

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9808

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 28-08-2002, nr. 164

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
TAXIVERVOER**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van het Secretariaat van partijen betrokken bij de CAO Taxivervoer namens Taxivervoer Nederland als partij ter ene zijde mede namens FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond als partijen ter andere zijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Taxivervoer, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 december 2003 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het

Taxivervoer, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Werkingsfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op werkgevers en werknemers van elke in Nederland gevestigde onderneming

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

met uitzondering van het vervoer dat valt onder de CAO voor het personeel in de Ambulancezorg, de CAO Openbaar Vervoer, alsmede het rijdend personeel van de KLM afdeling wegvervoer.

Artikel 2

Definities

In deze overeenkomst wordt, tenzij in het betrokken artikel anders is aangegeven, verstaan onder:

- c. werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon, wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst;
- d. werknemer: de persoon die met de werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft gesloten;
- e. fulltimer: de werknemer met wie is overeengekomen dat gedurende de volledige werkweek arbeid wordt verricht;
- f. parttimer: de werknemer met wie is overeengekomen dat gedurende een gedeelte van de volledige werkweek arbeid wordt verricht;
- g. M.U.P.-kracht: de werknemer met wie een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (M.U.P.-overeenkomst) is gesloten en die op afroep werkzaamheden verricht;
- h. uitzendkracht: de ter beschikking gestelde arbeidskracht, waaronder mede begrepen gedetacheerde werknemers;
- i. kalenderweek: een periode van zeven aaneengesloten dagen, die begint op maandag 00.00 uur en eindigt op zondag 24.00 uur;
- j. loon: het functieloon waarop de werknemer per betalingsperiode van

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- een kalenderweek, 4 weken, maand of kalenderkwartaal aanspraak kan maken;
- k. pauze: een onderbreking van de diensttijd waarin de werknemer niet ter beschikking van de werkgever staat;
 - l. meeruren: arbeidsuren die uitgaan boven het aantal arbeidsuren vastgelegd in de arbeidsovereenkomst van een parttimer niet zijnde overuren;
 - m. overuren: arbeidsuren die uitgaan boven de grens van 40 uur per week met inachtneming van artikel 6.1;
 - n. schoolvervoer: het geregeld vervoer van scholieren over vooraf bekende periodes;
 - o. echtgenoot: de huwelijkse partner, de wettelijk geregistreerde partner, dan wel de partner ten aanzien van wie bij de notaris een samenlevingsovereenkomst is vastgesteld;
 - p. personenauto: motorrijtuig, ingericht tot het vervoer van personen tot een aantal van ten hoogste acht, de bestuurder daaronder niet begrepen, bestemd om personen tegen vergoeding te vervoeren;
 - q. onderneming: de arbeidsorganisatorische eenheid in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden.
- Overal waar in deze CAO hij, hem of zijn wordt vermeld, dient ook zij of haar te worden gelezen.

Artikel 3

Fusie, reorganisatie en overgang vervoerscontracten

1. Onverminderd de verplichtingen, voortvloeiende uit het SER-besluit „fusiegedragsregels” is de overnemende werkgever verplicht om bij fusies, bedrijfssluitingen, reorganisaties, concentraties, surséance van betaling, faillissement, overname en dergelijke, zo spoedig mogelijk de werkgevers- en werknemersorganisatie(s) alsmede de CNC daarvan in kennis te stellen, indien één van de betrokken bedrijven tenminste 10 werknemers in dienst heeft.
2. Indien een werknemer ten gevolge 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 in aanmerking worden genomen ten behoeve van de vaststelling van het loon in de desbetreffende loonschaal, dit met inachtneming van artikel 3.1 en artikel 3.3 onder A.

3. Indien sprake is van overgang van vervoerscontracten waarbij tenminste 10 werknemers betrokken zijn, is de overdragende vervoerder verplicht de betrokken vakorganisaties tijdig over de beoogde overgang in te lichten.

Artikel 4

Verplichtingen werknemer

1 TAAKUITVOERING

- a. De werknemer dient de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Voor zover het belang van de onderneming dit vordert en dit redelijkerwijs van de werknemer kan worden verlangd, kunnen hem ook andere werkzaamheden worden opgedragen.
- b. Bij een plotselinge opeenhoping van werk die niet door de werkgever is te voorzien en waarvoor in redelijkheid geen andere oplossing mogelijk is, kan van de werknemer worden verlangd dat hij gedurende meer uren dan het contractueel overeengekomen aantal werkzaamheden verricht.
- c. De werknemer is verplicht om een voor het einde van zijn diensttijd opgedragen rit uit te voeren, tenzij op het moment van de opdracht te voorzien is, dat daardoor in strijd wordt gehandeld met het besluit arbeidstijdenwet vervoer.

2. ZONDAGSARBEID

Gelet op de aard van de werkzaamheden in de bedrijfstak is de werknemer in beginsel gehouden ook arbeid te verrichten op zondagen. De werkgever zal bij het vaststellen van de werktijden van de werknemer zoveel mogelijk rekening houden met privé-omstandigheden van de werknemer en deze afwegen tegen het bedrijfsbelang.

3. GEHEIMHOUDING

De werknemer moet informatie die niet voor derden bestemd is, geheimhouden, met uitzondering van mededelingen, welke krachtens wettelijke of bedrijfsvoorschriften worden verlangd. Iedere werknemer is echter, met inachtneming van het in het vorige lid gestelde, bevoegd mededelingen die wensen en bezwaren inhouden, aan de besturen van zijn vakvereniging mee te delen en toe te lichten.

4. KEURINGEN

De werknemer verleent zijn medewerking aan medische keuringen die door de werkgever ten behoeve van zijn taakvervulling nodig worden geacht, tenzij dwingende medische bezwaren en/of wettelijke regelingen zich hiertegen verzetten.

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. De werknemer verleent zijn medewerking aan psychotechnisch of ieder ander onderzoek naar zijn geschiktheid en vakbekwaamheid, dat door de werkgever redelijkerwijs nodig wordt geacht.
6. **KOSTEN**
Kosten voortkomend uit wettelijke eisen die worden gesteld aan de functie van taxichauffeur komen voor rekening van de werknemer, voor zover deze niet ingevolge artikel 1.5 lid 7 ten laste van de werkgever zijn gebracht.
7. **DIENSTKLEDING**
De werknemer draagt er gedurende de uitoefening van zijn dienst zorg voor dat zowel zijn uiterlijk als kleding voldoen aan de in het bedrijf geldende normen.
In geval de werkgever specifieke kleding voorschrijft wordt dit aangemerkt als dienstkleding, welke voor rekening van werkgever komt.
8. **GEBRUIK ZAKEN WERKGEVER**
De werknemer dient zorgvuldig om te gaan met goederen die hij voor zijn werk in gebruik heeft gekregen.
Hij is verplicht om:
 - a. vast te stellen, dat deze zich bij ontvangst in goede staat bevinden;
 - b. op een door de werkgever te bepalen wijze voor ontvangst te tekenen als de werkgever dat aangeeft;
 - c. deze zorgvuldig te bewaren en te gebruiken voor het doel, waarvoor zij zijn verstrekt;
 - d. vermissing of beschadiging zo spoedig mogelijk aan de werkgever te melden;
 - e. deze terug te geven wanneer hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft, of wanneer de werkgever om teruggave vraagt.
9. **BEHEER GELDEN**
De werknemer dient gelden, die hem in het kader van zijn functie-ervulling zijn toevertrouwd en/of aan hem zijn afgedragen zorgvuldig te bewaren danwel 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.

10. SCHADE

De werknemer die bij de uitvoering van zijn werkzaamheden schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid.

De werkgever dient de werknemer binnen een maand nadat hij van de gebeurtenis kennis heeft genomen, schriftelijk mee te delen dat hij schadevergoeding zal eisen. In dat geval zal de werkgever het bedrag van de schadevergoeding zo snel mogelijk, doch uiterlijk binnen een jaar nadat hij van de gebeurtenis kennis heeft genomen, vaststellen. Deze schadevergoeding kan niet meer bedragen dan de kosten voor herstel of vervanging.

11. BOETES VERKEERSOVERTREDINGEN

Boetes voortkomend uit door de werknemer gepleegde verkeersovertredingen kunnen op het loon worden ingehouden.

Voorwaarde daarbij is dat de werkgever aantoonde de werknemer tijdig in de gelegenheid te hebben gesteld om bezwaar respectievelijk beroep aan te tekenen en de werknemer hetzij van deze mogelijkheid geen gebruik heeft gemaakt dan wel niet in het gelijk is gesteld.

12. TOESTEMMING ANDER WERK

De werknemer dient schriftelijk toestemming te krijgen van de werkgever voor:

- a. het vervullen van een andere betaalde functie anders dan in dienst van de werkgever;
- b. het uitoefenen van enig beroep of bedrijf of het drijven van handel;
- c. het ontwerpen, het leiden, het uitvoeren van en het houden van toezicht op ander werk dan dat van de werkgever.

De werkgever geeft toestemming, tenzij dit strijdig is met de belangen van de werkgever of met wettelijke bepalingen.

13. RIJVAARDIGHEID BEÏNVLOEDENDE MIDDELEN

De werknemer dient bij aanvang van en tijdens de diensttijd vrij te zijn van alcoholhoudende dranken en/of middelen die de rijvaardigheid nadelig kunnen beïnvloeden.

De werknemer dient in voorkomende gevallen de consequenties van het gebruik van de rijvaardigheid beïnvloedende geneesmiddelen met zijn behandelend arts te bespreken. Als de arts vaststelt dat het geneesmiddel de rijvaardigheid kan beïnvloeden, neemt de werkgever dat oordeel van de arts over.

14. IDENTIFICATIE

De werknemer toont bij indiensttreding een geldig legitimatiebewijs

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

aan de werkgever zoals bedoeld in de Wet op de Identificatieplicht zodat de werkgever in staat is de identiteit van de werknemer vast te stellen. De werknemer stelt de werkgever in staat een kopie te maken van het identiteitsbewijs.

Op verzoek van daartoe bevoegde personen, zoals controleurs van het UWV en de belastingdienst, toont de werknemer een geldig identiteitsbewijs zoals bedoeld in de Wet op de Identificatieplicht.

Een rijbewijs wordt niet als identiteitsbewijs geaccepteerd bij indiensttreding. Bij controles tijdens het werk wordt het rijbewijs wel aangemerkt als identiteitsbewijs.

15. RITTENSTATEN

De werknemer is verplicht rittenstaten volgens de instructie van de werkgever in te vullen en op tijd in te leveren.

16. MELDINGSPLICHT

De werknemer doet ogenblikkelijk mededeling aan de werkgever van omstandigheden, die hem beletten zijn werk uit te voeren.

17. GEBRUIK PRIVÉ-TELEFOON

Het is verboden om onder diensttijd privé mobiele telefoons te gebruiken, tenzij de werkgever daar toestemming voor heeft verleend.

Artikel 5

Verplichtingen werkgever

1. LOONBETALING

De werkgever stelt uiterlijk op de eerste dag na afloop van de betalingsperiode de werknemer in het bezit van het loon. Variabele loonbestanddelen (waaronder overuren en toeslagen) worden uiterlijk in de daarop volgende betalingsperiode uitbetaald.

2. LOONSPECIFICATIE

De werkgever verstrekt per betalingsperiode van een kalenderweek, 4 weken, maand of kalenderkwartaal een loonspecificatie, waarop naast de door de werkgever gewenste vermeldingen, in elk geval – voor zover van toepassing – de navolgende bestanddelen moeten voorkomen:

functieloon, dienst-/ervaringsjaren, overuren, toeslagen, en inhoudingen voor ondernemings- en/of bedrijfspensioenfondsen, loonheffing, sociale verzekeringen (ZFW, WW) VUT en sociale fondsen. De specificatie wordt uiterlijk in de volgende betalingsperiode verstrekt.

3. KWARTAALAFREKENINGEN

Op grond van deze CAO mogen alleen kwartaalafrekeningen plaatsvinden, voor zover dit gebruikelijk was op 31-12-1982. Per betalingsperiode van een kalenderweek, 4 weken of maand, wordt tenminste het loon uitbetaald; uiterlijk bij de verstrekking van de kwartaalspecificatie dienen eventueel boven het loon verworven inkomsten te worden afgerekend.

5. ARBEIDSTIJDADMINISTRATIE

De werkgever dient een inzichtelijke en deugdelijke administratie te voeren van de dagelijkse arbeidstijd van de werknemer, waaruit 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.

6. AFDRACHT GELDEN

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.

7. KOSTEN

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 1.4 lid 4; wettelijke bepalingen voor zover de daarin geregelde kosten ten laste van de werkgever worden gebracht; specifieke bedrijfskleding die door de werkgever verplicht is gesteld.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen 6 maanden na aanvang kunnen de kosten van de keuring 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%.

8. IDENTIFICATIE

De werkgever controleert bij indiensttreding de identiteit van de werknemer aan de hand van een geldig identiteitsbewijs zoals bedoeld in de Wet op de Identificatieplicht.

De werkgever neemt een kopie van het geldige identiteitsbewijs op in haar loonadministratie. Kopieën van de identiteitsbewijzen zullen

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

worden bewaard tot en met vijf jaren na het einde van het kalenderjaar waarin het dienstverband is geëindigd.

Artikel 7

Vakbondswerk in de onderneming

1. 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.
2. De werkgever draagt er zorg voor, dat een kaderlid van werknemersorganisaties uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad.
3. Afwezigheid zonder behoud van loon wordt toegestaan voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie, tot ten hoogste 20 dagen per kalenderjaar, voor zover de dienst het toelaat.

HOOFDSTUK 2

AANVANG EN EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 1

Arbeidsovereenkomst en proeftijd

1. **SCHRIFTELIJKE ARBEIDSOVEREENKOMST**
De arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden aangegaan.
2. **SCHRIFTELIJKE PROEFTIJD**
De proeftijd moet schriftelijk worden overeengekomen voor de indiensttreding. Een mondeling overeengekomen proeftijd is nietig.
3. **PROEFTIJD**
De wettelijk toegestane maximale proeftijd bedraagt bij arbeidsovereenkomsten voor:
minder dan 2 jaar: 1 maand;
2 jaar of langer: 2 maanden;

onbepaalde tijd: 2 maanden;
bepaalde tijd zonder vooraf bepaalde einddatum (bijvoorbeeld: voor de duur van een project of de vervanging van een zieke werknemer):
1 maand.

4. **OMVANG VAN DE ARBEID**

Indien een arbeidsovereenkomst tenminste 3 maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.

5. **LOONDOORBETALINGSVERPLICHTING**

De loondoorbetalingverplichting van de werkgever wordt conform het bepaalde in artikel 7:628 BW uitdrukkelijk uitgesloten gedurende de eerste 6 maanden van de eerste arbeidsovereenkomst. Indien sprake is van arbeidsovereenkomsten die elkaar binnen 3 maanden opvolgen, mag de loondoorbetalingplicht in totaal gedurende maximaal 6 maanden worden uitgesloten.

6. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD**

- a. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn aangegaan tussen dezelfde partijen gelden als één, voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, indien:
de arbeidsovereenkomsten elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden en de periode waarin die arbeidsovereenkomsten elkaar opvolgen langer is dan 36 maanden;
meer dan 3 arbeidsovereenkomsten elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden.
- b. Lid a is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten, aangegaan voor bepaalde tijd, tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
- c. In afwijking van lid 4 sub a geldt dat een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor 36 maanden of langer én die onmiddellijk en éénmalig wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst van niet meer dan drie maanden, wordt aangemerkt als een arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan.
- d. In bijlage VI en VII zijn voorbeelden van arbeidsovereenkomsten opgenomen.

HOOFDSTUK 3

ARBEIDSTIJD, INSCHALING EN LOON

Artikel 1

A: Arbeidstijd voor het rijdend personeel

1. WERKWEEK
De lonen van het rijdend personeel gelden voor een arbeidstijd van 40 uren per week, verdeeld over gemiddeld 5 dagen per week.
2. ARBEIDSTIJD
Onder arbeidstijd in dit artikel wordt verstaan de tijd, gelegen tussen het tijdstip waarop de dienst aanvangt en het tijdstip waarop de dienst eindigt, na aftrek van de werkelijk genoten pauzes en na aftrek van de tijdvakken waarin de werknemer niet ter beschikking van de werkgever staat.
3. PAUZE
Pauze is een tijdruimte waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.
Indien buiten de standplaats langdurig gewacht moet worden kan van de werknemer verlangd worden dat hij een pauze opneemt. Deze pauze kan niet eerder aanvangen dan 3 uur na begin van zijn diensttijd. Bij een diensttijd tussen 4½ uur en 10½ uur bedraagt de pauze ½ uur. Bij een langere diensttijd 1 uur.
4. TER BESCHIKKING STAAN
Onder ter beschikking staan in de zin van dit artikel wordt niet begrepen het – elders dan in de bedrijfsruimte of motorvoertuig – op afroep beschikbaar zijn om vervoer van personen in de zin van artikel 1.1 van deze CAO te verrichten.

B: Arbeidstijd voor het niet-rijdend personeel

1. WERKWEEK
De lonen van het niet-rijdend personeel gelden voor een arbeidstijd van 40 uren per week, verdeeld over gemiddeld 5 dagen per week.
2. ARBEIDSTIJD
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 werkelijk genoten pauzes.

Artikel 2

Inschaling, ervaringsjaar, dienstjaar en overgang van vervoerscontracten

1. INSCHALING

- a. De werknemer van 23 jaar of ouder zonder ervaringsjaren, wordt bij indiensttreding ingeschaald in de loonschaal en loontrede behorend bij zijn opleidingsniveau op de eerste loontrede van de betreffende loonschaal.
De werknemer van 23 jaar of ouder met ervaringsjaren, wordt bij indiensttreding ingeschaald in de loonschaal behorend bij zijn opleidingsniveau. (stap 1)
Vervolgens wordt de trede bepaald waarop de werknemer aanspraak kan maken rekeninghoudend met de ervaringsjaren die hij in de voorafgaande loonschalen heeft opgebouwd met toepassing van de artikelen 3.3A of 3.3B van de CAO. (stap 2)
Aan de conform stap 2 vastgestelde loontrede wordt toegevoegd het aantal treden dat overeenkomt met het aantal ervaringsjaren dat hij in de loonschaal behorend bij zijn huidig opleidingsniveau heeft opgebouwd. (stap 3).
- b. Werknemers die doorstromen uit de loonschaal voor jeugdigen naar de vakvolwassenloonschaal worden op het moment van het bereiken van de 23-jarige leeftijd meteen ingeschaald in de loontrede van 4/12 maanden.
Voor werknemers van 23 jaar of ouder die zonder ervaring in dienst treden blijft de loontrede van 0/3 maanden onveranderd van kracht.

2. ERVARINGSJAAR

Als ervaringsjaar wordt aangemerkt ieder vol jaar waarin een werknemer van 23 jaar of ouder in deze bedrijfstak, op basis van een arbeidsovereenkomst, een soortgelijke functie heeft vervuld als de functie waarvoor hij wordt aangesteld.

Indien de werknemer op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam is geweest, worden voor de vaststelling van het aantal ervaringsjaren de tijdvakken van de afzonderlijke arbeidsovereenkomsten bij elkaar geteld.

3. DIENSTJAAR

Als dienstjaar wordt aangemerkt ieder vol jaar dat de werknemer in dienst van de werkgever is geweest. Indien de werknemer op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam is geweest en de arbeidsovereenkomsten elkaar binnen 3 maanden hebben opge-

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

volgd, worden voor de vaststelling van het aantal dienstjaren de tijdvakken van de afzonderlijke arbeidsovereenkomsten bij elkaar geteld.

4. OVERGANG VERVOERSCONTRACTEN

Indien vervoerscontracten overgaan naar een andere vervoerder en de bij het over te dragen vervoersgedeelte betrokken werknemer in dienst treedt bij de nieuwe vervoerder, houdt de werknemer aanspraak op de bij de overdragende vervoerder opgebouwde dienst en ervaringsjaren in relatie tot:

- de periode waarover 100% aanvulling geldt bij loondoorbetaling tijdens ziekte en
- de vakantieaanspraken volgens de CAO-staffel leeftijd en dienstjaren.

De dienst-/ervaringsjaren dienen te zijn opgebouwd binnen een soortgelijke functie binnen de sector taxivervoer.

Artikel 3

A: Loon voor het rijdend personeel

1. Voor het rijdend personeel gelden de lonen volgens de loontabel opgenomen in Bijlage I achterin deze CAO. Deze bijlage vormt een integraal onderdeel van deze CAO.

De CAO lonen voor het rijdend personeel gaan met ingang van 1 april 2002 met 3,75% omhoog en met ingang van 1 januari 2003 met 3%.

2. **TREDEVERHOGING**

Bij normale uitvoering van zijn werkzaamheden maakt de werknemer na verloop van elk vol dienstjaar aanspraak op een salarisverhoging die gelijk is aan één loontrede van de loonschaal waarin hij is ingedeeld, tot hij het maximum van die loonschaal heeft bereikt.

De datum van indiensttreding is bepalend voor de aanspraak op de volgende trede.

3. **VAKDIPLOMA'S**

Na het behalen van een diploma als genoemd in de loontabel voor rijdend personeel vindt de daarop volgende betalingsperiode horizontale overschaling plaats naar de naastliggende trede van de loonschaal die hoort bij het desbetreffende diploma.

4. ONTHOUDING TREDEVERHOOGING

De werkgever kan de werknemer per periodiekdatum een tredeverhoging onthouden indien de werknemer in het jaar daaraan voorafgaand:

- hetzij meer dan tweemaal schade, daaronder mede begrepen letselschade, heeft veroorzaakt door aantoonbare schuld;
- hetzij schuldig is bevonden en beboet voor de volgende verkeers-overtredingen:
 - eenmaal meer dan 30 km harder rijden dan toegestaan dan wel;
 - tweemaal meer dan 10% harder dan toegestaan doch minder dan 30 km te hard dan wel;
 - tweemaal door een rood verkeerslicht is gereden of tweemaal over de vluchtstrook dan wel;
 - driemaal andersoortige overtredingen heeft begaan;

Wanneer de werkgever niet overgaat tot tredeverhoging op een van de in deze bepaling genoemde gronden, doet hij daarvan zo spoedig mogelijk schriftelijk mededeling aan de werknemer.

B: Loon voor het niet-rijdend personeel

1. Voor het niet-rijdend personeel gelden de lonen volgens de loontabel opgenomen in Bijlage II achter in deze CAO. Deze bijlage vormt een integraal onderdeel van deze CAO.

De CAO lonen voor het niet-rijdend personeel gaan met ingang van 1 april 2002 met 3,75% omhoog en met ingang van 1 januari 2003 met 3%.

2. TREDEVERHOOGING

Bij normale uitvoering van zijn werkzaamheden maakt de werknemer na verloop van elk vol dienstjaar aanspraak op een salarisverhoging die gelijk is aan één loontrede van de loonschaal waarin hij is ingedeeld, tot hij het maximum van die loonschaal heeft bereikt.

De datum van indiensttreding is bepalend voor de aanspraak op de volgende trede.

3. GARANTIEREGELING

Voor werknemers in de functie van telefonist, administratief medewerker of centralist/planner 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.

Voor werknemers ingedeeld in de loonschaal voor overig personeel met een loon dat hoger is dan het functieloon volgens de hoogste loontrede van de schaal voor overig personeel geldt de volgende

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

regeling. Het loon wordt geïndexeerd met maximaal de CAO verhoging, te berekenen over het functieloon volgens de hoogste loontrede van de schaal voor overig personeel.

Voor de functieomschrijvingen wordt verwezen naar Bijlage III achter in deze CAO. Deze bijlage vormt een integraal onderdeel van deze CAO.

4. De CAO-bepaling voor het niet-rijdend personeel wordt als standaardbepaling aangemerkt.
Bedrijven die andere loonschalen voor het niet-rijdend personeel willen hanteren – gelijk of hoger dan die volgens CAO – dienen daarvoor ontheffing te vragen bij CAO-partijen.

Artikel 4

Berekening dag- en uurloon

BEREKENING DAGLOON

Het dagloon wordt berekend door het functieloon per maand te delen door 21,66 of door het functieloon per week te delen door 5.

BEREKENING UURLOON

Het uurloon wordt berekend door het functieloon per maand te delen door 173,3 of door het functieloon per week te delen door 40.

Artikel 5

Parttimers

1. **TOEPASSING CAO-BEPALINGEN**
De bepalingen van deze CAO zijn op parttimers van toepassing, met inachtneming van de volgende leden van dit artikel.
2. **LOON**
Het loon wordt vastgesteld overeenkomstig de bij de functie behorende loonschaal naar rato van het aantal overeengekomen arbeidsuren.
3. **ARBEIDSUREN**
Het aantal overeengekomen arbeidsuren moet in de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd. Artikel 2.1 lid 4 is van overeenkomstige toepassing.

4. **AANSPRAAK OP VAKANTIE**
De aanspraak op vakantiedagen (artikel 7.3) ontstaat naar rato van het aantal gewerkte uren.
5. **MEERUREN EN OVERUREN**
Indien meer uren worden gewerkt dan het contractueel overeengekomen aantal arbeidsuren worden deze uitbetaald conform de bepalingen in deze CAO. Arbeidsuren die de arbeidstijd van 40 uur per week te boven gaan worden met inachtneming van artikel 6.1 aangemerkt als overuren.

Artikel 6

Jaarurenregeling/schoolvervoer

1. Indien en voor zover de werknemer op parttime-basis schoolvervoer verricht mogen in afwijking van artikel 1.5 lid 1 en artikel 3.5 lid 2 en 5 de arbeidsuren en de daarop gebaseerde beloning worden gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen vanaf 1 augustus van enig jaar met dien verstande dat per betalingsperiode een evenredig gedeelte van dat jaargemiddelde uitbetaald wordt. Uiterlijk 1 augustus van het daaropvolgend kalenderjaar worden de meeruren uitbetaald. De minder gemaakte uren zijn voor rekening van werkgever.
2. De hier bedoelde jaarurenregeling mag alleen plaatsvinden met goedvinden van werkgever en werknemer en op basis van een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd.
3. Alvorens de jaarurenregeling toe te passen dient de werkgever hiervan mededeling te doen aan CAO partijen, uiterlijk 1 maand na de eerste betalingsperiode, onder vermelding van het aantal werknemers.
4. In geval er sprake is van een vorm van vervoer vergelijkbaar met schoolvervoer als bedoeld in artikel 1.2 sub n kan aan CAO Partijen toestemming worden gevraagd om op dat vervoer de jaarurenregeling toe te passen.
5. In het kader van de jaarurenregeling dient in de loonberekening de vakantie-aanspraak te worden opgenomen conform het schema achter in bijlage V.
6. Voorbeelden van de jaarurenregeling zijn opgenomen in bijlage V.

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 7

M.U.P.-krachten

1. De bepalingen van deze CAO zijn op M.U.P.-krachten van toepassing, met uitzondering van de artikelen 3.1, 3.3A en 6.3 en met inachtneming van de volgende leden van dit artikel.
2. De M.U.P.-kracht verricht op afroep werkzaamheden. De werkgever doet een beroep op de M.U.P.-kracht indien de bedongen arbeid voorhanden is.
De tijden waarop de M.U.P.-kracht beschikbaar is om arbeid te verrichten worden in onderling overleg tussen de werkgever en de M.U.P.-kracht vastgesteld.
Indien een arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor minder dan 15 uur per week én de tijdstippen waarop de werknemer zal werken niet vastliggen, geldt een minimum loonaanspraak van 3 uur loon per „oproep”.
3. De vakantietoeslag 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 (B) of tevens te laten verhogen met de vakantietoeslag (C).
4. Het uurloon bedraagt:

	1/4/2002	1/1/2003
<hr/>		
A.		
Uurloon	€ 7,60	€ 7,83
in bezit van:		
1 SKKP certificaat	€ 7,78	€ 8,01
2 SKKP certificaten	€ 7,92	€ 8,16
Vakdiploma Taxichauffeur	€ 8,07	€ 8,31
B.		
Uurloon verhoogd met 9.7%		
vakantiedagen	€ 8,34	€ 8,59
in bezit van:		
1 SKKP certificaat	€ 8,53	€ 8,79
2 SKKP certificaten	€ 8,69	€ 8,95
Vakdiploma Taxichauffeur	€ 8,85	€ 9,12

	1/4/2002	1/1/2003
C.		
Uurloon indien tevens verhoogd met 8% vakantietoeslag:	€ 9,01	€ 9,27
in bezit van:		
1 SKKP certificaat	€ 9,21	€ 9,49
2 SKKP certificaten	€ 9,39	€ 9,67
Vakdiploma Taxichauffeur	€ 9,56	€ 9,85

5. Voor de vaststelling van overuren is artikel 6.1 van toepassing.
6. De M.U.P.-overeenkomst dient minimaal te voldoen aan de in dit artikel gestelde eisen.
Voorbeeld M.U.P.-overeenkomsten zijn opgenomen in bijlage VIII achter in deze CAO.

Artikel 8

Uitzendkrachten

1. De artikelen 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4.1, 6.1, 6.2, 6.4 van deze CAO zijn van overeenkomstige toepassing op werknemers die via een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld aan werkgevers die vallen onder de werkingssfeer van deze CAO, met dien verstande dat voor die werknemers de bij hun functie behorende loonschaal geldt naar rato van het aantal gewerkte uren.
3. De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat aan arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de bepalingen van deze CAO.

HOOFDSTUK 4

OPENBAAR VERVOER

Artikel 1

1. **UURLOON**
Aan de chauffeur die met een personenauto openbaar vervoer verricht als bedoeld in de Wet personenvervoer 2000 wordt in plaats van het uurloon voor het reguliere taxivervoer een uurloon toegekend van € 10,47 m.i.v. 1 januari 2002.

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Het openbaar vervoeruurloon moet worden 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 indien de werknemer gedurende de gehele dienst exclusief beschikbaar moet zijn voor het verrichten van openbaar vervoer;
 - * de aanrijtijd of de afrijtijd voorafgaand aan dan wel volgend op het verrichten van openbaar vervoer indien de werknemer gedurende een deel van de dienst exclusief beschikbaar moet zijn voor het verrichten van openbaar vervoer en voor het andere dienstdeel beschikbaar moet zijn voor regulier taxivervoer.
2. ONREGELMATIGHEIDSTOESLAG
- Aan de werknemer die openbaar vervoer verricht als bedoeld in lid 1 wordt voor arbeidsuren op werkdagen tussen 19.00 en 07.30 uur en op zaterdag, zon- en feestdagen een onregelmatigheidstoeslag toegekend van € 3,44 m.i.v. 1 januari 2002.
4. De bepalingen van lid 1 gelden alleen indien het pakket openbaar vervoer dat een onderneming verricht niet meer beloopt dan 30.000 arbeidsuren per jaar. Wordt dit aantal overschreden dan dient de CAO Openbaar Vervoer te worden toegepast.

HOOFDSTUK 5

DIENSTROOSTER, ZWANGERSCHAP EN OUDERENBELEID

Artikel 1

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.

Voor de arbeids- en rusttijdenregeling wordt verwezen naar bijlage XII.

Artikel 2

Intrekken roostervrije dag

1. Een roostervrije dag is een onbetaalde vrije dag van 24 uur aaneengesloten binnen het rooster.
2. De werkgever kan na overleg met het rijdend personeelslid een roostervrije dag intrekken indien op die dag onvoorzien sprake is van;
 - verhoogde vraag naar vervoer en/of
 - uitval van werknemers die de desbetreffende dag dienst zouden hebben.
3. De werkgever geeft binnen 14 dagen als compensatie van de ingetrokken roostervrije dag een andere vrije dag terug. Indien het bedrijfsbelang het toekennen van een roostervrije dag als compensatie van de ingetrokken vrije dag binnen 14 dagen niet toelaat, ontvangt de werknemer voor deze dag een dagloon bij de eerstvolgende loonbetaling.

Artikel 3

Zwangere werknemers en nachtarbeid

Zwangere werknemers kunnen gedurende 3 maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum alsmede 3 maanden na de bevalling niet verplicht worden nachtarbeid te verrichten.

Artikel 4

Ouderenbeleid

2. Werknemers vanaf 57½ jaar en ouder worden op hun verzoek vrijgesteld van nachtarbeid en/of zware arbeid.
3. Onder zware arbeid wordt verstaan rolstoelvervoer met een voertuig dat niet is uitgerust met liftinstallatie.

HOOFDSTUK 6

OVERUREN, TOESLAGEN EN FEESTDAGEN

Artikel 1

Overuren

1. Niet-rijdend personeel met uitzondering van centralisten/planners
Overuren zijn uren waarmee de wekelijkse arbeidstijd van 40 uur per kalenderweek wordt overschreden.
2. Rijdend personeel alsmede centralisten/planners
 - a. Indien er geen dienstrooster is dan zijn overuren:
uren welke de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 40 uur berekend over de betalingsperiode van één kalendermaand of 4 weken te boven gaan.
De gemiddelde arbeidstijd per week wordt berekend over vooraf aangegeven en elkaar opvolgende betalingsperioden van één kalendermaand of 4 weken.
 - b. Als er een dienstrooster bestaat dan zijn overuren:
uren welke de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 40 uur per week, berekend over de periode van het geldende dienstrooster te boven gaan; uren die incidenteel worden verricht boven het bij rooster vastgestelde aantal uren.

Artikel 2

Vergoeding overuren

1. Overuren worden bij voorkeur vergoed in tijd, dan wel tegen betaling van het uurloon, in beide gevallen vermeerderd met een toeslag van 20%, met dien verstande dat vergoeding kan plaatsvinden als volgt:
 - a. tijd + toeslag van 20% in tijd; dan wel
 - b. tijd + toeslag van 20% in geld; dan wel
 - c. uurloon + toeslag van 20% in geld.
2. De vergoeding in tijd dient uiterlijk twee maanden na de periode waarin deze is opgebouwd te worden gegeven.
3. Bij de toekenning van de onder lid 1 bedoelde vergoeding wordt de duur van het overwerk afgerond volgens onderstaand schema:

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

4. De bepalingen inzake de vergoeding van overuren worden niet toegepast ten aanzien van:
 - a. de overuren, gemaakt door leidinggevenden, die bevoegd zijn tot het laten verrichten van overwerk;
 - b. de overuren, gemaakt door hen, die een zelfstandige functie hebben, waarbij geen dienstitijden zijn vastgesteld;
 - c. overuren, die ontstaan door eigen schuld of toedoen van de werknemer.

Artikel 3

Feestdagen

1. Algemeen erkende christelijke feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen en beide Kerstdagen. Nationale feestdagen zijn: Koninginnedag en de dagen, op welke krachtens aanwijzing van de overheid extra vrijaf met behoud van loon mag worden verleend.
2. De werknemer, die dienst heeft op een feestdag, bedoeld in lid 1, heeft als vergoeding recht op compensatie in tijd van het op die dag gewerkte aantal uren.
3. Over het opnemen van de compensatie-uren vindt overleg plaats tussen de werkgever en de werknemer.

Artikel 4

Onregelmatigheidstoeslag

1. Voor arbeidsuren op maandag tot en met zondag tussen 22.00 en 06.00 uur is een onregelmatigheidstoeslag verschuldigd van € 0,92 per uur. Met ingang van 1 april 2002 bedraagt de onregelmatigheidstoeslag € 1,- per uur.
2. Indien op 30 juni 1993 reeds een vergelijkbare toeslag werd betaald kan deze met de onregelmatigheidstoeslag worden verrekend.

Artikel 5

Bedrijfshulpverlening

De werknemer met een fulltime dienstverband, die daadwerkelijk belast is met bedrijfshulpverlening maakt aanspraak op een toelage van € 20,77

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

bruto per maand. Indien sprake is van een parttime dienstverband geldt de aanspraak op de toelage naar rato omvang dienstverband.

HOOFDSTUK 7

VERLOF, VAKANTIE EN ARBEIDSDUURVERKORTING

Artikel 1

Afwezigheid met behoud van loon

Afwezigheid met behoud van loon wordt toegestaan:

1. a. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of een inwonend tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind van de werknemer, te rekenen van de dag van overlijden af, vier dagen;
- b. 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 2 dagen;
- c. bij het huwelijk van een kind, pleegkind of stiefkind, broer of zuster, zwager of schoonzuster van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
bij het overlijden van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, één der wederzijdse grootouders of een kleinkind van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
bij priesterwijding van een kind, pleegkind, stiefkind of broer van de werknemer, en bij de eeuwige kloostergelofte van een kind, pleegkind, stiefkind, broer of zuster van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag.
- d. bij het 25- of 40-jarige huwelijk van de werknemer: 1 dag.

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

2. a. bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarige huwelijk van de ouders of schoonouders;
bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum: 1 dag;
 - b. bij verhuizing in geval van overplaatsing: 1 dag.
3. a. na opzegging van de dienstbetrekking door werkgever voor het

- zoeken van een nieuwe werkgever, indien de werknemer tenminste 6 weken onmiddellijk aan de datum van opzegging voorafgaand, onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest: ten hoogste 5 uur al of niet opeenvolgend;
- b. bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting, de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 12 uren;
 - c. bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag;
 - d. voor het afleggen van een vakexamen, de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag. Onder een vakexamen wordt verstaan een eindexamen in het kader van de SKKP opleidingen en die vakexamens die als zodanig door de werkgever zijn aangemerkt.
4. Voor bezoek aan arts, tandarts of specialist de tijd, die daarmee gemoeid is. Dergelijke bezoeken dienen zoveel mogelijk buiten diensttijd plaats te vinden, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat zulks niet mogelijk is.

Artikel 2

Afwezigheid zonder behoud van loon

Afwezigheid zonder behoud van loon wordt toegestaan voor:

- a. het uitoefenen van het lidmaatschap van een openbaar bestuurslichaam, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet;
- b. herhalingsoefeningen van dienstplichtigen;

Artikel 3

Vakantiedagen

1. Ten aanzien van de vakantie gelden -met inachtneming van de leden 2 tot en met 7 van dit artikel de bepalingen van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek inzake vakantie met behoud van loon.
2. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
3. Indien de som van leeftijd en dienstjaren op 31 december van enig jaar achtereenvolgens bedragen:
minder dan 40, bestaat in het daaropvolgend vakantiejaar recht op 22 vakantiedagen
40-44, bestaat in het daaropvolgend vakantiejaar recht op 23 vakantiedagen
45-49, bestaat in het daaropvolgend vakantiejaar recht op 24 vakantiedagen
50-54, bestaat in het daaropvolgend vakantiejaar recht op 25 vakantiedagen

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

55-59, bestaat in het daaropvolgend vakantiejaar recht op 26 vakantiedagen

60 en meer, bestaat in het daaropvolgend vakantiejaar recht op 27 vakantiedagen.

Een vakantiedag staat gelijk aan 8 arbeidsuren.

Indien een volgens rooster opgenomen vakantiedag een hiervan afwijkend aantal arbeidsuren kent, wordt het werkelijke aantal arbeidsuren in mindering gebracht op het tegoed aan vakantie-uren van de werknemer. Voor de toepassing van deze systematiek is de instemming van de OR of Personeelsvertegenwoordiging vereist.

4. De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
6.
 - a. Overeenkomstig artikel 7:634 BW heeft de werknemer tenminste aanspraak op vakantie in verhouding tot het verstreken deel van het jaar, indien de dienstbetrekking op enig tijdstip nog geen jaar of niet wederom een jaar heeft geduurd.
 - b. De totale aanspraak op vakantie wordt bij het einde van het vakantiejaar of bij het einde van de dienstbetrekking naar boven afgerond op halve dagen, indien het dienstverband van de werknemer tenminste 2 maanden onafgebroken heeft geduurd.
7.
 - a. De werknemer vraagt vakantie aan volgens de daaromtrent door de werkgever met de OR of Personeelsvertegenwoordiging opgestelde en aan de werknemer ter kennis gebrachte regels. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen, respectievelijk aan hem uitbetaalde vakantiedagen, welke aantekening door de betrokken werknemer moet worden geparafeerd. De werkgever dient de werknemer een vakantiekaart te verstrekken, tenzij het tegoed aan vakantiedagen op de loonspecificatie vermeld wordt.
 - b. Indien gewenst geniet de werknemer voor zover de aanspraak in het betreffende vakantiejaar toereikend zal zijn tenminste 16 kalenderdagen aaneengesloten vakantie, beginnend op zaterdag.
8. Bij beëindiging van het dienstverband wordt aanspraak op en teveel genoten vakantiedagen verrekend.

Artikel 4

Vakantietoelage

1. Uiterlijk 31 mei van enig jaar heeft de werknemer recht op de vakantietoelage, opgebouwd in het voorafgaande kalenderjaar, welke 8% bedraagt van het loon (zoals bedoeld in lid 4), genoten in dat voorgaande kalenderjaar.
2. De werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd, heeft recht op $\frac{1}{12}$ van de in lid 1 genoemde vakantietoelage voor de aaneengesloten periodes van 30 dagen, gedurende welke deze overeenkomst op hem van toepassing is. Deze vakantiebijslag dient te worden uitbetaald bij het einde van het dienstverband.
3. In geval van langdurige ziekte is de werkgever over het eerste jaar van de ziekte verplicht 8% vakantietoelage uit te betalen over het ten laste van de werkgever komende loon.
4. Onder loon wordt voor de berekening van de 8% vakantietoelage verstaan al hetgeen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst van werkgever is ontvangen met uitzondering van:
 - verdiensten uit overwerk;
 - onregelmatigheidstoelage;
 - vakantietoelage;
 - winstuitkeringen;
 - uitkeringen bijzondere gelegenheden;
 - uitkeringen ingevolge aanspraken om na verloop van tijd of onder een voorwaarde één of meer uitkeringen te ontvangen;
 - vergoedingen, voor zover zij geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten, die de werknemer in verband met zijn dienstbetrekking heeft te maken.
5. Bij de uitbetaling en/of verrekening van de vakantietoelage zal een specificatie worden verstrekt, waarop wordt vermeld het bedrag aan genoten loon en de data van de perioden waarover dit is berekend met de verrekeningen van de eventuele daarop verleende voorschotten, alsmede de inhoudingen wegens loonheffing, premies Sociale Verzekering (ZFW, WW, WAO) en premies VUT, SFVP.

Artikel 5

Arbeidsduurverkorting

1. Naast de vakantiedagen, vermeld in artikel 7.3 wordt aan alle werknemers één ADV-dag toegekend. Deze dag dient na overleg met de werkgever te worden opgenomen.

2. Een ingeroosterde ADV dag komt bij ziekte op die dag te vervallen.
3. Lid 1 en 2 vervallen met ingang van 1 januari 2003.

HOOFDSTUK 8

ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 1

Loondoorbetaling bij ziekte

1. a. De werknemer die wegens ziekte niet in staat is om zijn werkzaamheden te verrichten, heeft recht op doorbetaling van 70% van het naar tijdruimte vastgestelde brutoloon (artikel 7:629 BW). Indien het aldus vastgestelde loon leidt tot een bedrag dat lager ligt dan het voor de werknemer geldende minimumloon, heeft de werknemer ten minste aanspraak op dat minimumloon. Voor partimers en M.U.P.-krachten met wisselende aantallen arbeidsuren wordt in geval van ziekte onder naar tijdruimte vastgesteld brutoloon verstaan, het totale bruto loon over de laatste 13 volle weken voorafgaande aan de ziekte, gedeeld door 65.
- b. Indien het dienstverband een jaar of langer heeft geduurd, maakt de werknemer vanaf het moment van aanvang van de ziekte aanspraak op een aanvulling tot het laatstverdiende loon volgens onderstaande systematiek:
 - Per vol dienstjaar wordt een recht op aanvulling opgebouwd van 10 weken dit tot een maximum van 52 weken.
 - In geval van ziekte wordt het recht op aanvulling geldend gemaakt tot het maximum van de tot dat dienstjaar opgebouwde aanvullingsrechten. Voor de toepassing van dit artikel worden perioden van ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
2. De werkgever is bevoegd een wachtdag toe te passen. Deze wachtdag mag er nimmer toe leiden dat per betalingsperiode van 4 weken of een maand minder dan het minimumloon wordt uitbetaald.
3. De werknemer is verplicht zich te houden aan de door de werkgever gestelde regelingen terzake van ziek- en betermelding.

4. De verplichting tot loondoorbetaling ontstaat vanaf de eerste dag dat de werknemer verhinderd is om zijn arbeid te verrichten. In geval de werkgever een wachtdag toepast ingevolge lid 2 van dit artikel, geldt deze verplichting vanaf de tweede dag dat de werknemer verhinderd is om zijn arbeid te verrichten.
5. 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 belastbaarheidsnormen 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;
6. In geval van ziekte wordt onder laatstverdiend loon in de zin van dit artikel verstaan, het loon vastgesteld op basis van het functieloon verhoogd met het bedrag dat de betrokken werknemer gemiddeld over een periode van 13 weken voorafgaand aan de ziekte heeft genoten aan overuren (tot een maximum van 15 overuren per week). Dit laatste voor zover de werknemer laatstelijk, voor de aanvang van de ongeschiktheid tot werken, werkzaam was in een functie waarin gedurende het gehele of nagenoeg gehele jaar regelmatig overwerk diende te worden verricht.
7. 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.

HOOFDSTUK 9

COLLECTIEVE ONGEVALLLENVERZEKERING

Artikel 1

Collectieve ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht ten behoeve van zijn personeelsleden een collectieve ongevallenverzekering af te sluiten.

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De polisvoorwaarden liggen op de vestiging(en) voor iedere werknemer ter inzage.
3. De verzekering dekt tenminste de risico's van binnen diensttijd verrichte activiteiten, waaronder begrepen wordt de tijd gelegen één uur voor aanvang tot één uur na einde diensttijd, ten gevolge van een ongeval, alsmede ongevallen tijdens activiteiten, die uit hoofde van bedrijfsbetrokkenheid buiten diensttijd zijn georganiseerd.
4. De dekking houdt in een uitkering:
 - a. ter grootte van één jaarsalaris tot ten hoogste € 17.016,- in geval van overlijden, mits het overlijden plaatsvindt binnen drie jaar na en tengevolge van het ongeval;
 - b. ter grootte van twee jaarsalarissen tot ten hoogste totaal € 34.033,- in geval van blijvende algehele invaliditeit als enig en rechtstreeks gevolg van een ongeval; c.q. bij gedeeltelijke invaliditeit een percentage als bedoeld in de polisvoorwaarden.
5. De gerechtigde van de uitkering is de verzekerde werknemer of diens nagelaten betrekkingen. Hieronder wordt verstaan:
 1. de overblijvende echtgenoot/echtgenote;
 2. de erfgenamen.De fiscale consequenties bij uitbetaling komen voor rekening van de gerechtigde.
6. Indien door nalatigheid van de werkgever bij een ongeval, dat de dood of blijvende invaliditeit voor de werknemer ten gevolge heeft, geen recht op een onder lid 4 bedoelde uitkering bestaat, is de werkgever gehouden de betrokkene(n) schadeloos te stellen.
7. Behoudens de uitkering als bedoeld in lid 4 of de schadeloosstelling als bedoeld in lid 6, heeft de werknemer eveneens recht op de wettelijke uitkering ingevolge artikel 7:674 BW ten behoeve van diens nagelaten betrekkingen.

HOOFDSTUK 10

PENSIOEN-, VUT-, PRÉ-PENSIOEN- EN SPAARLOON- REGELING

Artikel 2

Spaarloonregeling

De werkgever is verplicht tot openstelling van de mogelijkheid tot deelname aan een spaarloonregeling. Het staat de werknemer vrij om al dan niet van de spaarloonregeling gebruik te maken.

HOOFDSTUK 11

KINDEROPVANG

Artikel 1

Met ingang van 1 januari 2003 zal een kinderopvangregeling worden ingevoerd. Daarvoor zal een jaarlijks terugkerend budget beschikbaar worden gesteld door de Stichting Sociaal Fonds Vervoer van Personen met Personenauto's. Jaarlijks zal een nader aantal te bepalen kinderopvangplaatsen worden ingekocht. De regeling wordt uitgevoerd door Kintent te Utrecht. Aanvragen voor kinderopvang kunnen bij Kintent worden ingediend vanaf 1 september 2002.

HOOFDSTUK 12

VAKOPLEIDING TAXICHAUFFEUR

Artikel 1

1. De werkgever geeft met ingang van 1 oktober 2002 de NAW (Naam Adres Woonplaats)-gegevens van iedere werknemer (categorie rijdend personeel) die nieuw in dienst treedt binnen 6 maanden door aan de SKKP (Stichting Kwaliteitsbevordering Kleinschalig Personenvervoer).
2. De SKKP stuurt de betrokken werknemer een inschrijfformulier en informatie over de vakopleiding.
3. Indien de werkgever nalaat om binnen 6 maanden na aanvang dienstverband de NAW-gegevens van de werknemer door te geven aan de SKKP, heeft de werknemer met ingang van maand 7 recht op een toeslag ter grootte van het verschil tussen het hogere schaalloon

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

behorend bij het bezit van een diploma en het functieloon. Deze toeslag vervalt zodra de werkgever alsnog tot aanmelding overgaat.

4. De werkgever is verplicht om de werknemer in de gelegenheid te stellen tot het volgen van een opleiding.
5. De eigen bijdrage in het kader van de opleiding wordt met ingang van 1 januari 2003 omgezet in een waarborgsom te betalen door de werkgever. De waarborgsom wordt terugbetaald na het behalen van het diploma. Indien de werknemer uit dienst treedt voor het behalen van het diploma danwel door eigen toedoen er niet in slaagt om het diploma te behalen, mag de waarborgsom op de werknemer worden verhaald.

BIJLAGE I (BIJ ARTIKEL 3.3 A)

TABEL VOOR RIJDEND PERSONEEL PER 1 APRIL 2002

leeftijd	loontrede	ongediplomeerd		I		II		III	
		maand- loon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon
18 jaar	00	€ 599,53	€ 3,46	€ 613,27	€ 3,54	€ 624,80	€ 3,61	€ 636,35	€ 3,67
19 jaar	00	€ 691,77	€ 3,99	€ 707,61	€ 4,08	€ 720,93	€ 4,16	€ 734,26	€ 4,24
20 jaar	00	€ 810,36	€ 4,68	€ 828,91	€ 4,78	€ 844,53	€ 4,87	€ 860,13	€ 4,96
21 jaar	00	€ 955,30	€ 5,51	€ 977,17	€ 5,64	€ 995,57	€ 5,74	€ 1013,97	€ 5,85
22 jaar	00	€ 1120,01	€ 6,46	€ 1145,65	€ 6,61	€ 1167,22	€ 6,74	€ 1188,80	€ 6,86
0/3 mnd	00	€ 1277,44	€ 7,37	€ 1308,08	€ 7,55	€ 1333,461	€ 7,69	€ 1358,83	€ 7,84
4/12 mnd		€ 1317,66	€ 7,60	€ 1347,83	€ 7,78	€ 1373,20	€ 7,92	€ 1398,58	€ 8,07
	01	€ 1331,06	€ 7,68	€ 1361,23	€ 7,85	€ 1386,61	€ 8,00	€ 1411,99	€ 8,15
	02	€ 1357,40	€ 7,83	€ 1388,87	€ 8,01	€ 1413,42	€ 8,16	€ 1438,79	€ 8,30
	03	€ 1357,40	€ 7,83	€ 1388,87	€ 8,01	€ 1413,42	€ 8,16	€ 1438,79	€ 8,30
	04	€ 1357,40	€ 7,83	€ 1388,87	€ 8,01	€ 1413,42	€ 8,16	€ 1438,79	€ 8,30
	05	€ 1397,62	€ 8,06	€ 1428,26	€ 8,24	€ 1453,64	€ 8,39	€ 1478,53	€ 8,53
	06			€ 1458,42	€ 8,42	€ 1478,53	€ 8,58	€ 1503,91	€ 8,68
	07					€ 1503,91	€ 8,68	€ 1529,29	€ 8,82
	08							€ 1554,66	€ 8,97
	09							€ 1580,04	€ 9,12
	10							€ 1604,46	€ 9,26
	11							€ 1630,79	€ 9,41
	12							€ 1656,17	€ 9,56

I praktijkdiploma CCV-taxivervoer plus

II certificaat sociale vaardigheden

III diploma CCV-taxivervoer

Het bezit van een, twee of drie diploma's leidt tot inschaling in de respectieve loonschalen I, II of III.

TABEL VOOR RIJDEND PERSONEEL PER 1 JANUARI 2003

leeftijd	loontrede	ongediplomeerd		I		II		III	
		maand- loon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon
18 jaar	00	€ 617,52	€ 3,56	€ 631,67	€ 3,64	€ 643,54	€ 3,71	€ 655,44	€ 3,78
19 jaar	00	€ 712,52	€ 4,11	€ 728,84	€ 4,21	€ 742,56	€ 4,28	€ 756,29	€ 4,36
20 jaar	00	€ 834,67	€ 4,82	€ 853,78	€ 4,93	€ 869,87	€ 5,02	€ 885,93	€ 5,11
21 jaar	00	€ 983,96	€ 5,68	€ 1006,49	€ 5,81	€ 1025,44	€ 5,92	€ 1044,39	€ 6,03
22 jaar	00	€ 1153,61	€ 6,66	€ 1180,02	€ 6,81	€ 1202,24	€ 6,94	€ 1224,46	€ 7,07
0/3 mnd	00	€ 1315,76	€ 7,59	€ 1347,32	€ 7,77	€ 1373,46	€ 7,93	€ 1399,59	€ 8,08
4/12 mnd		€ 1357,19	€ 7,83	€ 1388,26	€ 8,01	€ 1414,40	€ 8,16	€ 1440,54	€ 8,31
	01	€ 1370,99	€ 7,91	€ 1402,07	€ 8,09	€ 1428,21	€ 8,24	€ 1454,35	€ 8,39
	02	€ 1398,12	€ 8,07	€ 1430,54	€ 8,25	€ 1455,82	€ 8,40	€ 1481,95	€ 8,55
	03	€ 1398,12	€ 8,07	€ 1430,54	€ 8,25	€ 1455,82	€ 8,40	€ 1481,95	€ 8,55
	04	€ 1398,12	€ 8,07	€ 1430,54	€ 8,25	€ 1455,82	€ 8,40	€ 1481,95	€ 8,55
	05	€ 1439,55	€ 8,31	€ 1471,11	€ 8,49	€ 1497,25	€ 8,64	€ 1522,89	€ 8,79
	06			€ 1502,17	€ 8,67	€ 1522,53	€ 8,79	€ 1549,03	€ 8,94
	07					€ 1549,03	€ 8,94	€ 1575,17	€ 9,09
	08							€ 1601,30	€ 9,24
	09							€ 1627,44	€ 9,39
	10							€ 1652,59	€ 9,54
	11							€ 1679,71	€ 9,69
	12							€ 1705,86	€ 9,84

I praktijkdiploma CCV-taxiervoer plus

II certificaat sociale vaardigheden

III diploma CCV-taxiervoer

Het bezit van een, twee of drie diploma's leidt tot inschaling in de respectieve loonschalen I, II of III.

BIJLAGE II (BIJ ARTIKEL 3.3 B)

TABEL VOOR NIET-RIJDEND PERSONEEL PER 1 APRIL 2002

leeftijd	loontrede	overig personeel		telefonist(e)		administr. medew		centralist/planner	
		maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon
15 jaar	00	€ 395,30	€ 2,28	€ 395,30	€ 2,28	€ 406,63	€ 2,35	€ 432,05	€ 2,49
16 jaar	00	€ 454,59	€ 2,62	€ 454,59	€ 2,62	€ 467,62	€ 2,70	€ 496,86	€ 2,87
17 jaar	00	€ 520,47	€ 3,00	€ 520,47	€ 3,00	€ 535,39	€ 3,09	€ 568,86	€ 3,28
18 jaar	00	€ 599,53	€ 3,46	€ 599,53	€ 3,46	€ 616,72	€ 3,56	€ 655,27	€ 3,78
19 jaar	00	€ 691,77	€ 3,99	€ 691,77	€ 3,99	€ 711,58	€ 4,11	€ 756,09	€ 4,36
20 jaar	00	€ 810,36	€ 4,68	€ 810,36	€ 4,68	€ 833,58	€ 4,81	€ 885,70	€ 5,11
21 jaar	00	€ 955,30	€ 5,51	€ 955,30	€ 5,51	€ 982,68	€ 5,67	€ 1044,12	€ 6,02
22 jaar	00	€ 1120,01	€ 6,46	€ 1120,01	€ 6,46	€ 1152,11	€ 6,65	€ 1224,14	€ 7,06
0/3 mnd	00	€ 1277,44	€ 7,37	€ 1277,44	€ 7,37	€ 1313,95	€ 7,58	€ 1396,10	€ 8,06
4/12 mnd		€ 1317,66	€ 7,60	€ 1317,66	€ 7,60	€ 1355,42	€ 7,82	€ 1440,16	€ 8,31
	01	€ 1331,06	€ 7,68	€ 1346,01	€ 7,77	€ 1383,67	€ 7,98	€ 1477,84	€ 8,53
	02	€ 1357,40	€ 7,83	€ 1374,25	€ 7,93	€ 1411,92	€ 8,15	€ 1515,50	€ 8,74
	03	€ 1397,62	€ 8,06	€ 1400,63	€ 8,08	€ 1440,16	€ 8,31	€ 1553,16	€ 8,96
	04	€ 1428,74	€ 8,24	€ 1430,75	€ 8,26	€ 1468,42	€ 8,47	€ 1590,82	€ 9,18
	05	€ 1457,95	€ 8,41	€ 1458,99	€ 8,42	€ 1496,67	€ 8,64	€ 1628,49	€ 9,40
	06			€ 1487,25	€ 8,58	€ 1524,91	€ 8,80	€ 1666,15	€ 9,61
	07			€ 1515,50	€ 8,74	€ 1553,16	€ 8,96	€ 1703,81	€ 9,83
	08			€ 1543,75	€ 8,91	€ 1581,41	€ 9,13	€ 1741,47	€ 10,05
	09			€ 1571,99	€ 9,07	€ 1609,65	€ 9,29	€ 1779,15	€ 10,27
	10			€ 1600,24	€ 9,23	€ 1637,90	€ 9,45	€ 1816,81	€ 10,48
	11					€ 1666,15	€ 9,61	€ 1854,47	€ 10,70
	12							€ 1892,13	€ 10,92

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

TABEL VOOR NIET-RIJDEND PERSONEEL PER 1 JANUARI 2003

leeftijd	loontrede	overig personeel		telefonist(e)		administr. medew.		centralist/planner	
		maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon	maandloon	uurloon
15 jaar	00	€ 407,16	€ 2,35	€ 407,16	€ 2,35	€ 418,83	€ 2,42	€ 445,01	€ 2,57
16 jaar	00	€ 468,23	€ 2,70	€ 468,23	€ 2,70	€ 481,62	€ 2,78	€ 511,77	€ 2,95
17 jaar	00	€ 536,08	€ 3,09	€ 536,08	€ 3,09	€ 551,45	€ 3,18	€ 585,93	€ 3,38
18 jaar	00	€ 617,52	€ 3,56	€ 617,52	€ 3,56	€ 635,22	€ 3,67	€ 674,93	€ 3,89
19 jaar	00	€ 712,52	€ 4,11	€ 712,52	€ 4,11	€ 732,93	€ 4,23	€ 778,77	€ 4,49
20 jaar	00	€ 834,67	€ 4,82	€ 834,67	€ 4,82	€ 858,59	€ 4,95	€ 912,27	€ 5,26
21 jaar	00	€ 983,96	€ 5,68	€ 983,96	€ 5,68	€ 1012,16	€ 5,84	€ 1075,44	€ 6,21
22 jaar	00	€ 1153,61	€ 6,66	€ 1153,61	€ 6,66	€ 1186,67	€ 6,85	€ 1260,86	€ 7,28
0/3 mnd	00	€ 1315,76	€ 7,59	€ 1315,76	€ 7,59	€ 1353,37	€ 7,81	€ 1437,98	€ 8,30
4/12 mnd	00	€ 1357,19	€ 7,83	€ 1357,19	€ 7,83	€ 1396,08	€ 8,06	€ 1483,36	€ 8,56
	01	€ 1370,99	€ 7,91	€ 1386,39	€ 8,00	€ 1425,18	€ 8,22	€ 1522,18	€ 8,78
	02	€ 1398,12	€ 8,07	€ 1415,48	€ 8,17	€ 1454,28	€ 8,39	€ 1560,97	€ 9,01
	03	€ 1439,55	€ 8,31	€ 1442,65	€ 8,32	€ 1483,36	€ 8,56	€ 1599,75	€ 9,23
	04	€ 1471,60	€ 8,49	€ 1473,67	€ 8,50	€ 1512,47	€ 8,73	€ 1638,54	€ 9,45
	05	€ 1501,69	€ 8,67	€ 1502,76	€ 8,67	€ 1541,57	€ 8,90	€ 1677,34	€ 9,68
	06			€ 1531,87	€ 8,84	€ 1570,66	€ 9,06	€ 1716,13	€ 9,90
	07			€ 1560,97	€ 9,01	€ 1599,75	€ 9,23	€ 1754,92	€ 10,13
	08			€ 1590,06	€ 9,18	€ 1628,85	€ 9,40	€ 1793,71	€ 10,35
	09			€ 1619,15	€ 9,34	€ 1657,94	€ 9,57	€ 1832,52	€ 10,57
	10			€ 1648,25	€ 9,51	€ 1687,04	€ 9,73	€ 1871,31	€ 10,80
	11					€ 1716,13	€ 9,90	€ 1910,10	€ 11,02
	12							€ 1948,89	€ 11,25

BIJLAGE III

FUNCTIEBESCHRIJVINGEN:

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/Planner

Doel van de functie:

Het efficiënt registreren, plannen en uitvoeren 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 taxivervoerproces.

Resultaatgebied:

- * Het verwerken van uren, ritopdrachten en rittenstaten
- * 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

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE V

VOORBEELD

JAARURENREGELING
(Uitsluitend schoolvervoer)

(artikel 3.6)

De werkgever
gevestigd te

en de werknemer
wonende te

nemen in overweging dat:

zij bij het sluiten van deze overeenkomst voor ogen hebben een overeenkomst als bedoeld in artikel 3.6 van de CAO Taxivervoer, te weten een jaarurenregeling. Aangezien uitsluitend schoolvervoer wordt verricht, houdt dit in dat er tijdens de schoolvakanties geen werkzaamheden te verrichten zijn. Onder schoolvervoer moet worden verstaan het geregeld vervoer van schoolkinderen, waarbij sprake is van structurele onderbrekingen in het vervoer over vooraf kenbare periodes. Deze overeenkomst regelt dat de arbeidsuren en de beloning over een periode van een jaar naar evenredigheid worden gemiddeld over 12 betalingsperiodes, zodat ook tijdens de schoolvakanties een zeker inkomen gewaarborgd is. Het in deze arbeidsovereenkomst overeengekomen gemiddeld aantal te werken uren is gekoppeld aan de te rijden routes.

Werkgever en werknemer stellen jaarlijks de omvang van het aantal arbeidsuren vast op grond van het werkaanbod in het nieuwe schooljaar. Indien op grond van de instructies van de opdrachtgever, de te rijden routes tussentijds wijzigen en dit leidt tot minder arbeidsuren dan het overeengekomen gemiddelde, dient de werkgever zich in te spannen om vervangende arbeid aan te bieden. Indien hij hiertoe niet in staat is, zal het overeengekomen aantal arbeidsuren worden aangepast

en komen in dat kader overeen als volgt:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever als parttime chauffeur met als standplaats

Artikel 2

De werknemer verricht uitsluitend schoolvervoer. De werkgever kan aan de werknemer geen andere werkzaamheden opdragen dan die welke verband houden met het schoolvervoer.

Artikel 3

De proeftijd bedraagt 2 maanden. Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zodra de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Artikel 4

De arbeid wordt verricht op parttime basis tijdens de schoolperiodes. De arbeidsuren worden gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen vanaf 1 augustus van enig jaar, maar zullen gemiddeld niet minder bedragen dan uur per betalingsperiode van weken/een maand (doorhalen wat niet van toepassing is).

Artikel 5

De werktijden zijn gedurende de schoolperiodes gelegen op maandag tot en met vrijdag van uur tot uur en van tot uur.
òf
De werktijden zijn gedurende de schoolperiodes globaal gelegen tussen en uur. De precieze arbeidstijdstippen worden tevoren middels een rooster bekend gemaakt.
(N.B. kiezen uit één van beide opties).

Artikel 6

Het loon, te verdienen gedurende de schoolperiodes, wordt gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen vanaf 1 augustus van enig jaar. Per maand wordt een evenredig deel van dat jaargemiddelde uitbetaald. De werknemer ontvangt aldus een bruto loon van € per maand, met verrekening van wettelijke en contractuele inhoudingen. De aanspraak op vakantiedagen is in het loon inbegrepen conform het bepaalde in artikel 8.

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 7

Uiterlijk op 1 augustus worden de meeruren die in de daaraan voorafgaande 12 maanden zijn gemaakt, uitbetaald. De minder gemaakte uren zijn eveneens voor rekening van de werkgever.

Artikel 8

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar en loopt derhalve van 1 januari t/m 31 december. De werknemer heeft (naar rato van het aantal gewerkte uren) recht op vakantiedagen per kalenderjaar met behoud van loon. Vakantiedagen worden geacht opgenomen te worden in de schoolvakanties. In dat verband wordt de aanspraak op vakantiedagen uitgedrukt in een percentage van het uurloon en uitbetaald. Dit percentage bedraagt%.

Artikel 9

De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels en erkent daarvan een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 10

Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20.....

De werknemer,

De werkgever,

JAARURENREGELING
(Schoolvervoer in combinatie met andere werkzaamheden)

(artikel 3.6)

De werkgever
gevestigd te

en de werknemer
wonende te

nemen in overweging dat:

zij bij het sluiten van deze overeenkomst voor ogen hebben een overeenkomst als bedoeld in artikel 3.6 van de CAO Taxivervoer, te weten een jaarurenregeling betreffende het schoolvervoer. Ten aanzien van het schoolvervoer geldt dat er tijdens de schoolvakanties geen werkzaamheden te verrichten zijn. Onder schoolvervoer moet worden verstaan het geregeld vervoer van schoolkinderen, waarbij sprake is van structurele onderbrekingen in het vervoer over vooraf kenbare periodes. Deze overeenkomst regelt dat voor wat betreft het schoolvervoer de arbeidsuren en de beloning over een periode van een jaar naar evenredigheid worden gemiddeld over 12 betalingsperiodes, zodat ook tijdens de schoolvakanties een zeker inkomen gewaarborgd is. Het in deze arbeidsovereenkomst overeengekomen gemiddeld aantal te werken uren is gekoppeld aan de te rijden routes.

Werkgever en werknemer stellen jaarlijks de omvang van het aantal arbeidsuren vast op grond van het werkaanbod in het nieuwe schooljaar. Indien op grond van de instructies van de opdrachtgever, de te rijden routes tussentijds wijzigen en dit leidt tot minder arbeidsuren dan het overeengekomen gemiddelde, dient de werkgever zich in te spannen om vervangende arbeid aan te bieden. Indien hij hiertoe niet in staat is, zal het overeengekomen aantal arbeidsuren worden aangepast.

Naast het schoolvervoer kunnen aan de werknemer op basis van deze arbeidsovereenkomst (incidenteel) ook andere werkzaamheden worden opgedragen. Ten aanzien van die andere werkzaamheden geldt de midde-ling van de arbeidsuren en de beloning niet.

en komen in dat kader overeen als volgt:

Artikel 1

- a. Werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever als parttime chauffeur met als standplaats
- b. De werknemer verricht hoofdzakelijk schoolvervoer. Daarnaast is de

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

werknemer bereid om incidenteel en op afroep andere werkzaamheden te verrichten ten behoeve van de werkgever.

Artikel 2

De eerste 2* maanden van deze arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd. Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zodra de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Artikel 3

De werkzaamheden betreffende het schoolvervoer worden verricht op parttime basis tijdens de schoolperiodes. De arbeidsuren worden gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen vanaf 1 augustus van enig jaar, maar zullen gemiddeld niet minder bedragen dan uur per maand.

Artikel 4

- a. De werktijden betreffende het schoolvervoer zijn gedurende de schoolperiodes gelegen op maandag tot en met vrijdag van uur tot uur en van tot uur.
of:
- a. De werktijden betreffende het schoolvervoer zijn gedurende schoolperiodes globaal gelegen op maandag tot en met vrijdag tussen en uur en tussen en uur. De precieze arbeidstijdstippen worden tevoren middels een rooster bekend gemaakt.
(N.B. Kiezen uit één van beide opties)
- b. De dagen waarop de andere, incidentele, werkzaamheden dienen te worden verricht, worden in onderling overleg vastgesteld. De tijdstippen waarop de arbeid op de hiervoor bedoelde dagen aanvangt en eindigt worden door de werkgever vastgesteld.

Artikel 5

- a. Het loon, te verdienen met de werkzaamheden betreffende het schoolvervoer, wordt gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen vanaf 1 augustus van enig jaar. Per maand wordt een evenredig deel van dat jaargemiddelde uitbetaald. Werknemer ontvangt aldus een bruto loon van € per maand, met verreke-

ning van wettelijke en contractuele inhoudingen. De aanspraak op vakantiedagen is in het loon inbegrepen conform het bepaalde in artikel 7.

- b. Alle incidentele, extra gemaakte arbeidsuren, anders dan de arbeidsuren betreffende het schoolvervoer, worden in de maand volgend op die waarin de extra arbeidsuren zijn gemaakt, uitbetaald, in aanvulling op het loon dat wordt uitbetaald ingevolge de jaarurenregeling.

Artikel 6

Uiterlijk op 1 augustus worden de meeruren betreffende het schoolvervoer, die in de daaraan voorafgaande 12 kalendermaanden zijn gemaakt, uitbetaald. De minder gemaakte uren betreffende het schoolvervoer zijn eveneens voor rekening van de werkgever.

Artikel 7

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar en loopt derhalve van 1 januari t/m 31 december. Werknemer heeft (naar rato van het aantal gewerkte uren) recht op vakantiedagen per kalenderjaar met behoud van salaris. Vakantiedagen worden geacht opgenomen te worden in de schoolvakanties. In dat verband wordt de aanspraak op vakantiedagen uitgedrukt in een percentage van het uurloon en uitbetaald. Dit percentage bedraagt%.**

Artikel 8

Werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij werkgever geldende arbeidsregels en erkent daarvan een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 9

Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20.....

De werknemer,

De werkgever,

* Zie artikel 2.1 CAO Taxivervoer en artikel 7:652 BW.

** In het kader van de jaarurenregeling wordt in de loonberekening de vakantieaanspraak opgenomen conform onderstaand schema:

22 vakantiedagen + 1 ATV-dag = 23 : 237 (260 werkbare dagen minus 23) x 100% = 9,70%

23 vakantiedagen + 1 ATV-dag = 24 : 236 (260 werkbare dagen minus 24) x 100% = 10,16%

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

24 vakantiedagen + 1 ATV-dag = 25 : 235 (260 werkbare dagen minus 25) x 100% = 10,63%

25 vakantiedagen + 1 ATV-dag = 26 : 234 (260 werkbare dagen minus 26) x 100% = 11,11%

26 vakantiedagen + 1 ATV-dag = 27 : 233 (260 werkbare dagen minus 27) x 100% = 11,58%

27 vakantiedagen + 1 ATV-dag = 28 : 232 (260 werkbare dagen minus 28) x 100% = 12,06%

Met ingang van 1 januari 2003 wordt in het kader van de jaarurenregeling in de loonberekening de vakantie-aanspraak opgenomen conform onderstaand schema:

22 vakantiedagen = 22 : 238 (260 werkbare dagen minus 22) x 100% = 9,24%

23 vakantiedagen = 23 : 237 (260 werkbare dagen minus 23) x 100% = 9,70%

24 vakantiedagen = 24 : 236 (260 werkbare dagen minus 24) x 100% = 10,16%

25 vakantiedagen = 25 : 235 (260 werkbare dagen minus 25) x 100% = 10,63%

26 vakantiedagen = 26 : 234 (260 werkbare dagen minus 26) x 100% = 11,11%

27 vakantiedagen = 27 : 233 (260 werkbare dagen minus 27) x 100% = 11,58%

*** Indien een arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor minder dan 15 uur per week én de tijdstippen waarop de werknemer zal werken niet vastliggen geldt een minimum loonaanspraak van 3 uur loon per „oproep”. Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang helemaal niet is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om vooraf de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop arbeid wordt verricht.

BIJLAGE VI

VOORBEELD

**FULLTIME ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAAALDE
TIJD**

De werkgever
gevestigd te

en de werknemer
wonende te

komen overeen als volgt:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever als met als standplaats Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen.

Artikel 2

De proeftijd bedraagt 2* maanden. Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zodra de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Artikel 3

De werkgever betaalt, overeenkomstig de in de CAO vermelde voorschriften, aan de werknemer het functieloon als bedoeld in artikel 3.1A/3.3B (doorhalen wat niet van toepassing is), zijnde een bedrag van € bruto per kalenderweek/4 weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is), òf een basisloon van €, aangevuld met een provisie van, zijnde tenminste het functieloon. De in de CAO genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet inbegrepen.

Artikel 4

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer geacht in dienst te zijn getreden op

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 5

De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels en erkent daarvan een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 6

Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20.....

De werknemer,

De werkgever,

FULLTIME ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

De werkgever
gevestigd te

en de werknemer
wonende te

komen overeen als volgt:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever als met als standplaats Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van dagen/weken/maanden/jaar** (doorhalen wat niet van toepassing is) en eindigt op

Artikel 2

De proeftijd bedraagt* (maand)en. Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zodra de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Artikel 3

De werkgever betaalt, overeenkomstig de in de CAO vermelde voorschriften, aan de werknemer het functieloon als bedoeld in artikel 3.3A/3.3B (doorhalen wat niet van toepassing is), zijnde een bedrag van € bruto per kalenderweek/4 weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is), of een basisloon van €, aangevuld met een provisie van, zijnde tenminste het functieloon. De in de CAO genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet begrepen.

Artikel 4

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer geacht in dienst te zijn getreden op

Artikel 5

De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels en erkent daarvan een exemplaar te hebben ontvangen.

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 6

Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20.....

De werknemer,

De werkgever,

* Zie artikel 2.1 CAO Taxivervoer en artikel 7:652 BW.

** Sinds de invoering van de flexwet is de regelgeving ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gewijzigd. Er kunnen maximaal 3 arbeidsovereenkomsten worden gesloten binnen een periode van 36 maanden (tussentijdse periodes van 3 maanden meetellen). Men noemt dit een keten van arbeidsovereenkomsten. Een tussentijdse periode van langer dan 3 maanden, doorbreekt de keten. Arbeidsovereenkomsten met uitzendbureaus en andere bedrijven binnen een concern tellen in beginsel ook mee. Bij overschrijding van de termijn van 36 maanden en/of het sluiten van een 4e arbeidsovereenkomst binnen 3 maanden, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ten aanzien van werknemers die voor 1 januari 1999 al in dienst waren kan overgangrecht van toepassing zijn. Raadpleeg bij twijfel een deskundige (artikel 7:668a BW).

BIJLAGE VII

VOORBEELD

**PARTTIME ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAAALDE
TIJD**

De werkgever
gevestigd te

en de werknemer
wonende te

komen overeen als volgt:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever als parttime met als standplaats Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen.

Artikel 2

De proeftijd bedraagt 2* maanden. Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zodra de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Artikel 3

De overeengekomen arbeidsduur bedraagt uur per week/vier weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is).**

Artikel 4

1. De dagen waarop arbeid zal worden verricht, worden in onderling overleg vastgesteld.***
2. De aanvang en het einde van de werktijden, op de in lid 1 bedoelde dagen, alsmede de pauzen rusttijden, worden door of namens de werkgever vastgesteld.
1. De vakantie-aanspraak ex artikel 7.3 ontstaat naar rato van het aantal gewerkte uren.

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 5

Het functieloon wordt berekend volgens artikel 3.3A/3.3B (doorhalen wat niet van toepassing is) naar rato van het aantal overeengekomen arbeidsuren*** zijnde een bedrag van € bruto per kalenderweek/ 4 weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is), òf een basisloon van €, aangevuld met een provisie van, zijnde tenminste het functieloon. De in de CAO genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet inbegrepen.

Artikel 6

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer geacht in dienst te zijn getreden op

Artikel 7

De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels en erkent daarvan een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 8

Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20.....

De werknemer,

De werkgever,

PARTTIME ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

De werkgever
gevestigd te

en de werknemer
wonende te

komen overeen als volgt:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van in dienst van de werkgever als parttime met als standplaats Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van dagen/weken/maanden/jaar*** (doorhalen wat niet van toepassing is) en eindigt op

Artikel 2

De proeftijd bedraagt* maand(en). Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zodra de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Artikel 3

De overeengekomen arbeidsduur bedraagt uur per week/vier weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is).**

Artikel 4

1. De dagen waarop arbeid zal worden verricht, worden in onderling overleg vastgesteld.***
2. De aanvang en het einde van de werktijden, op de in lid 1 bedoelde dagen, alsmede de pauzen rusttijden, worden door of namens de werkgever vastgesteld.
3. De vakantie-aanspraak ex artikel 7.3 ontstaat naar rato van het aantal gewerkte uren.

Artikel 5

Het functieloon wordt berekend volgens artikel 3.3A/3.3B (doorhalen wat niet van toepassing is) naar rato van het aantal overeengekomen arbeidsuren*** zijnde een bedrag van € bruto per kalenderweek/

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4 weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is), òf een basisloon van €, aangevuld met een provisie van, zijnde tenminste het functieloon. De in de CAO genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet inbegrepen.

Artikel 6

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer geacht in dienst te zijn getreden op

Artikel 7

De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels en erkent daarvan een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 8

Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20.....

De werknemer,

De werkgever,

* Zie artikel 2.1 CAO Taxivervoer en artikel 7:652 BW.

** Rechtsvermoeden omvang arbeid: indien een arbeidsovereenkomst minimaal 3 maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid in de 3 voorafgaande maanden. Indien in de arbeidsovereenkomst een bepaalde arbeidsomvang is vastgelegd, kan dit dus door het aantal feitelijk gewerkte uren, gewijzigd worden. Dit speelt met name een rol bij arbeidsovereenkomsten waarbij er vooraf geen arbeidsomvang is vastgelegd, maar op grond waarvan er wel met een zekere regelmaat arbeid verricht wordt. Denk hierbij vooral ook aan de M.U.P.-overeenkomsten. Daarbij wordt de arbeidsomvang vaak niet vastgelegd of wordt slechts een gering aantal arbeidsuren in de overeenkomst opgenomen.

*** Indien een arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor minder dan 15 uur per week én de tijdstippen waarop de werknemer zal werken niet vastliggen geldt een minimum loonaanspraak van 3 uur loon per „oproep”. Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang helemaal niet is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om vooraf de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop arbeid wordt verricht.

**** Sinds de invoering van de flexwet is de regelgeving ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gewijzigd. Er kunnen maximaal 3

arbeidsovereenkomsten worden gesloten binnen een periode van 36 maanden (tussenliggende periodes van 3 maanden meetellen). Men noemt dit een keten van arbeidsovereenkomsten. Een tussenliggende periode van langer dan 3 maanden, doorbreekt de keten. Arbeidsovereenkomsten met uitzendbureaus en andere bedrijven binnen een concern tellen in beginsel ook mee. Bij overschrijding van de termijn van 36 maanden en/of het sluiten van een 4e arbeidsovereenkomst binnen 3 maanden, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ten aanzien van werknemers die voor 1 januari 1999 al in dienst waren kan overgangsrecht van toepassing zijn. Raadpleeg bij twijfel een deskundige (artikel 7:668a BW).

BIJLAGE VIII

VOORBEELD

M.U.P.-OVEREENKOMST VOOR ONBEPAAALDE TIJD
(= Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht)

(artikel 1.2 sub g en artikel 3.7)

De werkgever
gevestigd te

en de werknemer
wonende te

nemen in overweging dat:

de werkgever met het oog op een fluctuerend werkaanbod, naast de inzet van vaste werknemers, behoefte kan hebben aan extra arbeidskrachten. Deze behoefte is wisselend en is onder meer afhankelijk van de vraag naar vervoer en de inzetbaarheid van de vaste werknemers. Het is aan de werkgever om te bepalen of zich werkzaamheden voordoen die rechtvaardigen een beroep op de arbeid van de werknemer te doen. Indien arbeid voor de M.U.P.-kracht voorhanden is binnen de vooraf afgesproken tijdvakken, roept de werkgever de M.U.P.-kracht op. De werknemer verricht de arbeid na daartoe opgeroepen te zijn.

en komen in dat kader overeen als volgt:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever als met als standplaats. Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen.

Artikel 2

De proeftijd bedraagt 2* maand(en). Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zodra de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Artikel 3

In onderling overleg wordt vastgesteld op welke dagen en uren de werknemer beschikbaar is om arbeid te verrichten.

Artikel 4

De overeengekomen arbeidsduur bedraagt uur per week/vier weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is).**

Artikel 5

Loon is verschuldigd over de uren, waarop en gedurende welke arbeid wordt verricht.***

Het functieloon bedraagt € bruto per uur inclusief/exclusief (doorhalen wat niet van toepassing is) 8% vakantietoeslag en inclusief/exclusief (doorhalen wat niet van toepassing is) 9,7% wegens vakantie-aanspraken. Overige in de CAO genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet inbegrepen.

Artikel 6

Artikel 7:628 BW wordt uitdrukkelijk uitgesloten gedurende de eerste 6 maanden van de overeenkomst, zodat geen verplichting tot doorbetaling van loon bestaat, in geval de werkgever in die periode niet in staat is arbeid aan te bieden, wat daarvan ook de oorzaak is.****

Artikel 7

De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels en erkent daarvan een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 8

Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20...

De werknemer,

De werkgever,

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

M.U.P.-OVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD
(= Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht)

(artikel 1.2 sub g en artikel 3.7)

De werkgever
gevestigd te

en de werknemer
wonende te

nemen in overweging dat:

de werkgever met het oog op een fluctuerend werkaanbod, naast de inzet van vaste werknemers, behoefte kan hebben aan extra arbeidskrachten. Deze behoefte is wisselend en is onder meer afhankelijk van de vraag naar vervoer en de inzetbaarheid van de vaste werknemers. Het is aan de werkgever om te bepalen op zich werkzaamheden voordoen die rechtvaardigen een beroep op de arbeid van de werknemer te doen. Indien arbeid voor de M.U.P.-kracht voorhanden is binnen de vooraf afgesproken tijdvakken, roept de werkgever de M.U.P.-kracht op. De werknemer verricht de arbeid na daartoe opgeroepen te zijn.

en komen in dat kader overeen als volgt:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever als met als standplaats. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van dagen/ weken/maanden/jaar** (doorhalen wat niet van toepassing is) en eindigt op Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen.

Artikel 2

De proeftijd bedraagt* maand(en). Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zodra de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Artikel 3

In onderling overleg wordt vastgesteld op welke dagen en uren de werknemer beschikbaar is om arbeid te verrichten.

Artikel 4

De overeengekomen arbeidsduur bedraagt uur per week/vier weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is).**

Artikel 5

Loon is verschuldigd over de uren, waarop en gedurende welke arbeid wordt verricht.***

Het functieloon bedraagt € bruto per uur inclusief/exclusief (doorhalen wat niet van toepassing is) 8% vakantietoeslag en inclusief/exclusief (doorhalen wat niet van toepassing is) 9,7% wegens vakantie-aanspraken. Overige in de CAO genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet inbegrepen.

Artikel 6

Artikel 7:628 BW wordt uitdrukkelijk uitgesloten gedurende de eerste 6 maanden van de overeenkomst, zodat geen verplichting tot doorbetaling van loon bestaat, in geval de werkgever in die periode niet in staat is arbeid aan te bieden, wat daarvan ook de oorzaak is.****

Artikel 7

De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels en erkent daarvan een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 8

Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20.....

De werknemer,

De werkgever,

* Zie artikel 2.1 CAO Taxivervoer en artikel 7:652 BW.

** Rechtsvermoeden omvang arbeid: indien een arbeidsovereenkomst minimaal 3 maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid in de 3 voorafgaande maanden. Indien in de arbeidsovereenkomst een bepaalde arbeidsomvang is vastgelegd, kan dit dus door het aantal feitelijk gewerkte uren, gewijzigd

Taxivervoer 2002/2003

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

worden. Dit speelt met name een rol bij arbeidsovereenkomsten waarbij er vooraf geen arbeidsomvang is vastgelegd, maar op grond waarvan er wel met een zekere regelmaat arbeid verricht wordt. Denk hierbij vooral ook aan de M.U.P.-overeenkomsten. Daarbij wordt de arbeidsomvang vaak niet vastgelegd of wordt slechts een gering aantal arbeidsuren in de overeenkomst opgenomen.

*** Indien een arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor minder dan 15 uur per week én de tijdstippen waarop de werknemer zal werken niet vastliggen geldt een minimum loonaanspraak van 3 uur loon per „oproep”. Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang helemaal niet is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om vooraf de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop arbeid wordt verricht.

**** De uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht is gelimiteerd. Conform de wettelijke bepalingen is uitsluiting alleen nog toegestaan gedurende de eerste 6 maanden van de eerste arbeidsovereenkomst. Bij een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is uitsluiting gedurende totaal maximaal 6 maanden mogelijk (artikel 7:628 BW).

BIJLAGE XI

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

In het Burgerlijk Wetboek (7:674) is een regeling opgenomen, voor de uitkering bij overlijden van een werknemer waarin is bepaald

- dat de werkgever na het overlijden van een werknemer aan de nabestaanden een uitkering dient te verstrekken;
- de uitkering wordt verstrekt vanaf de dag van overlijden ter grootte van een maand;
- de uitkering moet worden berekend naar het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam. Hieronder vallen ook alle vaste loonbestanddelen zoals vakantiebijslag, gratificaties etc.;
- de nabestaanden zijn:
 - a. de langstlevende van de echtgenote indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde; dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
Van ongehuwd samenleven als hiervoor bedoeld, is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad
Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld onder c. is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding/
dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
 - b. bij ontbreken van de onder a. bedoelde persoon, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen van de overleden werknemer;
 - c. en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorziet.

BIJLAGE XII (BEHORENDE BIJ ARTIKEL 3.1A EN 5.1)

ARBEIDS- EN RUSTTIJDENREGELING

1. De werkgever die een arbeidspatroon voor de bij hem werkzame werknemer vaststelt of opnieuw vaststelt, deelt dit arbeidstijdpatroon ten minste 28 dagen van te voren aan die werknemer mede.
2. Indien de aard van de arbeid toepassing van het eerste lid onmogelijk maakt, deelt de werkgever ten minste 28 dagen van te voren aan de werknemer mede op welke dag de rusttijd, bedoeld in de artikelen 5:3 en 5:4 Arbeidstijdenwet (ATW), aanvangt. Tevens maakt hij aan die werknemer ten minste 4 dagen van te voren de tijdstippen bekend waarop hij arbeid moet verrichten.
3. Van het eerste en tweede lid kan uitsluitend bij collectieve regeling of, indien geen collectieve regeling van toepassing is dan wel de collectieve regeling geen bepalingen terzake bevat, telkens met instemming van de betrokken werknemer worden afgeweken.

Consignatie

1. Onder consignatie wordt in dit artikel verstaan: een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de consignatie uitsluitend een werknemer van 18 jaar of ouder wordt opgelegd.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:
 - a. ten minste gedurende 2 maal een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren in elke periode van 4 achtereenvolgende weken geen consignatie wordt opgelegd;
 - b. tijdens de bij deze wet en de daarop berustende bepalingen voorgeschreven onafgebroken rusttijd direct voorafgaand aan een nachtdienst en direct volgend op een nachtdienst geen consignatie wordt opgelegd;
 - c. ten hoogste 13 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren en 60 uren per week arbeid verricht;
 - d. ten hoogste gemiddeld 45 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verricht;

4. Indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode van 00.00 uur tot 06.00 uur bestrijkt, organiseert de werkgever in afwijking van het derde lid, onderdeel d, de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste gemiddeld 40 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verricht.
5. Voor de toepassing van het derde en vierde lid vangt de arbeidstijd aan op het moment van oproep als bedoeld in het eerste lid. Indien binnen een half uur na beëindiging van de arbeidstijd die voortvloeit uit een oproep als bedoeld in het eerste lid, opnieuw een dergelijke oproep wordt gedaan, is de tussenliggende tijd arbeidstijd. Indien binnen een half uur één of meer keren arbeid voortvloeiend uit een oproep als bedoeld in het eerste lid wordt verricht, wordt de arbeidstijd geacht ten minste een half uur te bedragen.
6. De arbeid die voortvloeit uit een oproep als bedoeld in het eerste lid wordt voor de toepassing van de artikelen 5:3 ATW, 5:5 ATW, tweede lid 5:8 ATW, eerste lid onderdelen c en d, en derde lid, onderdelen c en d, en 5:10 ATW, tweede en zevende lid, alsmede van de voorschriften krachtens artikel 5:12 ATW ten aanzien van de rusttijd en de pauze, buiten beschouwing gelaten.
7. Op de arbeid die voortvloeit uit een oproep als bedoeld in het eerste lid, is artikel 5:8 ATW, eerste lid, onderdeel b, en derde lid, onderdeel b, niet van toepassing.

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

TAXIVERVOER

Normering	Standaardregeling	Overlegregeling	Bijzonderheden
Minimale 2 wekelijkse rust	228 uur		
Wekelijkse rust	<ul style="list-style-type: none"> • 45 uur aaneengesloten; • 36 uur op standplaats (met compensatie); • 24 uur buiten standplaats (met compensatie) • 11 uur aaneengesloten 	<ul style="list-style-type: none"> • 45 uur aaneengesloten; • 36 uur op standplaats (met compensatie); • 24 uur buiten standplaats (met compensatie) • 11 uur aaneengesloten en maximaal 3x per week 9 uur (met compensatie); • 8 uur + 4 uur; • bij meerdere chauffeurs: 8 uur rust per 30 uur 	
Dagelijkse rust			
Zondagsarbeid	4 vrije zondagen per 13 weken	13 vrije zondagen per 52 weken	Zondag is de periode gelegen tussen 06.00 en 24.00 uur
Max. 2-wekelijkse rijtijd	90 uur	90 uur	
Max. wekelijkse rijtijd	56 uur	56 uur	
Max. dagelijkse rijtijd	9 uur en 2x per week 10 uur	9 uur en 2x per week 10 uur	
Max. onderbroken rijtijd	4,5 uur	4,5 uur	
Max. pauze/onderbreking	<ul style="list-style-type: none"> • 45 minuten na maximaal 4,5 uur rijtijd; of • onderbrekingen van tenminste 15 minuten elk op 4,5 uur rijtijd (tezamen minimaal 45 minuten); of • 30 minuten op 4 uur • (alleen voor geregeld nationaal personenvervoer) 	<ul style="list-style-type: none"> • 45 minuten na maximaal 4,5 uur rijtijd; of • onderbrekingen van tenminste 15 minuten elk op 4,5 uur rijtijd (tezamen minimaal 45 minuten); of • 30 minuten op 4 uur (alleen voor geregeld nationaal personenvervoer) 	

Normering	Standaardregeling	Overlegregeling	Bijzonderheden
Nachtarbeid	<ul style="list-style-type: none"> • hetzij 26 nachtdiensten per periode van 13 weken; • hetzij 12 uur per 2 weken tussen 0.00 en 06.00 uur 	<p>Algemene overlegregeling</p> <ul style="list-style-type: none"> • hetzij 35 nachtdiensten per periode van 13 weken • hetzij 20 uur per 2 weken tussen 0.00 uur en 06.00 uur <p>Bijzonder overlegregeling</p> <ul style="list-style-type: none"> • hetzij 42 nachtdiensten per periode van 13 weken én 140x per periode van 52 weken; • hetzij 38 uur per 2 weken tussen 0.00 uur en 06.00 uur 	

Het ATB-vervoer kent een standaard- en overlegregeling. De overlegregeling is van toepassing, wanneer CAO-partijen daarover afspraken hebben gemaakt. De taxi-cao bevat geen afspraak dienaangaande, zodat de standaardregeling van toepassing is.

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE XVI (bij hoofdstuk 11)

**REGELING KINDEROPVANG CAO VOOR HET PERSONEEL
IN DE TAXIBRANCHE**

Uitvoering:

De uitvoering van de regeling kinderopvang berust centraal bij Kinent in Utrecht. Kinent beheert de eventuele wachtlijst voor opvang.

Start van de regeling:

De werknemer die gebruik wenst te maken van de regeling kinderopvang kan zich vanaf 1 september 2002 bij Kinent aanmelden. De regeling vangt aan op 1 januari 2003. Gedurende de looptijd van de CAO wordt jaarlijks een budget van 0,1% van de loonsom door de Stichting Sociaal Fonds Vervoer van Personen met Personenauto's beschikbaar gesteld voor kinderopvang.

Wie kan gebruik maken van de regeling:

- werknemers (m/v) in dienst van bedrijven die vallen onder het taxi-
vervoer;

Welke leeftijd?

De opvang geldt voor dagopvang van kinderen van 0-4 jaar.

Keuze opvang:

De werknemer kiest in beginsel zelf de instelling waar het kind geplaatst moet worden. De voorkeur kan aangegeven worden op het aanvraagformulier. Voorwaarde is dat de instelling beschikt over een actuele gemeentelijke vergunning. Er kan alleen gekozen worden voor opvang in een kinderdagverblijf.

In een kinderdagverblijf wordt speciale opvang geboden in accommodaties met professionele begeleiders. De openingstijden zijn veelal beperkt, maar variëren per kinderdagverblijf.

Einde deelname:

De deelname aan de regeling eindigt automatisch zodra het kind de leeftijd van 4 jaar bereikt. De deelname eindigt eveneens zodra de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt.

Indien de werknemer voortijdig de opvang wenst te beëindigen dient Kinent daarvan zo spoedig mogelijk op de hoogte te worden gebracht. Kinent zegt vervolgens de opvangovereenkomst met de instelling op. Hierbij moet rekening gehouden worden met de opzegtermijn die door

de instelling gehanteerd wordt. Bij de plaatsing informeert Kinent de werknemer omtrent de opzegtermijn.

Melding bij Kinent:

Indien de werknemer in aanmerking wenst te komen voor kinderopvang, kan de werknemer een aanvraag indienen bij Kinent. Hij dient hiertoe telefonisch contact op te nemen met de Kinent. Kinent zend de werknemer een informatiepakket, een aanvraagformulier en een tweetal werkgeversverklaringen (één voor de eigen werkgever en één voor de werkgever van de partner). Na ontvangst van het ingevulde aanvraagformulier start Kinent de bemiddeling. Overigens kan de werknemer bij Kinent ook adressen opvragen van instellingen voor kinderopvang in de woonomgeving.

Rangorde in de aanvragen:

Aanvragen worden op volgorde van binnenkomst in behandeling genomen. De datum van de ontvangst van de aanmelding door Kinent is daarbij doorslaggevend. Aanvragen van alleenstaande ouders worden met voorrang in behandeling genomen. Voor bepaalde instellingen voor kinderopvang bestaan er wachtlijsten. Het is dus niet altijd mogelijk het kind direct te plaatsen in de instelling naar keuze. Indien er een tekort ontstaat worden alleenstaande ouders bovenaan de lijst geplaatst.

Bemiddeling door Kinent:

Kinent bemiddelt voor maximaal twee van de door de werknemer opgegeven instellingen. Indien de werknemer in de tussentijd zelf een instelling vindt, dient dit direct opgegeven te worden aan Kinent, zodat Kinent met die instelling contact kan opnemen en afspraken kan maken. Kinent sluit vervolgens een overeenkomst met de instelling, waarna het kind daadwerkelijk geplaatst kan worden. Kinent betaalt de kosten van de kinderopvang rechtstreeks aan de instelling.

(Basis)ouderbijdrage:

De werknemer draagt zelf ook bij aan de kosten van de kinderopvang. De kosten van de kinderopvang worden onder meer bepaald door de omvang van de opvang en de prijs die de instelling rekent. De werknemer betaalt een procentuele ouderbijdrage aan Kinent. De bijdrage stijgt aldus naarmate de kosten van de kinderopvang toenemen. De ouderbijdrage voor het 2e (en volgende) kind is overigens lager dan die voor het eerste kind.

De ouderbijdrage is afhankelijk van het inkomen van de werknemer en de echtgenoot of de partner gezamenlijk. Het gezinsinkomen wordt jaarlijks per 1 april opnieuw door Kinent gecontroleerd en vastgesteld. De ouderbijdrage volgt uit de verlengde bruto tabel, welke een uitbreiding vormt op de basistabel van het ministerie van VWS. De ouderbijdrage wordt per automatische incasso maandelijks vooruit aan Kinent betaald.

Taxivervoer 2002/2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Bijdrage van de werkgever:

Iedere werkgever die valt onder de werkingssfeer van de CAO voor het taxivervoer betaalt door middel van een premie een bijdrage voor de uitvoering van de regeling kinderopvang aan het SFVP.

Bijdrage van de werkgever van de partner/kostendeling:

Kinderopvang heeft voordelen voor beide ouders en beide werkgevers. Kintent zal daarom altijd de werkgever van de echtgenoot of partner van de werknemer benaderen om de werkgeversbijdrage in de kosten van de kinderopvang te delen. Indien de werkgever van de echtgenoot of partner niet wenst bij te dragen, wordt de gehele werkgeversbijdrage ten laste van het SFVP-budget gebracht.

Indien zowel de werknemer als de echtgenoot of partner in dienst zijn van een werkgever die valt onder de werkingssfeer van de CAO voor het Taxivervoer, wordt de gehele werkgeversbijdrage ten laste van het budget van de SFVP gebracht. Ook ten aanzien van alleenstaande ouders zal de extra bijdrage niet worden doorberekend, maar zal deze bijdrage ten laste van het budget van de SFVP worden gebracht.

Het kind wordt reeds opgevangen:

Indien het kind reeds wordt opgevangen, kan de werknemer contact opnemen met Kintent. Kintent kan in bepaalde gevallen de opvangplaats opnemen. Een door de overheid gesubsidieerde opvangplaats mag Kintent niet overnemen.

Vragen:

Bij vragen over de regeling kinderopvang, de ouderbijdrage en overige aspecten van kinderopvang kan de werknemer contact opnemen met Kintent. Via Kintent kan tevens een aanmeldings- en informatiepakketje worden opgevraagd. Verdere contacten met Kintent zullen verlopen via het dichtstbijzijnde regiokantoor van Kintent.

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Staatscourant.

's-Gravenhage, 23 augustus 2002

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

C. J. Meerhof.