of indien aanbestedende opdrachtgever besluit om een vervoerscontract dat is opgedeeld in percelen of basepoints samen te voegen, bepaalt SFM, zo mogelijk op basis van informatie van de opdrachtgever en/of van de huidige contractpartij/vervoerder, welke werknemers aan welke percelen of basepoints worden toegerekend. Op het moment dat de toerekening van de betrokken werknemers aan verschillende vervoerscontracten, percelen of basepoints niet eenduidig kan worden vastgesteld, dan zal SFM de betrokken werknemers naar rato van de grootte van het over te nemen vervoerscontract, perceel of basepoint toerekenen aan de hand van de dichtstbijzijnde postcode of respectievelijk het woonadres van de betrokken werknemer.

1.1n Aanbesteding van een vervoerscontract
Onder aanbesteding van een vervoerscontract wordt een openbare procedure verstaan, waarbij een opdrachtgever middels een openbare publicatie bekend maakt een (vervoers)opdracht te willen laten uitvoeren. Daarbij staat de procedure open voor een ieder om in te schrijven (voor zover een ieder kan voldoen aan de door een opdrachtgever gestelde voorwaarden en vereisten), worden de inschrijvingen op een vooraf bepaalde datum gesloten en selecteert de opdrachtgever de onderneming die de vervoersopdracht gegund krijgt.

Iedere belanghebbende, zijnde partijen betrokken bij deze CAO, betrokken contractpartijen/vervoerders, vervoerders, onderaannemers of werknemers kunnen bij SFM melding maken van een aanbesteding van een vervoerscontract, waarop de regeling mogelijk van toepassing is.

1.1o Opzegtermijn
In beginsel is de werknemer die in het kader van de regeling een arbeidsovereenkomst aangaat met de verkrijgende contractpartij/vervoerder gehouden aan de wettelijke of overeengekomen opzegtermijn bij de zijn huidige werkgever, tenzij en voor zover deze termijn de werknemer belet zijn werkzaamheden aan te vangen.

1.1p Aanvangsdatum arbeidsovereenkomst
De datum waarop werknemers in het kader van de regeling in dienst treden bij de verkrijgende vervoerder is gelijk aan de aanvangsdatum van het verkregen vervoerscontract. Betrokken partijen (zijnde de verkrijgende contractpartij/vervoerder, de huidige contractpartij/vervoerder en de vakbonden) kunnen, onder toezicht van SFM besluiten dat de arbeidsovereenkomsten bij de verkrijgende partij niet ingaan op de ingangsdatum van het vervoerscontract is, maar op de datum waarop het vervoer daadwerkelijk aanvangt.

1.1q Concurrentiebeding en proeftijd
Voor de betrokken werknemer welke een arbeidsovereenkomst aangaat met de verkrijgende contractpartij/vervoerder geldt dat deze niet gehouden is aan een eventueel van toepassing zijnde concurrentiebeding.
Het opnemen van een proeftijd in de nieuwe arbeidsovereenkomst is niet toegestaan

1.1r Rapportage
De verkrijgende contractpartij/vervoerder dient op twee momenten aan SFM te rapporteren en wel als volgt:

a. Een overzicht waarin de verkrijgende contractpartij/vervoerder inzichtelijk maakt welke betrokken werknemers gerangschikt per categorie een schriftelijk baanaanbod hebben gekregen. Tevens dient in de rapportage te worden aangegeven welke werknemers het aanbod hebben geaccepteerd dan wel hebben afgewezen. Van de werknemers die het baanaanbod hebben afgewezen wordt een kopie van het document waarin de werknemer deze afwijzing kenbaar maakt, bij de rapportage gevoegd.

   De verkrijgende contractpartij/vervoerder stuurt binnen vier weken na ontvangst van de personeelsopgave van SFM aan SFM de volledige rapportage met betrekking tot de verplichtingen voortvloeiend uit artikel 2.3. Indien een verkrijgende contractpartij/vervoerder voorziet dat deze de rapportage niet binnen vier weken aan SFM kan toesturen, kan deze, met redenen omkleed, een verzoek om uitstel indienen bij SFM.

b. Een overzicht waarin de verkrijgende contractpartij/vervoerder inzichtelijk maakt welke betrokken werknemers gerangschikt per categorie een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangeboden hebben gekregen. Tevens dient in de rapportage te worden aangegeven welke werknemers de arbeidsovereenkomst hebben geaccepteerd dan wel hebben afgewezen. Van de werknemers die de arbeidsovereenkomst hebben geaccepteerd wordt een kopie hiervan bij de rapportage gevoegd.

   De verkrijgende contractpartij/vervoerder stuurt uiterlijk zes weken voor aanvang van het vervoerscontract aan SFM de volledige rapportage met betrekking tot de verplichtingen voortvloeiend uit artikel 2.3. Indien een verkrijgende contractpartij/vervoerder voorziet dat deze de rapportage niet tijdig aan SFM kan toesturen, kan deze, met redenen omkleed, een verzoek om uitstel indienen bij SFM.

1.1s Gewerkte uren
Het gemiddelde aantal gewerkte uren (inclusief betaald verlof en ziekte) in de referteperiode van 3 kalendermaanden direct voorafgaand aan de publicatiedatum, van welke periode door de huidige contractpartij/vervoerder kan worden afgeweken indien die periode niet representatief is; in dat geval kan de huidige contractpartij/vervoerder, mits onderbouwd, uitgaan van een andere, meer representatieve referteperiode. Voor een fulltime werknemer wordt uitgegaan van 173,33 uur per maand, 160 uur per periode van 4 weken of 40 uur per week aan gewerkte uren. Voor werknemers die minder gewerkte uren hebben dan het aantal uren zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst, is het aantal uren zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst leidend.

1.1t Aantal dienstjaren
Het aantal jaren, relevant voor het vaststellen van de transitievergoeding.

1.1u Anciënniteit
Het aantal jaren dat een werknemer in de bedrijfstak werkzaam is geweest op basis van een arbeidsovereenkomst, waarbij elk kalenderjaar waarin werknemer werkzaam is geweest als volledig jaar wordt meegeteld, ook indien niet gedurende dat gehele kalenderjaar werkzaamheden zijn verricht.

1.1v Schriftelijk baanaanbod
In deze regeling wordt onder schriftelijk baanaanbod verstaan: een schriftelijke uitvraag onder de betrokken werknemers of deze een baanaanbod zouden accepteren. Als dit wordt bevestigd dan volgt een baanaanbod in de vorm van een schriftelijke arbeidsovereenkomst.

2 REGELING

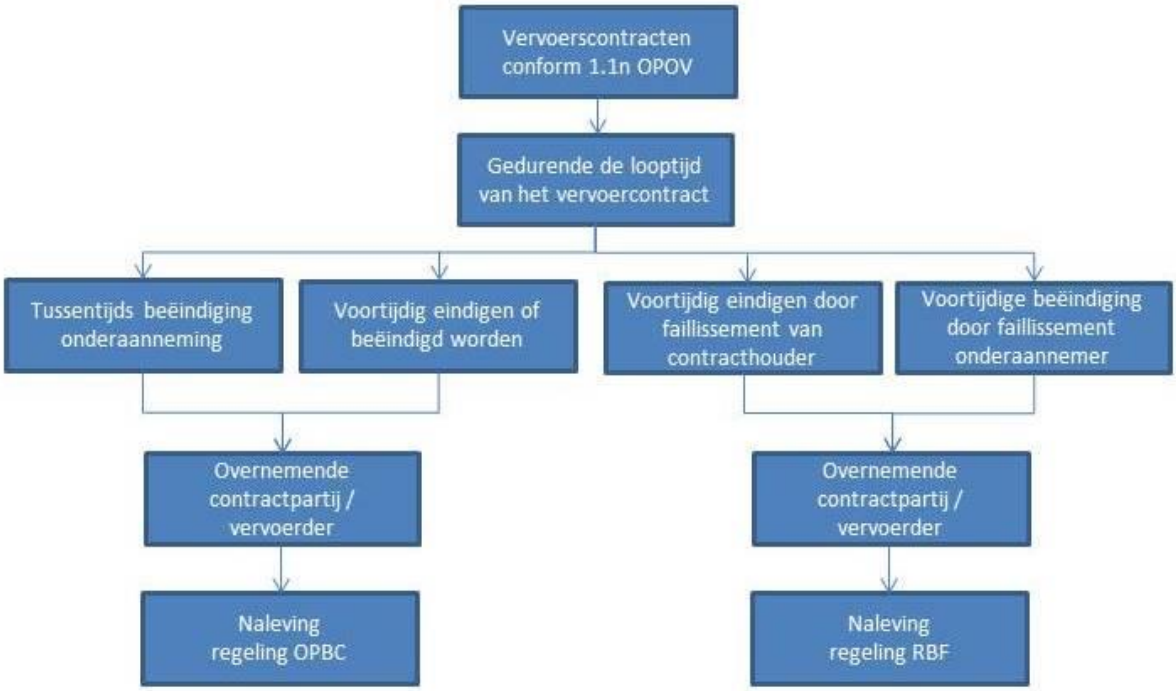
De Regeling overgang personeel bij overgang vervoerscontracten (hierna te noemen: OPOV-regeling) is van toepassing op een aanbesteding zoals bedoeld in 1.1n.

Voor de navolgende situaties geldt de regeling ‘Overgang van personeel bij contractwisseling’ (OPBC) zoals is opgenomen in bijlage 3b:

a) Vervoerscontracten, welke het gevolg zijn van een aanbesteding zoals opgenomen onder 1.1n, die tussentijds eindigen of beëindigd worden, waarbij een derde partij het beëindigde of geëindigde vervoerscontract geheel of gedeeltelijk overneemt of voortzet, uitgezonderd faillissementssituaties, zoals bedoeld onder de ‘Regeling bij faillissementen’, zoals opgenomen in bijlage 3c.
b) Een contractpartij aan wie een vervoerscontract, welke het gevolg is van een aanbesteding zoals opgenomen onder 1.1n, werd gegund, die tijdens de looptijd van dat vervoerscontract de daadwerkelijke uitvoering daarvan verwezenlijkt of laat verwezenlijken door één of meer andere vervoerders dan de vervoerder of vervoerders die het vervoer bij aanvang van het betreffende vervoerscontract uitvoerden. Het kan hierbij gaan om de situatie dat een contractpartij de samenwerking met de vervoerder of vervoerders beëindigt of dat de vervoerder of vervoerders de samenwerking met een contractpartij beëindigt resp. beëindigen.
c) Een vervoerscontract, welke het gevolg is van een aanbesteding zoals opgenomen onder 1.1n, geëindigd is, voordat de nieuwe aanbesteding definitief is gegund en waarbij direct aansluitend aan de beëindiging van het vervoerscontract middels een tijdelijke voorziening het vervoer wordt uitgevoerd door een andere contractpartij/vervoerder.

Voor de navolgende situaties geldt de ‘Regeling bij faillissementen’ (RBF) zoals is opgenomen in bijlage 3c:

a) Vervoerscontracten, welke het gevolg zijn van een aanbesteding zoals opgenomen onder 1.1n, die tussentijds eindigen of beëindigd worden als gevolg van een faillissementssituatie van een contractpartij, waarbij een derde partij het beëindigde of geëindigde vervoerscontract geheel of gedeeltelijk overneemt of voortzet.
b) Een contractpartij aan wie een vervoerscontract, welke het gevolg is van een aanbesteding zoals opgenomen onder 1.1n, werd gegund, die tijdens de looptijd van dat vervoerscontract de daadwerkelijke uitvoering daarvan verwezenlijkt of laat verwezenlijken door één of meer andere vervoerders dan de vervoerder of vervoerders die het vervoer bij aanvang van het betreffende vervoerscontract uitvoerden, als gevolg van een faillissementssituatie van de vervoerder of vervoerders die het vervoer bij aanvang van het betreffende vervoerscontract uitvoerden.



2.1
Uiterlijk 8 werkdagen na publicatiedatum, waarin ten minste 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 vervoerscontract 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.

De huidige contractpartij/vervoerder dient een volledige opgave te doen aan SFM van**:**
Personeel dat ingezet is bij het vervoerscontract, gerangschikt per perceel / basepoint, per vervoerder (inclusief eigen personeel of dat van ingeschakelde onderaannemers of van een uitzendonderneming) met daarbij de volgende gegevens:

a. Voorletter(s), achternaam
b. Adresgegevens en telefoonnummer

c. Emailadres
d. Geboortedatum
e. Aantal gewerkte uren per maand/periode/week
f. Betrokkenheidpercentage

Van de betrokken werknemers zoals opgenomen onder de definities 1.1a en 1.1b levert de huidige contractpartij/vervoerder de volgende gegevens ook nog aan:

g. Aantal vakantiedagen
h. Duur dienstverband: bepaalde / onbepaalde tijd
i. Aantal dienstjaren, die relevant zijn voor het vaststellen van de transitievergoeding
j. Anciënniteit
k. Einddatum arbeidsovereenkomst bij bepaalde tijd
l. Bruto uurloon
m. Aantal arbeidsovereenkomsten (bij bepaalde tijd)
n. Naam van de functie
o. Standplaats, zijnde vestigingsadres

De huidige contractpartij/vervoerder levert tevens per betrokken werknemer een kopie van de loonstrook aan, waarop het laatstverdiende bruto uurloon is opgenomen.

SFM is bevoegd de opgave op juistheid te controleren. Ingeval van daadwerkelijke onjuistheden treedt SFM in contact met de huidige contractpartij/vervoerder, waarna SFM de opgave aanpast.

SFM bepaalt op basis van de personeelsopgave van de huidige contractpartij/vervoerder het totaal aantal inzeturen, door per werknemer die betrokken is bij het vervoerscontract het aantal inzeturen te bepalen (zijnde het aantal gewerkte uren (zonder ziekte en verlof) x het betrokkenheidspercentage), waarna deze inzeturen voor alle werknemers betrokken bij het vervoerscontract bij elkaar opgeteld worden. Vervolgens wordt door SFM per vervoerder de overnamelijst met betrokken werknemers vastgesteld, waarbij het totaal van de opgegeven gewerkte uren van deze werknemers, 75% van het aantal inzeturen bedraagt. De laatst betrokken werknemer staat altijd voor het totaal aantal door hem gewerkte uren als bedoeld in 1.1s op de lijst. De volgorde wordt volgens de navolgende systematiek bepaald:

Ingeval van leerlingenvervoer:

1. Groter of gelijk aan 25% betrokkenheid:
a. Werknemers in dienst bij huidige contractpartij/vervoerder en payrollkrachten
b. Uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten
2. Kleiner dan 25% betrokkenheid:
a. Werknemers in dienst bij huidige contractpartij/vervoerder en payrollkrachten
b. Uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten

SFM zet per categorie de werknemer met de hoogste betrokkenheid bovenaan. Indien er sprake is van een gelijk betrokkenheidspercentage komt de oudste werknemer bovenaan. In geval van AOW gerechtigden komt bij een gelijk betrokkenheidspercentage de jongste werknemer bovenaan.

Ingeval van contractvervoer:

1. *Groter of gelijk aan 25% betrokkenheid:*

a. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en payrollkrachten met een payrollovereenkomst voor onbepaalde tijd,
b. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en payrollkrachten met een payrollovereenkomst voor bepaalde tijd,
c. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder zijnde AOW-gerechtigden en payrollkrachten zijnde AOW-gerechtigden
d. Uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten

2. *Kleiner dan 25% betrokkenheid:*
   a. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en payrollkrachten met een payrollovereenkomst voor onbepaalde tijd,
   b. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en payrollkrachten met een payrollovereenkomst voor bepaalde tijd,
   c. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder zijnde AOW-gerechtigden en payrollkrachten zijnde AOW-gerechtigden
   d. Uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten

SFM zet per categorie de werknemer met de hoogste anciënniteit bovenaan. Indien er sprake is van een gelijke anciënniteit komt de oudste werknemer bovenaan. In geval van AOW gerechtigden komt bij gelijke anciënniteit de jongste werknemer bovenaan.

Na ontvangst van de opgave van de huidige contractpartij/vervoerder stuurt SFM binnen 3 werkdagen de betreffende werknemers een brief met informatie over de regeling en vraagt om de betreffende gegevens te controleren. SFM vermeldt in de brief tevens de te verwachten datum van de definitieve gunning en de te verwachten datum aanvang van het vervoerscontract.

Werknemer dient binnen 6 werkdagen na ontvangst van voornoemde brief te reageren naar SFM. Geen reactie betekent akkoord van de zijde van werknemer met de informatie van SFM. Indien de werknemer niet akkoord is met de in de brief vermelde uren, dan toont de werknemer aan hoeveel uren hij daadwerkelijk heeft gewerkt en hoeveel uren hij daadwerkelijk voor het betreffende vervoerscontract heeft gewerkt. Indien de werknemer met andere gegevens uit voornoemde brief niet akkoord is, maakte deze aantoonbaar kenbaar wat de juiste gegevens moeten zijn. SFM verifieert deze gegevens bij de huidige contractpartij/vervoerder en past de opgave indien nodig aan.

SFM zorgt er voor dat binnen één week na de hierboven genoemde termijn van 6 werkdagen, een geanonimiseerde lijst op de website van SFM wordt gepubliceerd. Per betrokken werknemer wordt vermeld:

a. aantal gewerkte uren,
b. duur dienstverband: bepaalde / onbepaalde tijd
c. aantal vakantiedagen
d. betrokkenheidpercentage bij rijdend personeel: groter dan of gelijk aan 25% of kleiner dan 25%,
e. einddatum arbeidsovereenkomst bij bepaalde tijd
f. bruto uurloon .
g. aantal dienstjaren, die relevant zijn voor het vaststellen van de transitievergoeding
h. anciënniteit
i. aantal arbeidsovereenkomsten (bij bepaalde tijd)
j. naam van de functie

k. standplaats (eerste 4 cijfers van postcode, van zowel het woonadres als het vestigingsadres)

Indien de huidige contractpartij/vervoerder nalaat om binnen de gestelde termijn aan SFM deze opgave te doen, dan wel er sprake is van opzettelijk onjuiste en/of onvolledige gegevens verbeurt hij aan SFM een boete van € 1.000,00 per dag waarmee de hiervoor aangegeven termijn wordt overschreden dit tot een maximum van 10% van de totale contractwaarde van het vervoerscontract. Indien binnen de hiervoor genoemde termijn geen opgave wordt gedaan aan SFM, dan wel er sprake is van opzettelijk onjuiste en/of onvolledige gegevens dan zal de huidige contractpartij/vervoerder nog eenmaal in de gelegenheid worden gesteld zijn verzuim te herstellen en wel binnen één week, bij gebreke waarvan hij genoemde boete verschuldigd zal zijn.

2.2
De opgave wordt door SFM bewaard met gegarandeerde geheimhouding tot het moment van definitieve gunning.

a. Wanneer blijkt dat de vervoersopdracht opnieuw aan de huidige contractpartij/vervoerder is gegund en er zijn geen onderaannemers betrokken dan zal de opgave van personeel intern worden vernietigd. De regeling is in dat geval niet van toepassing.
b. Wanneer de vervoersopdracht is gegund aan een andere dan de huidige contractpartij/vervoerder, is de regeling van toepassing en zal de opgave worden doorgestuurd naar de verkrijgende contractpartij/vervoerder en tevens in kopie worden verzonden naar de huidige contractpartij/vervoerder en de vakbonden die betrokken zijn bij deze CAO. Er is tevens sprake van een ‘andere dan de huidige contractpartij/vervoerder’ indien de samenstelling van de verkrijgende contractpartij/vervoerder op enigerlei wijze anders is dan die van de huidige contractpartij/vervoerder.
c. Wanneer blijkt dat de vervoersopdracht opnieuw aan de huidige contractpartij/vervoerder is gegund die gebruik maakt van onderaannemer(s) waarvan na overgang van het vervoerscontract geen gebruik meer gemaakt wordt, is de regeling van toepassing. Ook in deze situatie zal opgave van personeel worden doorgestuurd naar de verkrijgende contractpartij/vervoerder en tevens in kopie worden verzonden naar de huidige contractpartij/vervoerder en de vakbonden die betrokken zijn bij deze CAO.
d. Wanneer blijkt dat de vervoersopdracht opnieuw aan de huidige contractpartij/vervoerder is gegund die gebruik maakt van onderaannemers waarvan na overgang van het vervoerscontract dezelfde onderaannemers het vervoer blijven doen, maar de omvang van het werk tussen de onderaannemers onderling dan wel tussen onderaannemers en hoofdaannemer zich wijzigt dan is de regeling van toepassing. In deze situatie zal opgave van personeel formeel worden doorgestuurd naar de verkrijgende contractpartij/vervoerder en tevens in kopie worden verzonden naar de huidige contractpartij/vervoerder en de vakbonden die betrokken zijn bij deze CAO.

2.3 Bij het aanbieden van respectievelijk een schriftelijk baanaanbod en een arbeidsovereenkomst door de verkrijgende contractpartij/vervoerder, blijven tenminste onderstaande vijf kenmerken gelijk, welke de werknemer heeft bij de huidige contractpartij/vervoerder:

- aantal gewerkte uren,
- contractduur, bepaalde of onbepaalde tijd, conform de schriftelijke arbeidsovereenkomst
- aantal vakantiedagen, conform de laatste loonstrook of laatste vakantiekaart
- de inhoud van de functie, conform de schriftelijke arbeidsovereenkomst

- laatstverdiende bruto uurloon zoals deze van toepassing was op publicatiedatum, met inachtneming van een eventuele nog van toepassing zijnde tredeverhoging (conform artikel 3.6.2 of artikel 3.9.2 van deze CAO), conform de laatst verkregen loonstrook.

Onder schriftelijk wordt in geval van een baanaanbod ook verstaan dat deze digitaal aangeboden kan worden.

Indien de verkrijgende contractpartij/vervoerder een baanaanbod of een arbeidsovereenkomst moet aanbieden aan een uitzendkracht (als bedoeld in artikel 1.1a en 1.1b) dan staat het de verkrijgende contractpartij/vervoerder vrij om deze uitzendkracht onder de brengen bij een willekeurige uitzendonderneming vallend onder de werkingssfeer van deze CAO.

Indien de verkrijgende contractpartij/vervoerder een baanaanbod of een arbeidsovereenkomst moet aanbieden aan een payrollkracht (als bedoeld in artikel 1.1a en 1.1b) dan staat het de verkrijgende contractpartij/vervoerder vrij om deze payrollkracht onder de brengen bij een willekeurige payrollonderneming.

Indien de verkrijgende contractpartij een baanaanbod of arbeidsovereenkomst moet aanbieden aan een betrokken werknemer, die in dienst was bij een vervoerder waar de huidige contractpartij een vervoerscontract mee had, dan staat het de verkrijgende contractpartij vrij om deze werknemer onder te brengen bij een vervoerder waar de verkrijgende contractpartij een vervoerscontract mee heeft.

De verkrijgende contractpartij/vervoerder dient binnen 2 weken na ontvangst van de opgave van SFM een schriftelijk baanaanbod te doen. De werknemer dient binnen 2 weken na ontvangst van dat baanaanbod aan de verkrijgende contractpartij/vervoerder te laten weten of hij het aanbod al dan niet accepteert.

Indien werknemer het baanaanbod niet wenst te accepteren maakt de werknemer dat schriftelijk (waaronder ook wordt verstaan digitaal) kenbaar aan de partij die het baanaanbod heeft gedaan. Indien werknemer heeft aangegeven het baanaanbod niet te accepteren hoeft de verkrijgende contractpartij/vervoerder deze werknemer geen schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te bieden. Indien de werknemer, na aanvullende aantoonbare inspanning van de verkrijgende contractpartij/vervoerder, niet reageert op het baanaanbod, hoeft de verkrijgende contractpartij/vervoerder deze werknemer geen schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te bieden.

De schriftelijke arbeidsovereenkomst dient, met in achtneming van artikel 1.1c, uiterlijk 8 weken voor aanvang van het vervoerscontract aangeboden te worden. De werknemer dient binnen 2 weken na ontvangst van de arbeidsovereenkomst aan de verkrijgende contractpartij/vervoerder te laten weten of deze al dan niet de arbeidsovereenkomst accepteert.

Indien een werknemer ondubbelzinnig te kennen geeft minder of geen uren in zijn arbeidsovereenkomst te willen laten opnemen, dan staat het werknemer vrij hiervoor te kiezen.

2.4
Indien ten aanzien van de werknemer bij de verkrijgende contractpartij/vervoerder als gevolg van toepassing van de OPOV-regeling een standplaats, zijnde het vestigingsadres van de verkrijgende contractpartij/vervoerder, wordt bepaald, waardoor de enkele reisafstand 50 kilometer of meer extra wordt - vastgesteld op basis van de routeplanner van de ANWB (conform de optie kortste route), in vergelijking met de reisafstand van of naar de

standplaats, zijnde het vestigingsadres van de overdragende contractpartij/vervoerder – geldt een compensatie regeling indien van die standplaats, zijnde het vestigingsadres van de verkrijgende contractpartij/vervoerder daadwerkelijk gebruik wordt gemaakt. Deze compensatie regeling houdt in dat de werknemer gedurende de eerste zes maanden, gerekend vanaf het moment dat daadwerkelijk gebruik wordt gemaakt van de standplaats, zijnde vestigingsadres van de verkrijgende contractpartij/vervoerder, ter zake de extra reistijd - vastgesteld op basis van de routeplanner van de ANWB (conform de optie snelste route), die het gevolg is van het bepalen van de standplaats, zijnde het vestigingsadres van de verkrijgende contractpartij/vervoerder - gecompenseerd wordt middels uitbetaling van het functieloon aangaande die extra reistijd. De eventuele extra reiskosten zijn voor rekening van werknemer.

De eerdergenoemde compensatie vindt niet plaats indien de enkele reisafstand van of naar de standplaats, zijnde het vestigingsadres van de verkrijgende contractpartij/vervoerder minder dan 50 kilometer extra wordt in vergelijking met de reisafstand van of naar de standplaats, zijnde het vestigingsadres van de overdragende contractpartij/vervoerder.

2.5 Indien de huidige contractpartij bij de uitvoering van het vervoerscontract gebruik maakt van andere vervoerders dienen deze andere vervoerders de opgave van personeel dat ingezet is bij het vervoerscontract zoals genoemd onder lid 2.1, te verstrekken aan de huidige contractpartij. De huidige contractpartij dient erop toe te zien dat de hierboven genoemde andere vervoerders, waarvan hij voor de uitvoering van de vervoersopdracht gebruik maakt c.q. gebruik heeft gemaakt, de onder 2.1 genoemde verplichtingen daadwerkelijk nakomen.

Indien de verkrijgende contractpartij bij de uitvoering van het verworven vervoerscontract gebruik maakt van andere vervoerders dienen deze andere vervoerders de rapportage van overgenomen betrokken personeel, zoals genoemd in lid 2.6, te verstrekken aan de verkrijgende contractpartij. De verkrijgende contractpartij dient erop toe te zien dat de hierboven genoemde andere vervoerders, waarvan hij voor de uitvoering van de vervoersopdracht gebruik maakt c.q. gebruik zal gaan maken, de hiervoor omschreven verplichtingen daadwerkelijk nakomen.

Indien de huidige en/of verkrijgende contractpartij gebruik maakt van andere vervoerder(s) dan zijn die andere vervoerder(s) in gelijke mate gebonden aan deze regeling en kunnen dan ook zelfstandig worden aangesproken op de naleving van deze regeling. SFM kan de onder lid 2.1 en lid 2.6 genoemde boete alleen rechtstreeks bij andere vervoerders opvorderen na behoorlijke ingebrekestelling.

2.6 Indien de verkrijgende contractpartij/vervoerder nalaat om respectievelijk binnen 4 weken na ontvangst van de definitieve opgave van SFM en/of uiterlijk 6 weken voor aanvangsdatum van het vervoerscontract de volledige rapportage zoals bedoeld in artikel 1.1r aan SFM toe te sturen, verbeurt hij aan SFM een boete van € 1.000,- per dag waarmee de hiervoor aangegeven termijn wordt overschreden. Dit tot een maximum van 10 % van de contractwaarde. Indien binnen de hiervoor genoemde termijn geen juiste en/of (volledige) rapportage wordt gedaan aan SFM, dan zal de verkrijgende contractpartij/vervoerder nog eenmaal in de gelegenheid worden gesteld zijn verzuim te herstellen en wel binnen één week, bij gebreke waarvan hij genoemde boete verschuldigd zal zijn.

3 HARDHEIDSCLAUSULE

In zeer uitzonderlijke gevallen waarbij de gevolgen van de onverkorte toepassing van de regeling voor de verkrijgende contractpartij/vervoerder naar het oordeel van SFM onevenredige gevolgen heeft in verhouding tot het te dienen doel, kan SFM op schriftelijk verzoek besluiten om af te wijken van de regeling.

4 BEZWAARCOMMISSIE

Binnen SFM is een onafhankelijke bezwaarcommissie ingesteld. De bezwaarcommissie bestaat uit 3 leden. De werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij deze CAO dragen ieder een onafhankelijke kandidaat en vervanger voor. De onafhankelijk voorzitter heeft alleen stemrecht indien de stemmen staken. SFM zal het secretariaat voeren.

Een verzoek tot het doen van een uitspraak in een geschil betreffende deze regeling kan door de verkrijgende en/of de huidige contractpartij/vervoerder en/of het betrokken personeel worden gedaan.
De bezwaarprocedure laat onverlet dat partijen het verzoek waarmee zij zich tot de Bezwaarcommissie richten, alsnog aan de bevoegde rechter kunnen voorleggen.

BIJLAGE 3B

REGELING OVERGANG PERSONEEL BIJ CONTRACTWISSELING (OPBC)

1 DEFINITIES

1.1a Betrokken werknemer: rijdend
Een betrokken werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) is een werknemer die gedurende tenminste 6 aaneengesloten maanden, direct voorafgaand aan het toetsingsmoment, elke maand werkzaamheden heeft uitgevoerd ten behoeve van het vervoerscontract. Verlof en/of ziekte zijn geen onderbreking in de zin van betrokkenheid.

Een werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) waarvan de arbeidsovereenkomst afloopt tussen het toetsingsmoment en de datum daadwerkelijke aanvang vervoer is geen betrokken werknemer.

1.1b Betrokken werknemer: niet-rijdend
Een betrokken werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) is een werknemer die gedurende tenminste 6 aaneengesloten maanden, direct voorafgaand aan het toetsingsmoment, elke maand werkzaamheden heeft uitgevoerd ten behoeve van het vervoerscontract, voorzover deze, gerekend over de periode van 6 maanden, direct voorafgaand aan het toetsingsmoment voor 50% of meer van zijn werkzaamheden werkzaam is geweest ten behoeve van het vervoerscontract. Verlof en/of ziekte zijn geen onderbreking in de zin van betrokkenheid.

Een werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) waarvan de arbeidsovereenkomst afloopt tussen het toetsingsmoment en de datum daadwerkelijke aanvang vervoer is geen betrokken werknemer.

1.1c Arbeidsongeschikte werknemer
Werknemer die direct voorafgaand aan de publicatiedatum 6 weken of langer aaneengesloten volledig arbeidsongeschikt is voor zijn bedongen arbeid, wordt niet als betrokken werknemer beschouwd. Perioden van arbeidsongeschiktheid worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Voorgaande alinea leidt er toe dat een werknemer die direct voorafgaand aan de publicatiedatum minder dan 6 weken volledig arbeidsongeschikt is, alsmede een werknemer die niet volledig arbeidsongeschikt is, en tevens een werknemer die na de publicatiedatum volledig arbeidsongeschikt wordt, als betrokken werknemer wordt beschouwd. De voornoemde werknemers worden in afwijking van het vorenstaande niet als betrokken werknemer aangemerkt indien op de hieronder omschreven wijze is vastgesteld dat de huidige contractpartij/vervoerder niet aan zijn verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter heeft voldaan.

Voor het vaststellen of de huidige contractpartij/vervoerder al dan niet aan eerder genoemde re-integratieverplichtingen heeft voldaan geldt de volgende werkwijze:

1. Van een werknemer, die direct voorafgaand aan de publicatiedatum minder dan 6 weken volledig arbeidsongeschikt is, alsmede van de werknemer die niet volledig

arbeidsongeschikt is en tevens van de werknemer die na de publicatiedatum volledig arbeidsongeschikt wordt, wordt door de huidige contractpartij/vervoerder 8 weken voor aanvang van het nieuwe vervoerscontract een zo recent mogelijk oordeel van een door SFM gecontracteerde organisatie overlegd aan SFM, waaruit blijkt dat de huidige contractpartij/vervoerder al dan niet aan zijn verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter heeft voldaan.

2. Indien uit het onder 1 bedoelde oordeel blijkt dat de huidige contractpartij/vervoerder niet aan de verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter heeft voldaan, heeft de huidige contractpartij/vervoerder twee weken, gerekend vanaf het moment dat deze het onder 1 bedoelde oordeel overlegd heeft aan SFM, de tijd om alsnog aan die verplichtingen te voldoen. Indien, naar het oordeel van de door SFM gecontracteerde organisatie, de huidige contractpartij/vervoerder na die termijn van twee weken niet aan eerder genoemde re-integratieverplichtingen heeft voldaan, wordt de betreffende arbeidsongeschikte werknemer als niet betrokken werknemer beschouwd.
3. Indien uit het onder 1 bedoelde oordeel blijkt dat de huidige contractpartij/vervoerder wel aan de verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter heeft voldaan, draagt SFM er zorg voor dat de verkrijgende contractpartij/vervoerder het oordeel ontvangt. De huidige contractpartij/vervoerder is verplicht het re-integratiedossier (m.u.v. medische gegevens) te overleggen aan de verkrijgende contractpartij/vervoerder, zodra deze met de betreffende arbeidsongeschikte werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangegaan.

Als genoemd onder 1 draagt SFM er zorg voor dat een organisatie gecontracteerd wordt, die door de huidige contractpartij/vervoerder dient te worden ingeschakeld om te bepalen of al dan niet aan de verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter is voldaan. Op het oordeel van de door SFM te contracteren organisatie kan enkel en alleen een beroep worden gedaan in het licht van de OPOV-regeling. Er kan anderszins op geen enkele manier enig recht aan worden ontleend.

1.1d Leerlingenvervoer
Zorgvervoer en taxivervoer van leerlingen behorende tot een beperkte groep, te vervoeren over een bepaalde verbinding (route), op vaste tijden.

1.1e Contractvervoer
Al het overige zorgvervoer en taxivervoer, niet vallend onder 1.1d.

1.1f Contractpartij(en)
De partij(en) waar mee de aanbestedende opdrachtgever het vervoerscontract sluit of heeft gesloten.

1.1g Vervoerder(s)
De partij(en) die het feitelijk vervoer verricht (verrichten) of heeft (hebben) verricht. Hieronder worden ook alle onderaannemers verstaan.

1.1h Intra-concern detachering
Een driehoeksverhouding waarbij de werknemer een arbeidsovereenkomst sluit met een vennootschap en feitelijk werkzaam is bij een andere tot hetzelfde concern behorende vennootschap die als huidige contractpartij/vervoerder kan worden gekwalificeerd.

In geval van intra-concern detachering door een personeelsvennootschap is de regeling integraal van toepassing op die personeelsvennootschap. Het onderdeel van het concern dat als huidige contractspartij kan worden gekwalificeerd is verplicht zich ervan te verzekeren dat de regeling door de tot hetzelfde concern behorende vennootschap waarbij de werknemer in dienst is, wordt nageleefd.

1.1i Vervoerscontract
Een schriftelijke overeenkomst waarbij een contractpartij(en)/vervoerder(s) zich verplicht(en) om bepaalde vormen van dienstverlening te verrichten welke vallen onder deze CAO.

1.1j Betrokkenheidpercentage
Het aantal uur dat een werknemer betrokken is bij een vervoerscontract gedeeld door het aantal gewerkte uren x 100% berekend over de 6 kalendermaanden direct voorafgaand aan toetsingsmoment.

1.1k Personeel ingezet voor het vervoerscontract
Werknemers, die bij de huidige contractpartij/vervoerder in dienst zijn, de payrollkrachten en andere uitzendkrachten (in dienst van uitzendondernemingen die al dan niet rechtstreeks vallen onder de werkingssfeer van deze CAO), die ingezet worden ten behoeve van vervoerscontract op het moment van het toetsingsmoment.

Op het moment dat de toerekening van de betrokken werknemers aan verschillende vervoerscontracten, percelen of basepoints niet eenduidig kan worden vastgesteld, dan zal SFM de betrokken werknemers naar rato van de grootte van het over te nemen vervoerscontract, perceel of basepoint toerekenen aan de hand van de dichtstbijzijnde postcode of respectievelijk het woonadres van de betrokken werknemer.

1.1l Opzegtermijn
In beginsel is de werknemer die in het kader van de regeling een arbeidsovereenkomst aangaat met de verkrijgende contractpartij/vervoerder gehouden aan de wettelijke of overeengekomen opzegtermijn bij de zijn huidige werkgever, tenzij en voor zover deze termijn de werknemer belet zijn werkzaamheden aan te vangen.

1.1m Aanvangsdatum arbeidsovereenkomst
De datum waarop werknemers in het kader van de regeling in dienst treden bij de verkrijgende vervoerder is gelijk aan de aanvangsdatum van het verkregen vervoerscontract. Betrokken partijen (zijnde de verkrijgende contractpartij/vervoerder, de huidige contractpartij/vervoerder en de vakbonden) kunnen, onder toezicht van SFM besluiten dat de arbeidsovereenkomsten bij de verkrijgende partij niet ingaan op de ingangsdatum van het vervoerscontract is, maar op de datum waarop het vervoer daadwerkelijk aanvangt.

1.1n Concurrentiebeding en proeftijd
Voor de betrokken werknemer welke een arbeidsovereenkomst aangaat met de verkrijgende contractpartij/vervoerder geldt dat deze niet gehouden is aan een eventueel van toepassing zijnde concurrentiebeding.
Het opnemen van een proeftijd in de nieuwe arbeidsovereenkomst is niet toegestaan.

1.1o Rapportage
De verkrijgende contractpartij/vervoerder dient op twee momenten aan SFM te rapporteren en wel als volgt:

a. Een overzicht waarin de verkrijgende contractpartij/vervoerder inzichtelijk maakt welke betrokken werknemers gerangschikt per categorie een schriftelijk baanaanbod hebben gekregen. Tevens dient in de rapportage te worden aangegeven welke werknemers het aanbod hebben geaccepteerd dan wel hebben afgewezen. Van de werknemers die het baanaanbod hebben afgewezen wordt een kopie van het document waarin de werknemer deze afwijzing kenbaar maakt, bij de rapportage gevoegd.

De verkrijgende contractpartij/vervoerder stuurt binnen vier weken na ontvangst van de personeelsopgave van SFM aan SFM de volledige rapportage met betrekking tot de verplichtingen voortvloeiend uit artikel 2.2. Indien een verkrijgende contractpartij/vervoerder voorziet dat deze de rapportage niet binnen vier weken aan SFM kan toesturen, kan deze, met redenen omkleed, een verzoek om uitstel indienen bij SFM.

b. Een overzicht waarin de verkrijgende contractpartij/vervoerder inzichtelijk maakt welke betrokken werknemers gerangschikt per categorie een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangeboden hebben gekregen. Tevens dient in de rapportage te worden aangegeven welke werknemers de arbeidsovereenkomst hebben geaccepteerd dan wel hebben afgewezen. Van de werknemers die de arbeidsovereenkomst hebben geaccepteerd wordt een kopie hiervan bij de rapportage gevoegd.

   De verkrijgende contractpartij/vervoerder stuurt uiterlijk zes weken voor aanvang van het vervoerscontract aan SFM de volledige rapportage met betrekking tot de verplichtingen voortvloeiend uit artikel 2.2. Indien een verkrijgende contractpartij/vervoerder voorziet dat deze de rapportage niet tijdig aan SFM kan toesturen, kan deze, met redenen omkleed, een verzoek om uitstel indienen bij SFM.

1.1p Gewerkte uren
Het gemiddelde aantal gewerkte uren (inclusief betaald verlof en ziekte) in de referteperiode van 3 kalendermaanden direct voorafgaand aan het toetsingsmoment, van welke periode door de huidige contractpartij/vervoerder kan worden afgeweken indien die periode niet representatief is; in dat geval kan de huidige contractpartij/vervoerder, mits onderbouwd, uitgaan van een andere, meer representatieve referteperiode. Voor een fulltime werknemer wordt uitgegaan van 173,33 uur per maand, 160 uur per periode van 4 weken of 40 uur per week aan gewerkte uren. Voor werknemers die minder gewerkte uren hebben dan het aantal uren zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst, is het aantal uren zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst leidend.

1.1q Aantal dienstjaren
Het aantal jaren, relevant voor het vaststellen van de transitievergoeding.

1.1r Anciënniteit
Het aantal jaren dat een werknemer in de bedrijfstak werkzaam is geweest op basis van een arbeidsovereenkomst, waarbij elk kalenderjaar waarin werknemer werkzaam is geweest als volledig jaar wordt meegeteld, ook indien niet gedurende dat gehele kalenderjaar werkzaamheden zijn verricht.

1.1s Toetsingsmoment
Voor situaties zoals bedoeld onder 2a, 2b en 2c moet worden uitgegaan van 15 weken voorafgaand aan de datum waarop het vervoer daadwerkelijk eindigt.

1.1t Schriftelijk baanaanbod
In deze regeling wordt onder schriftelijk baanaanbod verstaan: een schriftelijke uitvraag onder de betrokken werknemers of deze een baanaanbod zouden accepteren. Als dit wordt bevestigd dan volgt een baanaanbod in de vorm van een schriftelijke arbeidsovereenkomst.

2 REGELING

De Regeling overgang personeel bij contractwisseling (hierna te noemen: OPBC regeling) is van toepassing op:

a) Vervoerscontracten, welke het gevolg zijn van een aanbesteding zoals opgenomen onder 1.1n van de OPOV-regeling, die tussentijds eindigen of beëindigd worden, waarbij een derde partij het beëindigde of geëindigde vervoerscontract geheel of gedeeltelijk overneemt of voortzet, uitgezonderd faillissementssituaties, zoals bedoeld onder de 'Regeling bij faillissementen', zoals opgenomen in bijlage 3c.
b) Een contractpartij aan wie een vervoerscontract, welke het gevolg is van een aanbesteding zoals opgenomen onder 1.1n van de OPOV-regeling, werd gegund, die tijdens de looptijd van dat vervoerscontract de daadwerkelijke uitvoering daarvan verwezenlijkt of laat verwezenlijken door één of meer andere vervoerders dan de vervoerder of vervoerders die het vervoer bij aanvang van het betreffende vervoerscontract uitvoerden. Het kan hierbij gaan om de situatie dat een contractpartij de samenwerking met de vervoerder of vervoerders beëindigt of dat de vervoerder of vervoerders de samenwerking met een contractpartij beëindigt resp. beëindigen.
c) Een vervoerscontract, welke het gevolg is van een aanbesteding zoals opgenomen onder 1.1n van de OPOV-regeling, geëindigd is, voordat de nieuwe aanbesteding definitief is gegund en waarbij direct aansluitend aan de beëindiging van het vervoerscontract middels een tijdelijke voorziening het vervoer wordt uitgevoerd door een andere contractpartij/vervoerder.

Iedere belanghebbende, zijnde partijen betrokken bij deze CAO, betrokken contractpartijen/vervoerders, vervoerders, onderaannemers of werknemers kunnen bij SFM melding maken van een contractwisseling, waarop de regeling mogelijk van toepassing is.

2.1
Uiterlijk 8 werkdagen na het toetsingsmoment, waarin ten minste 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 vervoerscontract dat gewisseld wordt.

De huidige contractpartij/vervoerder dient een volledige opgave te doen aan SFM van**:**
Personeel dat ingezet is bij het vervoerscontract gerangschikt per perceel / basepoint, per vervoerder (inclusief eigen personeel of dat van ingeschakelde onderaannemers of van een uitzendonderneming) met daarbij de volgende gegevens:

a. Voorletter(s), achternaam
b. Adresgegevens en telefoonnummer
c. Emailadres
d. Geboortedatum
e. Aantal gewerkte uren per maand/periode/week
f. Betrokkenheidpercentage

Van de betrokken werknemers zoals opgenomen onder de definities 1.1a en 1.1b levert de huidige contractpartij/vervoerder de volgende gegevens ook nog aan:

g. Aantal vakantiedagen
h. Duur dienstverband: bepaalde / onbepaalde tijd
i. Aantal dienstjaren, die relevant zijn voor het vaststellen van de transitievergoeding
j. Anciënniteit
k. Einddatum arbeidsovereenkomst bij bepaalde tijd
l. Bruto uurloon
m. Aantal arbeidsovereenkomsten (bij bepaalde tijd)
n. Naam van de functie
o. Standplaats, zijnde vestigingsadres

De huidige contractpartij/vervoerder levert tevens per betrokken werknemer een kopie van de loonstrook aan, waarop het laatstverdiende bruto uurloon is opgenomen.

SFM is bevoegd de opgave op juistheid te controleren. Ingeval van daadwerkelijke onjuistheden treedt SFM in contact met de huidige contractpartij/vervoerder, waarna SFM de opgave aanpast.

SFM bepaalt op basis van de personeelsopgave van de huidige contractpartij/vervoerder het totaal aantal inzeturen, door per werknemer die betrokken is bij het vervoerscontract het aantal inzeturen te bepalen (zijnde het aantal gewerkte uren (zonder ziekte en verlof) x het betrokkenheidspercentage), waarna deze inzeturen voor alle werknemers betrokken bij het vervoerscontract bij elkaar opgeteld worden. Vervolgens wordt door SFM per vervoerder de overnamelijst met betrokken werknemers vastgesteld, waarbij het totaal van de opgegeven gewerkte uren van deze werknemers, 75% van het aantal inzeturen bedraagt. De laatst betrokken werknemer staat altijd voor het totaal aantal door hem gewerkte uren als bedoeld in 1.1s op de lijst. De volgorde wordt volgens de navolgende systematiek bepaald:

Ingeval van leerlingenvervoer:

1. *Groter of gelijk aan 25% betrokkenheid:*
   a. Werknemers in dienst bij huidige contractpartij/vervoerder en payrollkrachten
   b. Uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten
2. *Kleiner dan 25% betrokkenheid:*
   a. Werknemers in dienst bij huidige contractpartij/vervoerder en payrollkrachten
   b. Uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten

SFM zet per categorie de werknemer met de hoogste betrokkenheid bovenaan. Indien er sprake is van een gelijk betrokkenheidspercentage komt de oudste werknemer bovenaan. In geval van AOW gerechtigden komt bij een gelijk betrokkenheidspercentage de jongste werknemer bovenaan.

Ingeval van contractvervoer:

1. *Groter of gelijk aan 25% betrokkenheid:*
   a. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en payrollkrachten met een payrollovereenkomst voor onbepaalde tijd,
   b. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en payrollkrachten met een payrollovereenkomst voor bepaalde tijd,
   c. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder zijnde AOW-gerechtigden en payrollkrachten zijnde AOW gerechtigden
   d. Uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten
2. *Kleiner dan 25% betrokkenheid:*
   a. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en payrollkrachten met een payrollovereenkomst voor onbepaalde tijd,
   b. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en payrollkrachten met een payrollovereenkomst voor bepaalde tijd,
   c. Werknemers in dienst van de huidige contractpartij/vervoerder zijnde AOW-gerechtigden en payrollkrachten zijnde AOW gerechtigden
   d. Uitzendkrachten, niet zijnde payrollkrachten

SFM zet per categorie de werknemer met de hoogste anciënniteit bovenaan. Indien er sprake is van een gelijke anciënniteit komt de oudste werknemer bovenaan. In geval van AOW gerechtigden komt bij gelijke anciënniteit de jongste werknemer bovenaan.

Na ontvangst van de opgave van de huidige contractpartij/vervoerder stuurt SFM binnen 3 werkdagen de betreffende werknemers een brief met informatie over de regeling en vraagt om de betreffende gegevens te controleren.

Werknemer dient binnen 6 werkdagen na ontvangst van voornoemde brief te reageren naar SFM. Geen reactie betekent akkoord van de zijde van werknemer met de informatie van SFM. Indien de werknemer niet akkoord is met de in de brief vermelde uren, dan toont de werknemer aan hoeveel uren hij daadwerkelijk heeft gewerkt en hoeveel uren hij daadwerkelijk voor het betreffende vervoerscontract heeft gewerkt. Indien de werknemer met andere gegevens uit voornoemde brief niet akkoord is, maakte deze aantoonbaar kenbaar wat de juiste gegevens moeten zijn. SFM verifieert deze gegevens bij de huidige contractpartij/vervoerder en past de opgave indien nodig aan.

SFM zorgt er voor dat binnen één week na de hierboven genoemde termijn van 6 werkdagen, de opgave wordt doorgestuurd naar de verkrijgende contractpartij/vervoerder en tevens in kopie worden verzonden naar de huidige contractpartij/vervoerder en de vakbonden die betrokken zijn bij de CAO Zorgvervoer en Taxi.

Indien de huidige contractpartij/vervoerder nalaat om binnen de gestelde termijn aan SFM deze opgave te doen, dan wel er sprake is van opzettelijk onjuiste en/of onvolledige gegevens verbeurt hij aan SFM een boete van € 1.000,00 per dag waarmee de hiervoor aangegeven termijn wordt overschreden dit tot een maximum van 10% van de totale contractwaarde van het vervoerscontract. Indien binnen de hiervoor genoemde termijn geen opgave wordt gedaan aan SFM, dan wel er sprake is van opzettelijk onjuiste en/of onvolledige gegevens dan zal de huidige contractpartij/vervoerder nog eenmaal in de gelegenheid worden gesteld zijn verzuim te herstellen en wel binnen één week, bij gebreke waarvan hij genoemde boete verschuldigd zal zijn.

2.2 Bij het aanbieden van respectievelijk een schriftelijk baanaanbod en een arbeidsovereenkomst door de verkrijgende contractpartij/vervoerder, blijven tenminste onderstaande vijf kenmerken gelijk, welke de werknemer heeft bij de huidige contractpartij/vervoerder:

- aantal gewerkte uren,
- contractduur, bepaalde of onbepaalde tijd, conform de schriftelijke arbeidsovereenkomst
- aantal vakantiedagen, conform de laatste loonstrook of laatste vakantiekaart
- de inhoud van de functie, conform de schriftelijke arbeidsovereenkomst
- laatstverdiende bruto uurloon zoals deze van toepassing was op toetsingsmoment, met inachtneming van een eventuele nog van toepassing zijnde tredeverhoging (conform artikel 3.6.2 of artikel 3.9.2 van deze CAO), conform de laatst verkregen loonstrook.

Onder schriftelijk wordt in geval van een baanaanbod ook verstaan dat deze digitaal aangeboden kan worden.

Indien de verkrijgende contractpartij/vervoerder een baanaanbod of een arbeidsovereenkomst moet aanbieden aan een uitzendkracht (als bedoeld in artikel 1.1a en 1.1b) dan staat het de verkrijgende contractpartij/vervoerder vrij om deze uitzendkracht onder de brengen bij een willekeurige uitzendonderneming vallend onder de werkingssfeer van deze CAO.

Indien de verkrijgende contractpartij/vervoerder een baanaanbod of een arbeidsovereenkomst moet aanbieden aan een payrollkracht (als bedoeld in artikel 1.1a en 1.1b) dan staat het de verkrijgende contractpartij/vervoerder vrij om deze payrollkracht onder de brengen bij een willekeurige payrollonderneming.

Indien de verkrijgende contractpartij een baanaanbod of arbeidsovereenkomst moet aanbieden aan een betrokken werknemer, die in dienst was bij een vervoerder waar de huidige contractpartij een vervoerscontract mee had, dan staat het de verkrijgende contractpartij vrij om deze werknemer onder te brengen bij een vervoerder waar de verkrijgende contractpartij een vervoerscontract mee heeft.

De verkrijgende contractpartij/vervoerder dient binnen 2 weken na ontvangst van de opgave van SFM een schriftelijk baanaanbod te doen. De werknemer dient binnen 2 weken na ontvangst van dat baanaanbod aan de verkrijgende contractpartij/vervoerder te laten weten of hij het aanbod al dan niet accepteert.

Indien werknemer het baanaanbod niet wenst te accepteren maakt de werknemer dat schriftelijk (waaronder ook wordt verstaan digitaal) kenbaar aan de partij die het baanaanbod heeft gedaan. Indien werknemer heeft aangegeven het baanaanbod niet te accepteren hoeft de verkrijgende contractpartij/vervoerder deze werknemer geen schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te bieden. Indien de werknemer, na aanvullende aantoonbare inspanning van de verkrijgende contractpartij/vervoerder, niet reageert op het baanaanbod, hoeft de verkrijgende contractpartij/vervoerder deze werknemer geen schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te bieden.

De schriftelijke arbeidsovereenkomst dient, met in achtneming van artikel 1.1c, uiterlijk 8 weken voor aanvang van het vervoerscontract aangeboden te worden. De werknemer dient binnen 2 weken na ontvangst van de arbeidsovereenkomst aan de verkrijgende contractpartij/vervoerder te laten weten of deze al dan niet de arbeidsovereenkomst accepteert.

Indien een werknemer ondubbelzinnig te kennen geeft minder of geen uren in zijn arbeidsovereenkomst te willen laten opnemen, dan staat het werknemer vrij hiervoor te kiezen.

2.3
Indien ten aanzien van de werknemer bij de verkrijgende contractpartij/vervoerder als gevolg van toepassing van de OPBC-regeling een standplaats, zijnde het vestigingsadres van de verkrijgende contractpartij/vervoerder, wordt bepaald, waardoor de enkele reisafstand 50 kilometer of meer extra wordt - vastgesteld op basis van de routeplanner van de ANWB (conform de optie kortste route), in vergelijking met de reisafstand van of naar de standplaats, zijnde het vestigingsadres van de overdragende contractpartij/vervoerder – geldt een compensatie regeling indien van die standplaats, zijnde het vestigingsadres van de verkrijgende contractpartij/vervoerder daadwerkelijk gebruik wordt gemaakt. Deze compensatie regeling houdt in dat de werknemer gedurende de eerste zes maanden, gerekend vanaf het moment dat daadwerkelijk gebruik wordt gemaakt van de standplaats, zijnde vestigingsadres van de verkrijgende contractpartij/vervoerder, ter zake de extra reistijd - vastgesteld op basis van de routeplanner van de ANWB (conform de optie snelste route), die het gevolg is van het bepalen van de standplaats, zijnde het vestigingsadres van de verkrijgende contractpartij/vervoerder - gecompenseerd wordt middels uitbetaling van het functieloon aangaande die extra reistijd. De eventuele extra reiskosten zijn voor rekening van werknemer.

De eerdergenoemde compensatie vindt niet plaats indien de enkele reisafstand van of naar de standplaats, zijnde het vestigingsadres van de verkrijgende contractpartij/vervoerder minder dan 50 kilometer extra wordt in vergelijking met de reisafstand van of naar de standplaats, zijnde het vestigingsadres van de overdragende contractpartij/vervoerder.

2.4 Indien de huidige contractpartij bij de uitvoering van het vervoerscontract gebruik maakt van andere vervoerders dienen deze andere vervoerders de opgave van personeel dat ingezet is bij het vervoerscontract zoals genoemd onder lid 2.1, te verstrekken aan de huidige contractpartij. De huidige contractpartij dient erop toe te zien dat de hierboven genoemde andere vervoerders, waarvan hij voor de uitvoering van de vervoersopdracht gebruik maakt c.q. gebruik heeft gemaakt, de onder 2.1 genoemde verplichtingen daadwerkelijk nakomen.

Indien de verkrijgende contractpartij bij de uitvoering van het verworven vervoerscontract gebruik maakt van andere vervoerders dienen deze andere vervoerders de rapportage van overgenomen betrokken personeel, zoals genoemd in lid 2.5, te verstrekken aan de verkrijgende contractpartij. De verkrijgende contractpartij dient erop toe te zien dat de hierboven genoemde andere vervoerders, waarvan hij voor de uitvoering van de vervoersopdracht gebruik maakt c.q. gebruik zal gaan maken, de hiervoor omschreven verplichtingen daadwerkelijk nakomen.

Indien de huidige en/of verkrijgende contractpartij gebruik maakt van andere vervoerder(s) dan zijn die andere vervoerder(s) in gelijke mate gebonden aan deze regeling en kunnen dan ook zelfstandig worden aangesproken op de naleving van deze regeling. SFM kan de onder lid 2.1 en lid 2.5 genoemde boete alleen rechtstreeks bij andere vervoerders opvorderen na behoorlijke ingebrekestelling.

2.5 Indien de verkrijgende contractpartij/vervoerder nalaat om respectievelijk binnen 4 weken na ontvangst van de definitieve opgave van SFM en/of uiterlijk 6 weken voor aanvangsdatum van het vervoerscontract de volledige rapportage zoals bedoeld in artikel 1.1o aan SFM toe te sturen, verbeurt hij aan SFM een boete van € 1.000,- per dag waarmee de hiervoor aangegeven termijn wordt overschreden. Dit tot een maximum van 10 % van de contractwaarde. Indien binnen de hiervoor genoemde termijn geen juiste en/of (volledige) rapportage wordt gedaan aan SFM, dan zal de verkrijgende contractpartij/vervoerder nog eenmaal in de gelegenheid worden gesteld zijn verzuim te herstellen en wel binnen één week, bij gebreke waarvan hij genoemde boete verschuldigd zal zijn.

3 HARDHEIDSCLAUSULE

In zeer uitzonderlijke gevallen waarbij de gevolgen van de onverkorte toepassing van de regeling voor de contractpartij/vervoerder naar het oordeel van SFM onevenredige gevolgen heeft in verhouding tot het te dienen doel, kan SFM op schriftelijk verzoek besluiten om af te wijken van de regeling.

4 BEZWAARCOMMISSIE

Binnen SFM is een onafhankelijke bezwaarcommissie ingesteld. De bezwaarcommissie bestaat uit 3 leden. De werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij deze CAO dragen ieder een onafhankelijke kandidaat en vervanger voor. De onafhankelijk voorzitter heeft alleen stemrecht indien de stemmen staken. SFM zal het secretariaat voeren.

Een verzoek tot het doen van een uitspraak in een geschil betreffende deze regeling kan door de verkrijgende en/of de huidige contractpartij/vervoerder en/of het betrokken personeel worden gedaan.

De bezwaarprocedure laat onverlet dat partijen het verzoek waarmee zij zich tot de Bezwaarcommissie richten, alsnog aan de bevoegde rechter kunnen voorleggen.

BIJLAGE 3C

REGELING BIJ FAILLISSEMENTEN (RBF)

De Regeling bij faillissementen is van toepassing op de navolgende situaties:

a) Vervoerscontracten, welke het gevolg zijn van een aanbesteding zoals opgenomen onder 1.1n van de OPOV-regeling, die tussentijds eindigen of beëindigd worden als gevolg van een faillissementssituatie van een contractpartij, waarbij een derde partij het beëindigde of geëindigde vervoerscontract geheel of gedeeltelijk overneemt of voortzet.
b) Een contractpartij aan wie een vervoerscontract, welke het gevolg is van een aanbesteding zoals opgenomen onder 1.1n van de OPOV-regeling, werd gegund, die tijdens de looptijd van dat vervoerscontract de daadwerkelijke uitvoering daarvan verwezenlijkt of laat verwezenlijken door één of meer andere vervoerders dan de vervoerder of vervoerders die het vervoer bij aanvang van het betreffende vervoerscontract uitvoerden, als gevolg van een faillissementssituatie van de vervoerder of vervoerders die het vervoer bij aanvang van het betreffende vervoerscontract uitvoerden.

Indien een partij als genoemd in één van de bovenstaande situaties het vervoer of vervoerscontract geheel of gedeeltelijk overneemt of voortzet, meldt deze partij dat aan SFM.

De derde partij of contractpartij als genoemd in één van bovenstaande situaties biedt nieuwe werknemers die ten behoeve van (een deel van) het bij het faillissement betrokken vervoerscontract aan het werk zullen gaan, een M.U.P.-overeenkomst aan.

Indien deze werknemer kan aantonen bij de failliete vervoerder/contractpartij in dienst geweest te zijn, direct voorafgaand aan het faillissement, ontvangt deze, nadat deze werknemer gedurende 3 kalendermaanden daadwerkelijk gewerkt heeft, bij de derde partij of contractpartij, automatisch een aangepaste arbeidsovereenkomst die voldoet aan de volgende voorwaarden:

a. De omvang van het arbeidsovereenkomst is gelijk aan het gemiddeld aantal gewerkte uren (inclusief betaald verlof en ziekte) berekend over referteperiode van 3 kalendermaanden die werknemer daadwerkelijk heeft gewerkt
b. Het type arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde tijd) dat werknemer had bij de failliete vervoerder/contractpartij.

Nadat een termijn van 4 maanden, nadat de derde partij of contractpartij, het vervoer of het vervoerscontract van de failliete vervoerder heeft overgenomen, is verstreken, stuurt de derde partij of contractpartij, als genoemd in één van de bovenstaande situaties, aan SFM een overzicht van welke werknemers de partij in dienst heeft genomen, die voorheen werkzaam waren voor de failliete vervoerder/contractpartij en of de betreffende werknemers na de referteperiode van 3 kalendermaanden automatisch een arbeidsovereenkomst hebben gekregen die voldoet aan de eerdere genoemde voorwaarden.

SFM is bevoegd de opgave op juistheid te controleren. Indien de partij zich niet heeft gehouden aan de inhoud van deze regeling, dient de partij er binnen 2 weken voor te zorgen dat deze alsnog aan de regeling voldoet. Indien de partij niet tijdig of niet volledig herstelt, verbeurt hij aan SFM een boete van € 1.000,- per dag, totdat de partij alsnog aan de regeling voldoet.

BIJLAGE 4 Reglement bezwaarcommissie

Artikel I, Taak bezwaarcommissie
Er bestaat een Bezwaarcommissie binnen Sociaal Fonds Mobiliteit (SFM). Haar taak is het, op verzoek van belanghebbende zoals genoemd in artikel 4:

a) doen van bindende uitspraken bij meerderheid van stemmen over voorgelegde geschillen betreffende het bedrijfsoordeel zoals genoemd in artikel 4 van het controlereglement in het kader van een onderzoek naar de naleving van de CAO's;
b) doen van niet bindende uitspraken bij meerderheid van stemmen over voorgelegde geschillen betreffende de overgang van personeel bij de overgang van vervoerscontracten (OPOV) en de overgang van personeel bij contractwisseling (OPBC);
c) doen van bindende uitspraken bij meerderheid van stemmen over voorgelegde geschillen betreffende de uitspraak van CAO-partijen naar aanleiding van een dispensatieverzoek. De bezwaarcommissie verricht hierbij een marginale toetsing en treedt niet in plaats van cao-partijen. Zij beoordeelt uitsluitend of cao-partijen, gelet op de relevante feiten en omstandigheden, in redelijkheid tot hun besluit hebben kunnen komen en of dit besluit zorgvuldig tot stand is gekomenen en deugdelijk is gemotiveerd.

Artikel 2 – Samenstelling Bezwaarcommissie

a) De Bezwaarcommissie bestaat uit drie leden, één namens de werkgeversorganisatie, één namens de werknemersorganisaties en één onafhankelijk voorzitter.
b) De leden van de Bezwaarcommissie worden voor een periode gelijk aan de looptijd van de CAO SFM benoemd door het SFM bestuur op voordracht van de respectievelijke organisaties. De voorzitter wordt benoemd door het SFM bestuur. De leden van de Bezwaarcommissie zijn terstond herbenoembaar waarbij de periode van de benoeming totaal maximaal 8 jaar duurt.
c) Op dezelfde wijze als onder b wordt per functie een vervanger benoemd.
d) Leden van het SFM bestuur kunnen niet worden benoemd tot lid van de Bezwaarcommissie.
e) De leden van de Bezwaarcommissie oordelen zonder last of ruggespraak en naar redelijkheid en billijkheid.

Artikel 3 – Werkwijze Bezwaarcommissie

a) Binnen de Bezwaarcommissie hebben de leden, met uitzondering van de voorzitter, ieder een stem. Indien stemmen staken, is bepaald dat de voorzitter ook stemrecht krijgt. Dit komt neer op een totaal van twee (en in uitzonderingsgevallen drie) stemmen.
b) Besluiten worden genomen bij meerderheid van stemmen.
c) De leden, plaatsvervangende leden, evenals de voorzitter zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van het lidmaatschap respectievelijk functie ter kennis komt.
d) Een lid of plaatsvervangend lid van de Bezwaarcommissie dat direct of indirect bemoeienis heeft of heeft gehad met het voorliggende geschil, mag aan de behandeling daarvan niet deelnemen.
e) De commissie doet een uitspraak middels een schriftelijk gemotiveerd besluit. Er vindt geen verslaglegging plaats.

Artikel 4 – Belanghebbende

a) Een verzoek tot het doen van een uitspraak in een geschil betreffende het door SFM afgegeven definitieve bedrijfsoordeel kan door het bedrijf waarop het bedrijfsoordeel

betrekking heeft worden gedaan. De bezwaarcommissie is niet bevoegd in een geschil betreffende het voorgenomen besluit tot een bedrijfsoordeel onvoldoende.

b) Een verzoek tot het doen van een uitspraak in een geschil betreffende OPOV kan door de verkrijgende en/of de overdragende contractpartij/vervoerder en zijn onderaannemers en/of het betrokken personeel worden gedaan.
c) Een verzoek tot het doen van een uitspraak in een geschil betreffende de uitspraak van CAO-partijen naar aanleiding van een dispensatieverzoek kan door de indiener van dat dispensatieverzoek gedaan worden.

Artikel 5 - Aanhangig maken geschil betreffende bedrijfsoordeel

a) De termijn voor het indienen van een verzoek tot het doen van een uitspraak in een geschil betreffende het bedrijfsoordeel bedraagt 4 weken na de dagtekening van de schriftelijke bekendmaking van het bedrijfsoordeel aan het bedrijf.
b) Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij Sociaal Fonds Mobiliteit, p/a Bezwaarcommissie SFM, Postbus 154, 4100 AD te Culemborg.
c) Verzoeker is een bedrag van € 500,- (excl. BTW) aan kosten voor de behandeling van het geschil verschuldigd aan SFM. Verzoeker ontvangt hiervoor een factuur die binnen 2 weken moet worden voldaan.
d) De behandeling van de zaak wordt opgeschort totdat verzoeker het hiervoor vermelde bedrag heeft voldaan.
e) Als verzoeker in het gelijk wordt gesteld dan wordt € 500,- (excl. BTW) aan hem gerestitueerd.
f) Daarnaast komen de aantoonbaar gemaakte juridische kosten van de in het gelijk gestelde verzoeker voor vergoeding in aanmerking voor maximaal € 1.250,- (excl. BTW).
g) Het verzoek bevat een beknopt overzicht van feiten en een beargumenteerde omschrijving van de beslissing die de indiener wenst.
h) De voorzitter zendt binnen 2 weken na ontvangst van het verzoekschrift een ontvangstbevestiging vergezeld van de factuur zoals genoemd in sub c) van dit artikel naar de verzoeker.
i) Na de betaling van de factuur zoals genoemd in sub c) en als het verzoekschrift aan de gestelde eisen voldoet wordt een kopie van het verzoekschrift binnen de in sub h) gestelde termijn doorgestuurd naar SFM.
j) Voldoet het verzoekschrift niet aan de gestelde eisen en/of als de vervaltermijn van de factuur onder c) ongebruikt is verstreken dan wordt verzoeker in de gelegenheid gesteld om dat gebrek binnen 2 weken te herstellen voordat het verzoekschrift wordt doorgestuurd naar SFM.
k) Gebeurt dat niet (volledig) dan kan de bezwaarcommissie het verzoek niet ontvankelijk verklaren.
l) SFM wordt in de gelegenheid gesteld binnen 2 weken nadat het geschil aan haar is voorgelegd te reageren op het verzoek, alvorens de commissie een uitspraak doet.
m) Indien de Bezwaarcommissie van mening is dat het geen geschil betreft dat wordt genoemd in artikel 1, dan wel verzoeker niet als belanghebbende kan worden aangemerkt op basis van artikel 4 van dit reglement, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard.
n) Indien de Bezwaarcommissie dat nodig acht, kan zij besluiten tot het vragen van een nadere schriftelijke reactie
o) De verzoeker en/of SFM kunnen vragen om een hoorzitting. De Bezwaarcommissie kan ook zelfstandig besluiten tot het houden van een hoorzitting. Ieder der partijen kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door getuigen, deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt

zij de voorzitter ten minste zeven dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de respectievelijke partijen.

p) De Bezwaarcommissie beslist over het geschil zonder nadere schriftelijke reactie of hoorzitting binnen 6 weken nadat is voldaan aan het bepaalde in sub i). Als een nadere schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt ingepland gaat de beslistermijn van 6 weken lopen na het verstrijken van de termijn voor het indienen van de nadere schriftelijke reactie, dan wel vanaf de datum van de hoorzitting. De Bezwaarcommissie kan de beslistermijn twee keer met 2 weken verlengen.

q) De voorzitter kan indien gewenst getuigen/deskundigen oproepen om te raadplegen en te horen.

r) De voorzitter deelt de uitspraak, voorzien van een toelichting, binnen 2 weken, nadat de Bezwaarcommissie een beslissing heeft genomen, schriftelijk aan partijen mede.

s) Deze geschillenprocedure laat onverlet dat verzoeker het geschil alsnog aan de bevoegde rechter voorlegt.

Artikel 6 - Aanhangig maken geschil betreffende OPOV of OPBC of RBF

a) De termijn voor het indienen van een verzoek tot het doen van een uitspraak in een geschil betreffende OPOV of OPBC bedraagt maximaal drie maanden na voorlopige gunning van de betreffende aanbesteding.

b) Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij Sociaal Fonds Mobiliteit, p/a Bezwaarcommissie SFM, Postbus 154, 4100 AD te Culemborg.

c) Partijen hebben een inspanningsverplichting om middels overleg tot een oplossing te komen alvorens een geschil aan de Bezwaarcommissie voor te leggen.

d) Het verzoek bevat een beknopt overzicht van feiten en een beargumenteerde omschrijving van de beslissing die de indiener wensten en wie de wederpartij(en) is (zijn).

e) De voorzitter zendt binnen 2 weken na ontvangst van het verzoekschrift een ontvangstbevestiging naar de verzoeker.

f) Als het verzoekschrift aan de gestelde eisen voldoet wordt een kopie van het verzoek binnen de in sub e) gestelde termijn doorgestuurd naar de door de verzoeker opgegeven wederpartij en naar SFM. De voorzitter kan ook andere partijen die naar zijn oordeel door het verzoek rechtstreeks in hun belang kunnen worden geraakt, om een reactie vragen.

g) Voldoet het verzoekschrift niet aan de gestelde eisen dan wordt verzoeker in de gelegenheid gesteld om dat gebrek binnen 2 weken te herstellen voordat het verzoekschrift wordt doorgestuurd.

h) Gebeurt dat niet (volledig) dan kan de bezwaarcommissie het verzoek niet ontvankelijk verklaren. De wederpartij, SFM en andere partijen die naar het oordeel van de voorzitter rechtstreeks in hun belang worden geraakt worden in de gelegenheid gesteld binnen 4 weken te reageren op het verzoek, alvorens de commissie een uitspraak doet.

i) Indien de Bezwaarcommissie van mening is dat het voorgelegde geschil niet valt onder een geschil zoals genoemd onder artikel 1, dan wel verzoeker niet als belanghebbende kan worden aangemerkt op basis van artikel 4 van dit reglement, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard. Indien de Bezwaarcommissie geen uitspraak kan doen omdat de CAO Zorgvervoer en Taxi en/of de CAO SFM tekst niet eenduidig is zal zij CAO-partijen hierover informeren. De bezwaarcommissie houdt bij het doen van een uitspraak rekening met feiten en omstandigheden.

j) Indien de Bezwaarcommissie dat nodig acht, kan zij besluiten tot het vragen van een nadere schriftelijke reactie.

k) Partijen kunnen vragen om een hoorzitting. De Bezwaarcommissie kan ook zelfstandig besluiten tot het houden van een hoorzitting. Ieder der partijen kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door getuigen, deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de voorzitter ten minste zeven dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de respectievelijke partijen.
l) De Bezwaarcommissie beslist over het geschil zonder nadere schriftelijke reactie of hoorzitting, binnen 6 weken nadat het verzoekschrift door de bezwaarcommissie is ontvangen en aan de in dit artikel gestelde eisen voldoet. Als een nadere schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt ingepland gaat de beslistermijn van 6 weken lopen na het verstrijken van de termijn voor het indienen van de nadere schriftelijke reactie, dan wel vanaf de datum van de hoorzitting. In het belang van de zaak kan de Bezwaarcommissie de beslistermijn twee keer met 2 weken verlengen.
m) De voorzitter deelt de uitspraak, voorzien van een toelichting, binnen 2 weken, nadat de Bezwaarcommissie een beslissing heeft genomen, schriftelijk aan partijen mede.
n) Deze geschillenprocedure laat onverlet dat (een van de) partijen het geschil alsnog aan de bevoegde rechter kunnen voorleggen.

Artikel 7 - Aanhangig maken geschil betreffende uitspraak dispensatieverzoek

a) De termijn voor het indienen van een verzoek tot het doen van een uitspraak in een geschil betreffende de uitspraak van CAO-partijen naar aanleiding van een dispensatieverzoek bedraagt maximaal twee weken na het besluit van CAO-partijen.
b) Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij Sociaal Fonds Mobiliteit, p/a Bezwaarcommissie SFM, Postbus 154, 4100 AD te Culemborg.
c) Het verzoek bevat een beknopt overzicht van feiten en een beargumenteerde omschrijving van de beslissing die de indiener wenst.
d) De voorzitter zendt binnen 2 weken na ontvangst van het verzoekschrift een ontvangstbevestiging naar de verzoeker en een kopie van het verzoek naar CAO-partijen.
e) Als het verzoekschrift aan de gestelde eisen voldoet wordt een kopie van het verzoekschrift doorgestuurd naar CAO-partijen.
f) Voldoet het verzoekschrift niet aan de gestelde eisen dan wordt verzoeker in de gelegenheid gesteld om dat gebrek binnen 2 weken te herstellen voordat het verzoekschrift wordt doorgestuurd.
g) Gebeurt dat niet (volledig) dan kan de bezwaarcommissie het verzoek niet ontvankelijk verklaren.
h) CAO-partijen wordt in de gelegenheid gesteld binnen 4 weken te reageren op het verzoek, alvorens de commissie een uitspraak doet.
i) Indien de Bezwaarcommissie van mening is dat het voorgelegde geschil niet valt onder een geschil zoals genoemd onder artikel 1, dan wel verzoeker niet als belanghebbende kan worden aangemerkt op basis van artikel 4 van dit reglement, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard. De Bezwaarcommissie zal CAO-partijen informeren over de reden van de niet-ontvankelijk verklaring en de inhoud van de betreffende zaak. De bezwaarcommissie houdt bij het doen van een uitspraak rekening met feiten en omstandigheden.
j) Indien de Bezwaarcommissie dat nodig acht, kan zij besluiten tot het vragen van een nadere schriftelijke reactie of besluiten een derde-deskundige in te schakelen.
k) De verzoeker en/of CAO-partijen kunnen vragen om een hoorzitting. De Bezwaarcommissie kan ook zelfstandig besluiten tot het houden van een hoorzitting. Ieder der partijen kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door getuigen, deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de voorzitter ten minste zeven dagen

voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de respectievelijke partijen.

l) De Bezwaarcommissie beslist over het geschil zonder nadere schriftelijke reactie of hoorzitting, binnen 6 weken nadat het verzoekschrift door de bezwaarcommissie is ontvangen en aan de in dit artikel gestelde eisen voldoet. Als een nadere schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt ingepland gaat de beslistermijn van 6 weken lopen na het verstrijken van de termijn voor het indienen van de nadere schriftelijke reactie, dan wel vanaf de datum van de hoorzitting. In het belang van de zaak kan de Bezwaarcommissie de beslistermijn twee keer met 2 weken verlengen.

m) De voorzitter deelt de uitspraak, voorzien van een toelichting, binnen 2 weken, nadat de Bezwaarcommissie een beslissing heeft genomen, schriftelijk aan partijen mede.

n) Deze geschillenprocedure laat onverlet dat (een van de) partijen het geschil alsnog aan de bevoegde rechter kunnen voorleggen.

Artikel 8 Jaarverslag en rapportage
De Bezwaarcommissie brengt een verslag uit met de afgehandelde verschillen en verzorgt tevens de rapportage voor het bestuur en CAO-partijen.

Artikel 9
In alle gevallen waarin het reglement niet voorziet, beslist de Bezwaarcommissie.

BIJLAGE 5

Procedure behandeling dispensatieverzoek door CAO-partijen

a) Het verzoek wordt door of namens betreffende werkgever of werknemer (hierna te noemen: de indiener) schriftelijk ingediend bij het secretariaat van CAO-partijen Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO, p/a KNV, Postbus 19365, 2500 CJ Den Haag.
b) Het verzoek omvat ten minste:
   I. de bepaling(-en) waarop het verzoek zich richt,
   II. een beknopt overzicht van feiten en argumenten waarom dispensatie zou moeten worden verleend.
c) De secretaris van CAO-partijen stuurt de indiener een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens wanneer het verzoek door CAO-partijen behandeld zal worden.
d) In beginsel worden verzoeken door CAO-partijen behandeld in het eerstvolgende reguliere CAO-partijen overleg. Indien het verzoek een spoedeisend karakter heeft, kan de secretaris van CAO-partijen, na consultatie van de eerste onderhandelaars van CAO-partijen, op verzoek van de indiener besluiten CAO-partijen te vragen het verzoek eerder (eventueel via een schriftelijke ronde) te behandelen.
e) Indien (de secretaris van) CAO-partijen dat nodig acht, kan zij besluiten tot het vragen van een nadere schriftelijke reactie.
f) CAO-partijen kunnen besluiten tot het houden van een hoorzitting. Indiener kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de secretaris van CAO-partijen ten minste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de indiener.
g) CAO-partijen kunnen besluiten indien gewenst deskundigen op te roepen om te raadplegen en te horen.
h) Indien CAO-partijen van mening zijn dat het geen verzoek betreft zoals genoemd in artikel 2 cao SFM, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard.
i) CAO-partijen doen binnen 8 weken, nadat het verzoek aan de secretaris van CAO-partijen is voorgelegd, uitspraak. Als een nader schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kunnen CAO-partijen besluiten de beslissingstermijn met 2 x 2 weken te verlengen.
j) Uiterlijk 2 weken na behandeling van het verzoek door CAO-partijen informeert de secretaris van CAO-partijen de indiener over het besluit. Dit geschiedt schriftelijk per aangetekend schrijven en het besluit bevat de motieven die tot de uitspraak hebben geleid.
k) Indien de indiener zich niet kan verenigen in het besluit van CAO-partijen dan kan hij binnen 2 weken na het besluit van CAO-partijen het verzoek voorleggen aan de bezwaarcommissie SFM.

BIJLAGE 6

Reglement vergoeding van lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij taxibedrijven

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

Artikel 2

a. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het ,,Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie of een aanvulling op de arbeidsovereenkomst'' volledig in te vullen en te ondertekenen.

b. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk op ……..van het betreffende kalenderjaar het genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij worden kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap in ----------en ----------van het betreffende jaar of een verklaring van de werknemersorganisatie bijgevoegd. Bij bankafschriften mogen, behoudens naam, adres en afschrijving van kosten van het lidmaatschap, de overige gegevens

onleesbaar worden gemaakt. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.

c. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving.

d. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de betaling in de maand ---------- van het betreffende kalenderjaar.

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer indien uitsluitend de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

NB

Financiële consequenties
Bij ontslag kan deelname leiden tot een lagere uitkering in verband met dagloonberekening, die ook uitgaat van het verlaagde bruto salaris.

Wettelijke regelingen kunnen in de loop van de tijd veranderen, daarom kunnen aan de inhoud van deze toelichting geen rechten worden ontleend.

DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Door de werknemer uiterlijk …… van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, ... (naam werknemer)
BSN: .....

is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij ..... (naam werkgever) lid van ..... (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;

verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een voor werknemers werkzaam bij …….;

verklaart dat de kosten voor het jaar…. (jaartal) die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:

kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in..... (jaartal): ..... euro;

verklaart over de ……. van het kalenderjaar afstand te doen van een bedrag met een geldwaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag. Dit bedrag wordt onttrokken aan de ……..;

verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk ……..van het betreffende kalenderjaar);

verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen, pensioenopbouw, e.d;

als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum: .....

Handtekening

Aanvulling op Arbeidsovereenkomst

De ondergetekenden :

Bedrijf :

Adres :

Postcode :

Woonplaats :

ten deze vertegenwoordigd door :

hierna te noemen werkgever,

en

Naam :

Adres :

Postcode :

Woonplaats :

Geboren op :

BSN :

hierna te noemen de werknemer,

verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

Ingaande…… vindt de volgende aanvulling op de arbeidsovereenkomst van bovengenoemde werknemer plaats:

Vanaf deze datum zal in de maand december de werknemer afstand doen van een deel van zijn brutoloon, waar tegelijkertijd een netto onkostenvergoeding tegenover zal staan voor hetzelfde bedrag, dit om de betaalde vakbondscontributie voordelig fiscaal te verrekenen. Voorwaarde om aanspraak op deze vergoeding van lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie te kunnen maken, dient de werknemer uiterlijk op 30 november van het betreffende kalenderjaar een bewijsvoering (betalingsafschriften of verklaring werknemersorganisatie) aan de werkgever te overleggen, waaruit blijkt dat de kosten van lidmaatschap daadwerkelijk betaald zijn. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en getekend te……

Werkgever Werknemer

BIJLAGE 7

Belangrijke adressen

Adressen CAO-partijen
Secretariaat CAO-partijen Zorgvervoer en Taxi
Postbus 19365
2500 CJ Den Haag
tel: 070 – 349 0922

KNV (Koninklijk Nederlands Vervoer) Zorgvervoer en Taxi
Postbus 19365
2500 CJ Den Haag
tel: 070 – 349 0922
www.knv.nl

FNV
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
tel: 088 – 368 0 368
www.fnv.nl/cao-sector/vervoer/zorgvervoer-taxi

CNV
Postbus 2525
3500 GM Utrecht
tel: 030 - 751 10 07
www.cnvtaxi.nl
www.cnv.nl

Adressen instellingen CAO-partijen
Sociaal Fonds Mobiliteit
Boschweg 2
4105 DL Culemborg
tel: 0345 - 47 84 73
www.sfmobiliteit.nl

Overige adressen
Pensioenfonds Vervoer
Postbus 501
9700 AM Groningen
tel: 088 33 22 999
www.pfvervoer.nl