

CAO Taxi

Sociale partners betrokken bij CAO Taxi hebben tot nu toe de volgende afspraken gemaakt:

1. In de CAO Taxi worden geen wettelijke teksten meer opgenomen en "overbodige" teksten worden geschrapt. Concreet betekent dit het volgende voor de huidige CAO-tekst:

Schrappen: 1.4.1 t/m 1.4.3; 1.5; 1.6; 1.10 t/m 1.10.6; 1.10.7: nader bezien; 1.10.9; 1.10.11; 1.10.13; 1.12; 1.12.1; 1.14;

2.1.1 t/m 2.3.2: herschrijven / schrappen ivm introductie Dienstenvenster;

Schrappen van 2.4 en 2.6;

3.1 t/m 3.12.3: herschrijven / schrappen ivm nieuw loongebouw;

3.13.2 t/m 3.13.4: zie dienstenvenster;

Schrappen: 3.13.7; 4.6; hoofdstuk 5; 9.2.3B; 9.3 t/m 9.8.11 (muv 9.8.9: CAO SFT); 4.2 herschrijven.

2. Looptijd CAO Taxi: 1 juli 2017 t/m 30 juni 2021.

3. OPOV regeling:

- OPOV regeling is van toepassing op een aanbesteding van een vervoerscontract: een openbare procedure waarbij een opdrachtgever bekend maakt dat hij een opdracht wil laten uitvoeren en bedrijven vraagt om een offerte in te dienen. Betrokkenen kunnen zich melden bij SFT (voor de aanbestedingen die niet direct op de radar komen)
- Nieuwe regeling gaat uit van de verliezende partij
- Betrokken werknemer: werknemer heeft in de 6 maanden zijn voor publicatiedatum tenminste een rit uitgevoerd ten behoeve van het aanbestede vervoer
- Werknemers die langer dan 6 weken aaneengesloten 100% arbeidsongeschikt zijn voor publicatiedatum, zijn niet betrokken
- Het totaal benodigde inzeturen is 60% van de omzet over de laatste 12 maanden voor publicatiedatum, gedeeld door het gemiddeld bruto loon die behoort bij de inzeturen
- Verkrijgende partij neemt 75% van het aantal benodigde inzeturen verplicht over
- Werknemers gaan over met de aangetoonde gewerkte uren
- Geen uitzonderingsmogelijkheden
- Volgorde over te nemen werknemers:
 1. Fulltimers en parttimers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
 2. Fulltimers en parttimers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
 3. Oproepkrachten
 4. AOW gerechtigden
- Binnen een categorie geldt bij gelijke indiensttreding het anciënniteitsbeginsel (leeftijd)
- 'Jaren mbt transitierechten': latende werkgever zet werknemer op de lijst met de daarbij behorende dienstjaren die relevant zijn voor de transitievergoeding, SFT stuurt de gegevens door en werknemer controleert en tekent voor akkoord.
- OPOV regeling ook van toepassing op elke tussentijdse beëindiging van het betreffende vervoerscontract waarbij een derde partij het vervoerscontract geheel of gedeeltelijk overneemt of voortzet.

- Niet-rijdend personeel onder de opov-regeling: de verliezende partij heeft de mogelijkheid om maximaal 8% van de berekende inzeturen (uren die overgaan naar de verkrijgende partij) in te zetten voor niet-rijdend personeel
- Overgang van rechtswege: juristen van werkgevers stellen notitie op. Daarna toetsing door een onafhankelijk advocatenkantoor.

4. Werkingssfeer CAO Taxi:

CAO geldt zowel voor rijdend als niet-rijdend personeel.

Schijnzelfstandigheid: CAO partijen zijn tegen schijnzelfstandigheid. De werkgever die de in artikel x genoemde werkzaamheden anders dan op basis van een arbeids- of uitzendovereenkomst laat verrichten dient deze persoon indien wordt voldaan aan de volgende criteria:

- verplichting tot persoonlijke arbeid: kan zich niet laten vervangen door iemand anders en
- er is sprake van een gezagsverhouding: werkgever bepaalt hoe deze persoon het werk moet uitvoeren en werkgever geeft daartoe aanwijzingen en instructies en
- werkgever betaalt meer dan alleen een vergoeding voor de kosten: er is sprake van loon en arbeidsovereenkomst te verstrekken. Controle door SFT.

5. Loongebouw:

Rijdend personeel:

Het nieuwe loongebouw bestaat uit de huidige loontreden 8 t/m 12 (loontabel 1-1-2017).

De beperkingen bij loonschaal 8 (straattaxi) en 10 (doelgroepenvervoer) verdwijnen.

Per 1-1-2018 worden de jeugdschalen en loontrede 2 geschrapt

Per 1-1-2019 worden de loontreden 3 en 4 geschrapt

Per 1-1-2020 worden de loontreden 5 en 6 geschrapt

Per 1-1- 2021 wordt loontrede 7 geschrapt.

Voor loontrede 12 geldt het volgende: 3 maal een eenmalige jaarlijkse uitkering van 1% vanaf januari 2018 en per 1-1-2021 een structurele loonsverhoging van 1%. De eenmalige uitkering geldt voor werknemers die voorafgaand aan de eenmalige uitkering 1 jaar in loontrede 12 zitten.

Uitbetaling van de eenmalige uitkering geschiedt in de maand januari.

De eenmalige uitkering wordt als volgt berekend:

Gewerkte uren inclusief verlof- en ziekte uren van de maanden september, oktober en november gedeeld door 520 maal 100 is x%. X groter van 100 dan op 100 vaststellen (fulltimer); x lager dan 100: deeltijdfactor.

Hoogte eenmalige uitkering: x% maal uurloon loontrede 12 2017 maal 2080 maal 1%.

Werknemers die minder dan 3 maanden hebben gewerkt: aantal gewerkte uren (inclusief verlof- en ziekte uren) delen door werkbare dagen gedurende periode van het dienstverband.

Niet-rijdend personeel: huidig loongebouw; 3 maal een eenmalige jaarlijkse uitkering van 1% vanaf 2018 en per 1-1-2021 een structurele loonsverhoging van 1% voor de hoogste schaal.

Oproepkrachten: aparte loonschaal voor het inzetten van oproepkrachten (medewerkers zonder de verplichting aan een oproep gehoor te geven) namelijk loontrede 12.

Oproepkracht naar arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde tijd met contracturen dan geldt de loontrede op basis van het aantal ervaringsjaren.

6. Dienstenvenster:

- Invoering van het systeem van het dienstenvenster
- Binnen het dienstenvenster is de werknemer verplicht de opgedragen werkzaamheden van de werkgever op te volgen
- Het dienstenvenster is van toepassing op medewerkers met contracturen (parttimer of fulltime) en niet voor oproepkrachten (medewerkers zonder de verplichting aan een oproep gehoor te geven)
- Voor het dienstenvenster geldt de 28-4 regel als vangnet (28/4 is de standaard, de afwijking komt door afspraak met OR/PVT): 28 dagen van te voren is bekend op welke dagen er gewerkt wordt en 4 dagen van te voren de aanvangstijd
- In overleg met en bij goedkeuring van een OR of een PVT of in de individuele arbeidsovereenkomst kan het 28-4 dagen criterium aangepast worden naar een kortere periode. Deze afspraak wordt schriftelijk vastgelegd.
- Het dienstenvenster wordt minimaal 28 dagen van te voren schriftelijk of digitaal (niet manipuleerbaar) aan de werknemer ter beschikking gesteld
- Indien een werknemer buiten het dienstenvenster werkt, wordt een toeslag van 10% betaald
- Indien een werknemer vrijwillig buiten het dienstenvenster werkt is er geen toeslag verschuldigd. Wel moet het inzichtelijk en controleerbaar zijn dat dit daadwerkelijk op vrijwillige basis is. Hiertoe wordt een standaard formulier ontwikkeld welke door werkgever en werknemer ondertekend moet worden. Werknemer kan de gemaakte afspraak te niet doen; de werkgever heeft de verplichting hier gevolg aan te geven. Deze bepaling geldt alleen voor KNV werkgevers.
- Het dienstenvenster mag per dag slechts uit maximaal twee blokken bestaan. Zodoende is er per dag slechts sprake van één begintijd of van twee begintijden.
- Het verschil tussen een rooster en een dienstenvenster is een extra marge. Voor het inzetten van de werknemer binnen dit venster is geen toestemming van de werknemer nodig. De toegestane extra marge per dag is gelijk aan het aantal contracturen voor deze werknemer van toepassing zijnde week gedeeld door het gemiddeld aantal ingeroosterde dagen, gemaximeerd door het arbeids- en rusttijdenbesluit
- Indien een werknemer een arbeidscontract heeft van meer dan 30 uur per week (op basis waarvan het dienstenvenster is bepaald), dan mag de diensttijd door maximaal 2 periodes per dag van ter beschikking staan onderbroken worden. Wettelijke pauzes komen hier niet boven op, uitgezonderd pauzes buiten standplaats zoals dit in artikel x van deze cao vermeld staat.
- Indien een werknemer een arbeidscontract heeft van minder dan of gelijk aan 30 uur per week dan geldt voor de werknemer 2 begintijden/eindtijden zonder onderbrekingen.
- Aan de werknemer worden de bruto en netto urenregistratie verstrekt; niet vormvrij, maar op basis van een door partijen geaccordeerd format van SFT
- Boven contracturen worden per kwartaal bepaald. De nog niet uitbetaalde extra uren worden uiterlijk op de laatste dag van de betalingsperiode volgend op het betreffende kalenderkwartaal betaald.
- Liquiditeitsvraagstuk: 50% van de door de parttimer gemaakte extra uren worden uiterlijk op de laatste dag van de volgende betalingsperiode uitbetaald. Minimaal wordt 50% van de contracturen per maand gewerkt.

7. **Standplaats:** de plaats waar het bedrijf zowel in administratieve zin (KvK) als materieel is gevestigd en waar de werknemer de meerderheid van de dagen zijn arbeid aanvangt en beëindigt of het woonadres van de werknemer. Er is sprake van één standplaats. Standplaats wordt schriftelijk aan de werknemer meegedeeld.
Indien als gevolg van concessiewisseling of anderszins aantoonbaar gewijzigd rittenpatroon de plaats waar de meeste dagen wordt opgestapt wijzigt, kan de werkgever op dag één na schriftelijke aanzegging de standplaats wijzigen, waarbij de eerste drie maanden de extra reistijd ten opzichte van de eerdere standplaats gecompenseerd wordt. Deze periode van drie maanden is bedoeld als gewenningsperiode voor de werknemer, zodat hij zich daaraan kan aanpassen. Indien de standplaats dichterbij de woonplaats van de werknemer is gekomen, geldt de gewenningsperiode van drie maanden niet en kan de aanpassing onmiddellijk plaatsvinden.
Deze afspraak is ook van toepassing indien een werknemer overgaat in het kader van de OPOV-regeling naar een andere vervoerder.
8. **Pauze:** pauze is een tijdsruimte van minimaal 15 minuten waarmee de arbeidstijd (buiten standplaats) wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van zijn werk. Pauzes behoren niet tot de arbeidstijd. Wachtijd buiten standplaats is arbeidstijd. Wel kan van werknemer verwacht worden dat hij buiten standplaats een pauze opneemt. Tijd welke een werknemer thuis op zijn woonadres of een door hem zelf gekozen privé adres doorbrengt valt niet onder de arbeidstijd. De duur van de pauze bedraagt:
 - Bij een arbeidstijd tot 4.5 uur maximaal een kwartier (15 minuten);
 - Bij een arbeidstijd tussen 4,5 uur en 10 uur een half uur (30 minuten);
 - Bij een arbeidstijd van 10 uur of meer in geen geval meer dan een uur (60 minuten).
9. **Collectieve regeling met betrekking tot het Arbeidstijdenbesluit Vervoer:** akkoord mits bestaande OR/PVT akkoord gaan. Wanneer er geen OR of PVT aanwezig is geldt de collectieve regeling. Deze bepaling geldt alleen voor KNV leden.
Afspraak met OR / PVT dient schriftelijk vastgelegd te worden.
Het feit dat door toepassing van de collectieve regeling de wettelijk verplichte pauze bekort kan worden tot maximaal 15 minuten, laat onverlet de mogelijkheid voor de werkgever bestaan om de pauzeregeling, zoals deze in artikel x vermeld is, toe te passen.
10. **Loondoorbetaling van AOW-ers bij ziekte:** de wettelijke regeling.
11. **Loondoorbetaling van werknemers bij ziekte:** 1^e jaar 85%; 2^e jaar 100%. Wachtdagen blijven van toepassing. De wachtdagen gelden echter niet voor leden van FNV Taxi en CNV Vakmensen.
12. **Feestdagen:** toeslag bij feestdagen wordt afgeschaft.
13. **Scholingsdag:** huidige regeling wordt geschrapt en aangepast. Indien de werkgever een werknemer verplicht een scholing, opleiding, cursus etc. te volgen komen de kosten van de opleiding en de benodigde tijd, exclusief de reistijd voor rekening van de werkgever.
14. **Betaald verlof (afwezigheid met behoud van loon):** alle regelingen worden geschrapt met uitzondering van de dagen die verband houden met het overlijden:

van echtgeno(o)t(e) of een inwonend tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind kind:
te rekenen vanaf de dag van overlijden 4 dagen;
van één van zijn ouders of schoonouders of niet –inwonende kinderen, pleegkinderen,
stiefkinderen, schoonzoons of schoondochters: mits de plechtigheid wordt bijgewoond 2
dagen;
van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, één der wederzijdse grootouders of een kleinkind
van de werknemer: mits de uitvaart wordt bijgewoond 1 dag.

15. Aantal vakantiedagen voor nieuwkomers wordt vastgesteld op 23 dagen voor een fulltimer.
Onder nieuwkomers wordt iedereen verstaan die niet in het kader van de opov-regeling bij een
werkgever in dienst treedt. Regeling geldt dus niet in het kader van de opov-regeling.
16. HAP-toeslag: de huidige regeling van 1,25 euro per uur wordt verhoogd naar 2,57 euro per uur.
De toeslag is geheel pensioengevend. Wel doorbetaling bij ziekte en verlof. Verplichte opleiding
op kosten (benodigde tijd en opleiding) van de werkgever. Aparte (eenmalige) NEA-index voor
Huisartsenvervoer. Geen stapeling van regelingen.
17. Voor de grondslag pensioenpremie wordt aangesloten bij de loonaangifte, zoals deze ook
richting Belastingdienst geschiedt.
18. Rol SFT: controle door SFT van alle gemaakte afspraken in CAO Taxi. SFT komt met een plan van
aanpak met betrekking tot algehele CAO controle in combinatie met steekproef controles en de
frequentie van het aantal controles.
19. Partijen hebben de intentie te komen tot een Collectief Transitiefonds / Mobiliteitscentrum:
CAO partijen zullen gezamenlijk de voor- en nadelen van een dergelijk fonds verkennen en
daarover een besluit nemen.
20. Sociale partners zullen jaarlijks de gemaakte CAO afspraken evalueren.
21. Bij aanpassing van wetgeving of nieuwe wetgeving op voor de CAO Taxi relevante onderwerpen
wordt nader overleg gevoerd door CAO partijen.

**Uitleg cao-resultaat:
meer werkzekerheid, minder onderlinge concurrentie en krijgen wat je verdient.**

Deze onderhandelingen zijn wij als CNV Taxi ingegaan vanuit de visie die gezamenlijk door werkgevers en werknemers gemaakt is en waarvoor we met leden van bonden en leden van werkgevers een aantal sessies hebben gehad. Destijds zijn daaruit 4 hoofdthema's gekomen:

1. werkingssfeer, het tegengaan van oneerlijke concurrentie;
2. werkgelegenheid
3. baanzekerheid
4. arbeidstijd, krijgen waar je recht op hebt.

Op al deze 4 thema's wilden wij oplossingen voor de sector omdat we vele zaken mis zien gaan, iedere dag weer. Wat zien wij op dit moment iedere dag?

Werkings sfeer, wie valt er onder een cao?

Schijnconstructies met betrekking tot ZZP-ers. Meer uitzendkrachten bij sommige bedrijven dan mensen in loondienst, constructies die verzonnen worden om onder de werkingssfeer uit te komen.

Werkgelegenheid

Op alle mogelijke manieren worden mensen ingezet die zo goedkoop mogelijk zijn, na 23 maanden zijn dienstverbanden afgelopen en worden nieuwe chauffeurs opgeleid. Er is grote concurrentie tussen nieuwe instroom en de bestaande chauffeurs.

Baanzekerheid

De huidige OPOV (overgang personeel bij overgang vervoer) werkt niet meer afdoende in de huidige tijd, om zo goedkoop mogelijk te werken worden onaantrekkelijke baanaanbiedingen gedaan en zijn er veel uitzonderingsmogelijkheden om er onderuit te komen. In de realiteit gaat een te klein gedeelte van de mensen over bij het wisselen van vervoerscontract.

Arbeidstijd

Van 's morgens vroeg tot in de avond beschikbaar zijn en uiteindelijk maar een paar uurtjes betaald krijgen, op de avond van tevoren pas weten welke dienst je de volgende dag rijdt. Weinig zekerheid over wat je daadwerkelijk betaald krijgt.

De volgende afspraken hebben we hierover kunnen maken:

Werkings sfeer

Om schijnzelfstandigheid tegen te gaan worden de criteria zoals gehanteerd door de belastingdienst opgenomen in de cao. Voldoe je niet aan de kenmerken van een zelfstandige, dan zal SFT afdwingen dat je een arbeidsovereenkomst aangeboden moet krijgen. De controle hierop vindt dan ook plaats binnen SFT.

Daarnaast hebben bonden besloten niet langer vrijwillige aansluitingen af te spreken met uitzendbureaus/ payroll bedrijven etc. ; nu kun je door een contract af te spreken met sociale partners als uitzendbureau veel meer dan de 15% uitzendkrachten uitlenen aan een taxibedrijf. Er zijn een groot aantal bedrijven die op deze wijze enkel uitzendkrachten aan het werk hebben en geen mensen in loondienst. De uitzendbureaus die vrijwillig zijn aangesloten kunnen gebruik maken van de uitzondering op de ketenbepaling (door de uitzend cao) en kunnen dus veel langer mensen in tijdelijke dienst hebben. Ook vallen uitzendkrachten niet onder de OPOV-regeling. Voor ons de reden om de uitzendbureaus niet langer vrijwillig aan te laten sluiten. Dit zorgt in ieder geval voor minder oneerlijke concurrentie tussen uitzendkracht en werknemer bij een taxibedrijf.

Werkgelegenheid

Door het loongebouw in de cao met 12 treden zie je dat er veel doorloop is van mensen in de onderste treden van het loongebouw. Om hier een oplossing voor te vinden is er voor gekozen om in 4 jaar tijd het loongebouw te hervormen. Na 4 jaar is de trede waarop je de sector binnen komt het niveau van nu trede 8. Op dat moment houden we dus 5 loontreden over. Het verschil tussen iemand die nieuw in de sector komt ten opzichte van iemand die lang in de sector zit wordt dus kleiner.

Wel is het zo dat nieuwe instroom in de sector en mensen die vrijwillig overstappen naar een ander bedrijf minder vakantiedagen krijgen. De nieuwe instroom krijgt 23 vakantiedagen.

De maximering van straattaxi op trede 8 en de maximering van doelgroepenvervoer op trede 10 verdwijnen, iedereen kan dus doorgroeien naar trede 12.

Echte oproepkrachten worden vanaf inwerkingtreding van de cao direct ingeschaald in trede 12, als zij een andere parttime of fulltime arbeidsovereenkomst aangaan met het bedrijf worden ze ingeschaald op basis van hun ervaringsjaren

Baanzekerheid

De huidige OPOV-regeling wordt drastisch herzien. Gerekend naar de contractwaarde van een opdracht wordt 60% (de personeelskosten) van die contractwaarde teruggerekend naar aantal uren inzet van personeel. Van dat aantal uren moet 75% van de betrokkenen over naar de nieuwe vervoerder. **De overgang wordt verplicht.** Je krijgt dus niet langer een baanaanbod, maar een arbeidsovereenkomst.

Overgang is op basis van je aantal gemiddeld gewerkte uren in de 3 maanden voorafgaand aan de lijst publicatie. Sociaal Fonds Taxi doet de controle hierop en zal de werknemer vragen de aangeleverde gegevens te checken. Er zijn geen uitzonderingsmogelijkheden meer, vooraf bij inschrijving weet de vervoerder exact wie hij over moet nemen en dient de kostprijs daar op te calculeren. Als jouw standplaats wijzigt door een overgang dan heb je gedurende 3 maanden recht op vergoeding van de extra tijd die je kwijt bent met het reizen naar de nieuwe standplaats.

Arbeidstijd

Standplaats en arbeidstijd worden strakker gedefinieerd in de nieuwe cao. Opgenomen wordt dat standplaats ofwel het KVK geregistreerde adres is van je werkgever ofwel je huisadres. Dus niet een parkeerterrein bij een school. Vanaf standplaats vangt je arbeidstijd aan.

In je arbeidsovereenkomst moet je standplaats opgenomen worden, je kunt slechts 1 standplaats hebben.

Mocht er dringende redenen zijn om je standplaats te wijzigen, dan moet je werkgever na schriftelijke aanzegging van de wijziging je 3 maanden lang de extra reistijd vergoeden.

Iedere loonperiode ontvang je een bruto en netto overzicht van je uren, dus je uren voor en na correctie. Dit is niet vormvrij oftewel er komt een format hoe de uren bij je aangeleverd moeten worden en hoe correcties inzichtelijk gemaakt worden.

Er wordt een dienstenvenster ingesteld. Dit is een soort rooster met een beschikbaarheidsmarge eromheen.

Dit venster is je contracturen maal 2. Dus als je een contract van 10 uur hebt dan is je beschikbaarheidstijd 20 uur. Een dienstenvenster wordt ingedeeld in blokken zodat je weet wanneer je gebeld kan worden om te werken. Tussen de blokken door, maar ook ervoor en erna ben je dus niet verplicht om te komen werken, dat is jouw eigen vrije keuze.

28 dagen van tevoren krijg je te horen welke dagen je beschikbaar moet zijn en welke dagen je vrij bent.

4 dagen van tevoren krijg je de tijden te horen waarop je beschikbaar moet zijn. Dit dienstenvenster wordt statisch (oftewel niet te manipuleren) aan je beschikbaar gesteld.

Voor een ieder die minder dan 30 uur op contract heeft is het zo dat je 2 blokken met een begin en een eindtijd per dag hebt. Binnen deze blokken zijn er geen onderbrekingen.

Voor werknemers met meer dan 30 contracturen per week geldt dat zij maximaal 2 onderbrekingen per dag

kunnen hebben. De beschikbaarheids-tijd wordt begrensd door de rij- en rusttijden en door de arbeidstijdenwet.

Als je voor, tussendoor of na je blok aan het werk gaat krijg je een toeslag van 10%. Als je werkt bij een KNV-bedrijf dan kun je hier vrijwillig van afzien door een formulier hiertoe te ondertekenen, uiteraard raden wij je dat niet aan. Iedere maand krijg je 50% van de extra gewerkte uren uitbetaald, na 3 maanden wordt er geheel afgerekend. Iedere maand moet je minimaal 50% van je contracturen werken om te voorkomen dat je de ene maand heel veel en de andere maand heel weinig uren werkt. Zorg er dus zelf voor dat je als je veel extra werkt, je contracturen na 3 maanden laat ophogen! Sociaal Fonds Taxi controleert op het dienstvenster.

HAP-toeslag

De HAP-toeslag wordt verhoogd van € 1,25 per uur naar € 2,57 per uur. Deze toeslag is pensioengevend en moet ook bij vakantie en ziekte doorbetaald worden. Daarnaast komt er een verplichte opleiding voor HAP-chauffeurs, deze opleidingsdagen worden door de werkgever betaald. De inhoud van de opleiding en de registratie vindt plaats bij Sociaal Fonds Taxi.

Integrale cao-controle

Werkgevers en werknemers hebben met elkaar afgesproken dat alles wat in de nieuwe cao komt gecontroleerd wordt door SFT. Eveneens wensen partijen dat iedere werknemer zijn loon en arbeidsvoorwaarden gecontroleerd wordt. SFT gaat inzichtelijk maken hoe ze dat kunnen gaan doen. Voor werknemers is dit misschien nog wel de grootste winst die er is.

Is het dan allemaal positief?

Uiteraard niet. Om deze cao-veranderingen mogelijk te maken zijn er een aantal zaken die minder prettig zijn naast hetgeen hierboven staat. In deze moeilijke markt waarin door de meeste bedrijven forse verliezen geleden worden kunnen verbeteringen helaas niet zonder gevolgen gaan. De uitdrukkelijke wens van werkgevers is dat de kosten beperkt worden omdat zij deze niet kunnen doorrekenen in lopende aanbestedingen. Wat betekent dit dan concreet?

Feestdagtoeslag

De feestdagtoeslag komt te vervallen. Nu krijg je op een gewerkte feestdag je gewerkte uren of in tijd of in geld dubbel betaald, vanaf de nieuwe cao is dit niet meer het geval.

Loonsverhoging

Alleen voor de mensen in trede 12 en degenen in de hoogste trede onder het niet rijdend personeel is er 3 x een eenmalige uitkering ter grootte van 1%, en 1 x een loonsverhoging van 1%. Voor de andere treden zijn er geen loonsverhogingen, maar wel doorgroeimogelijkheden binnen de cao.

Bijzonder verlof

Er is een aantal bijzonder verlofdagen vervallen met betrekking tot huwelijk van kinderen etc. Hiervoor moet je dus een vakantiedag opnemen. De dagen betreffend het overlijden van familieleden blijven wel bestaan. Op grond van de wet heb je daarnaast ook recht op vaderschapsverlof, zorgverlof, bevallingsverlof en recht op verlof als je bijvoorbeeld in een gemeenteraad zit. Deze zaken hoeven niet in de cao geregeld te worden.

Loondoorbetaling bij ziekte

De loondoorbetaling bij ziekte gaat naar 85% doorbetaling in het eerste ziektejaar en 100% doorbetaling in het tweede jaar. Voor leden van CNV Vakmensen en FNV zijn er geen wachtdagen meer van toepassing. Dit scheelt voor onze leden behoorlijk veel geld op het moment dat men ziek wordt.