

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 25 APRIL 2005 TOT ALGEMEEN
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
TAXIVERVOER**

UAW Nr. 10325

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 27-04-2005, nr. 81

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het secretariaat van Partijen betrokken bij de CAO Taxivervoer namens de partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Taxivervoer Nederland;

Partij(en) te anderzijde: FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond.

Naar aanleiding van dit verzoek is een schriftelijke dispensatie-aanvraag ingediend door de Landelijke Bedrijfsorganisatie Verkeer (LBV) mede namens Orion Taxi BV. Deze aanvraag is toegewezen in de vorm van een afzonderlijke beschikking conform de Algemene wet bestuursrecht.

Naar aanleiding van dit verzoek is een schriftelijke dispensatie-aanvraag ingediend door Vallenduuk Advocaten namens onderscheidenlijk Taxi Twente BV, Taxi-touringcarbedrijf Rutjens-Ponjee en Z. Tax. Tour. Centraal BV i.o. Deze aanvragen zijn afgewezen in de vorm van drie afzonderlijke beschikkingen conform de Algemene wet bestuursrecht

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:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van

hetgeen in de dicta II, III, IV, V en VI is bepaald:

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1

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 1.2

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 2005

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. geregeld vervoer: taxivervoer van personen behorend tot een beperkte groep over een bepaalde verbinding op vaste tijden;
 - 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;
 - r. standplaats: de plek waar het bedrijf is gevestigd en waar de werknemer zijn dienst aanvangt en beëindigt.

Overall waar in deze CAO hij, hem of zijn wordt vermeld, dient ook zij of haar te worden gelezen.

Artikel 1.3

A. 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 binnen 2 weken over de beoogde overgang in te lichten.

B. Overgang personeel bij overgang vervoerscontracten

CAO-partijen zijn van mening dat de overgang van vervoerscontracten in sociaal opzicht ongewenste gevolgen kan hebben. Het veroorzaakt werkonzekerheid bij werknemers, ongewenste uitstroomeffecten, verlies van kwaliteit en deskundigheid in de bedrijfstak.

De regeling overgang personeel bij overgang vervoerscontracten is van toepassing op vervoerscontracten die naar Europese regelgeving verplicht dienen te worden aanbesteed en waarbij 50 of meer werknemers danwel minimaal 25 voltijdseenheden zijn betrokken.

hoofdregel

- a. de overdragende vervoerder dient binnen twee weken, gerekend vanaf de datum van de gunning (voorlopig danwel definitief), een volledige opgave te doen van de betrokken werknemers, de aard, lengte en inhoud van de arbeidsovereenkomst en de beloning.
Deze opgave dient binnen twee weken als hiervoor bedoeld te worden toegestuurd aan de overnemende vervoerder, de regionale bestuurders van de vakorganisaties en aan de Commissie Naleving CAO (CNC)/Stichting Sociaal Fonds Vervoer van Personen met Personenauto's (SFVP) met een kopie naar de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging;
Indien de overdragende vervoerder nalaat om binnen deze termijn opgave te doen, verbeurt hij aan SFVP een boete van € 1000,- per dag waarmee de hiervoor aangegeven termijn van twee weken wordt overschreden dit tot een maximum van € 25.000,-;
Procedure boetebeding:
De opgave als bedoeld in dit lid dient aangetekend te worden verstuurd aan de genoemde instanties. Indien binnen de hiervoor genoemde termijn van 2 weken geen opgave wordt gedaan aan genoemde instanties, dan zal de overdragende vervoerder nog eenmaal in de gelegenheid worden gesteld zijn verzuim te herstellen en wel binnen één week, bij gebreke waarvan hij de genoemde boete verschuldigd zal zijn;
- b. de verkrijgende vervoerder dient aan 75% van de werknemers bedoeld onder a een aanbod te doen in de vorm van een baangarantie. Voorwaarde daarbij is dat de overkomende werknemer voldoet aan de kwalificaties (dat is inclusief de eventuele tijdruimte om aan de kwalificatie-eis te voldoen) die de opdrachtgever heeft gesteld bij de

Taxivervoer 2005 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- aanbesteding van het betreffende vervoercontract. De verkrijgende vervoerder is niet verplicht tot het doen van een aanbod aan de werknemer die niet voldoet aan de door de opdrachtgever gestelde kwalificatie;
- c. indien overwegingen van bedrijfsvoering en doelmatigheid dat noodzakelijk maken, staat het de verkrijgende vervoerder vrij om de overkomende werknemer binnen zijn arbeidsorganisatie op ander, maar wel soortgelijk vervoer in te zetten in dezelfde regio waar de werknemer voor de overgang van het vervoerscontract werkzaam was;
 - d. onverminderd het hiervoor bepaalde dient de inhoud van de arbeidsovereenkomst op de onderdelen contractduur en arbeidsomvang gelijk te zijn aan de arbeidsovereenkomst die de betreffende werknemer had bij de verliezende vervoerder;
 - e. de onder sub b bedoelde 75% wordt bepaald aan de hand van het zogeheten afspiegelingsprincipe waarbij onderscheid wordt gemaakt naar de volgende categorieën:
 - werknemers met een voltijdscontract voor onbepaalde tijd
 - werknemers met een voltijdscontract voor bepaalde tijd
 - werknemers met een deeltijdcontract voor onbepaalde tijd
 - werknemers met een deeltijdcontract voor bepaalde tijd
 - werknemers met een andere arbeidsovereenkomstPer categorie wordt 75% van de werknemers geselecteerd. Daarbij dient de verkrijgende vervoerder aan werknemers van de overdragende vervoerder met het langste dienstverband als eerste een aanbod voor een nieuw dienstverband te doen;
 - f. in het aanbod dient te worden uitgegaan van de arbeidsvoorwaarden volgens de CAO taxivervoer. Arbeidsvoorwaarden die bij de overdragende vervoerder golden en die boven de CAO taxivervoer uitgaan, worden buiten beschouwing gelaten;
 - g. indien de verkrijgende vervoerder bij de uitvoering van het nieuw verworven vervoercontract gebruik maakt van onderaannemers, gelden voor de onderaannemers dezelfde verplichtingen als beschreven onder b tot en met f. De verkrijgende vervoerder dient erop toe te zien dat de onderaannemers de hiervoor omschreven verplichtingen daadwerkelijk nakomen;

uitzondering op de hoofdregel

Indien de verkrijgende vervoerder aannemelijk kan maken dat hij het nieuw verworven vervoercontract geheel met eigen personeel kan opvangen, is de hoofdregel niet van toepassing. Indien het nieuw verwor-

ven vervoercontract ten dele met het eigen personeel kan worden opgevangen, geldt de hoofdregel voor het deel van het vervoer dat niet met het eigen personeel kan worden opgevangen. In overleg tussen regionale bestuurders van de vakorganisaties en de verkrijgende vervoerder dient de aannemelijkheid van de mogelijkheid tot opvang met eigen personeel te worden vastgesteld. De nieuwe vervoerder dient daartoe desgevraagd de arbeidsovereenkomsten te tonen daterend van een periode van 6 maanden voor de gunning.

Artikel 1.4

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

Taxivervoer 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

worden geacht, tenzij dwingende medische bezwaren en/of wettelijke regelingen zich hiertegen verzetten.

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 en 1.5 lid 9 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 wor-

den 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 aantoont 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.

Taxivervoer 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

14. Identificatie

De werknemer toont bij indiensttreding een geldig legitimatiebewijs 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 1.5

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 inhoudin-

gen voor ondernemings- en/of bedrijfspensioenfondsen, loonheffing, sociale verzekeringen (ZFW, WW) prepensioen 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. Arbeidstijd administratie
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 en 5; 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 worden bewaard tot en met vijf jaren na het einde van het kalenderjaar waarin het dienstverband is geëindigd.

Taxivervoer 2005

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

9. Kosten opleiding en kosten wettelijke verplicht examen
De opleidingskosten en de kosten van het wettelijk verplicht examen zijn voor de periode van 1 juli 2004 tot 1 januari 2006 geheel voor rekening van de werkgever.
Deze regeling geldt alleen voor de werknemer die een chauffeurspas in zijn bezit heeft met een ingangsdatum vallend in de periode 1 juli 2001 tot 1 juli 2004.
De werknemer kan hooguit eenmaal van de regeling gebruik maken. De regeling geldt niet voor kosten verbonden aan herhalingscursussen en herexamens.
Indien het dienstverband binnen 2 jaar na het behalen van het examen respectievelijk na de start van de opleiding, waarbij het diploma niet wordt behaald, eindigt vanwege het feit dat
- hetzij de werknemer vrijwillig de arbeidsovereenkomst opzegt
 - danwel de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van een dringende reden zoals bedoeld bij ontslag op staande voet (tenzij de rechter het ontslag ongedaan maakt) is de werkgever bevoegd van de werknemer terugbetaling te vorderen van van de gemaakte opleidings- en examenkosten krachtens de navolgende afbouwregeling.
- Voor iedere maand dat het dienstverband eerder eindigt dan de hiervoor aangegeven termijn van 2 jaar, wordt 1/24 deel van het totaalbedrag aan opleidings- en examenkosten met de werknemer verrekend tot maximaal € 250,-.
10. Informatieverstrekking door de werkgever
In geval van onduidelijkheden en onjuistheden bij berekening van vakantietoeslag, vakantiedagen en andere CAO-bepalingen die op de beloning betrekking hebben, waaronder afrekening van ritopbrengsten, onkostenvergoedingen en dergelijke, die mogelijk in het nadeel van de werknemer kunnen uitpakken en ter oplossing waarvan een beroep op de administratie van de werkgever noodzakelijk is, dient de werkgever de relevante documenten te verstrekken, betrekking hebbend op een periode van maximaal een half jaar.

Artikel 1.6

Artikel 1.7

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 de werknemersorganisaties uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad.

HOOFDSTUK 2

AANVANG EN EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 2.1

Arbeidsovereenkomst en proeftijd

SCHRIFTELIJKE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. 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 loondoorbetalingsverplichting 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 loondoorbetalingsplicht in totaal gedurende maximaal 6 maanden worden uitgesloten.

Taxivervoer 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 arbeids-overeenkomsten, 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.

Artikel 2.2

Arbeidsovereenkomst met 65-jarigen

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege zodra de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

HOOFDSTUK 3

ARBEIDSTIJD, INSCHALING EN LOON

Artikel 3.1

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 4 1/2 uur en 10 1/2 uur bedraagt de pauze 1/2 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 motorvoertuigop afroep beschikbaar zijn om vervoer van personen in de zin van artikel 1.1 van deze CAO te verrichten.
5. Normering rijtijd geregeld vervoer
In geval van geregeld vervoer kan de rijtijd worden genormeerd. Normering vindt in dat geval plaats volgens de onderstaande methode:
 - a. de werkgever bepaalt in eerste instantie de normtijd;
 - b. gedurende 14 dagen na aanvang van de werkzaamheden zal de werknemer dagelijks de tijd gemoeid met het rijden van de route noteren danwel via meetapparatuur laten registreren;
 - c. op basis van de uitkomsten van de onder b gehouden meting wordt de definitieve normtijd vastgesteld. De definitieve normtijd gaat onmiddellijk in. Voor de arbeidstijdberekening wordt de nieuwe normtijd gehanteerd vanaf de datum van aanvang van de procedure;
 - d. in geval van structurele wijzigingen die van invloed zijn op de tijdsduur van de vervoerroute wordt de procedure onder a t/m c herhaald.De tijd besteed aan andere werkzaamheden, waaronder tanken en schoonmaken, wordt niet genormeerd en dient afzonderlijk als arbeidstijd te worden geteld.
De regeling wordt van kracht met ingang van het schooljaar 2004 – 2005
6. Normering woon- werkverkeer bij geregeld vervoer
De werkgever en de werknemer die belast zijn met geregeld vervoer kunnen in overleg besluiten dat de werknemer het voertuig bij einde van de dienst mee naar huis neemt. In dat geval parkeert de werknemer het voertuig in de nabijheid van zijn woning. Bij aanvang van

Taxivervoer 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de volgende dienst kan de werknemer dan direct over het voertuig beschikken. In die situatie wordt de diensttijd als volgt bepaald:

De diensttijd is de tijd gelegen tussen het moment van vertrek tot aan het moment van thuiskomst. Op de totale diensttijd worden maximaal 15 minuten per dag in mindering gebracht zijnde maximaal 7,5 minuten tot het eerste ophaaladres voor aanvang en maximaal 7,5 minuten vanaf het laatste uitstapadres. De tijd gemoeid met woonwerkverkeer is daarmee verrekend.

Indien de tijd tussen vertrekadres en eerste ophaaladres en/of laatste uitstapadres en thuiskomstadres korter is dan de hierboven genoemde 7,5 minuten, geldt de kortere tijd.

Voor het bepalen van deze tijd is lid 5 van overeenkomstige toepassing.

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 3.2

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 opgevolgd, 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 3.3

A: Loon voor het rijdend personeel

1. Voor het rijdend personeel gelden de lonen volgens de loontabel

Taxivervoer 2005

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 januari 2003 met 3% omhoog.

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 tredeverhoging

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 verkeersovertredingen:
 - 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 januari 2003 met 3% omhoog.

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. 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 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 3.4

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.

Taxivervoer 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 3.5

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
 1. Indien meer uren worden gewerkt dan het contractueel overeengekomen aantal arbeidsuren worden deze uitbetaald conform de bepalingen in deze CAO. Over deze meeruren tot maximaal 40 uur per week bouwt de werknemer vakantietoeslag en vakantieuren op.
Arbeidsuren die de arbeidstijd van 40 uur per week te boven gaan worden met inachtneming van artikel 6.1 aangemerkt als overuren.
 2. De werkgever verstrekt minimaal eens per 3 maanden een overzicht van het opgebouwde urentegoed.
 3. De werknemer kan per betalingsperiode aangeven of hij de meeruren als bedoeld in artikel 1.2 onder 1 van deze CAO, in tijd of geld of in combinaties daarvan uitbetaald wil hebben. De periode waarbinnen meeruren die in tijd zijn omgezet moeten zijn opgenomen, bedraagt maximaal 12 maanden gerekend vanaf het moment dat de meeruren zijn ontstaan. Indien de uren niet binnen 12 maanden gerekend vanaf het moment dat de meeruren zijn ontstaan zijn opgenomen in tijd moeten deze uren alsnog in geld worden uitbetaald.

4. De werknemer kan gebruik maken van het verlof met inachtneming van de binnen het bedrijf geldende regels.

Artikel 3.6

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.

Artikel 3.7

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

Taxivervoer 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

vastliggen, geldt een minimum loonaanspraak van 3 uur loon per „oproep”.

3. Loontabel voor M.U.P.-krachten:

Leeftijd	Loon- trede	Onge- diplo- meerd	I Uurloon	II Uurloon	III Uurloon
18 jaar	00	€ 3,56	€ 3,64	€ 3,71	€ 3,78
19 jaar	00	€ 4,11	€ 4,21	€ 4,28	€ 4,36
20 jaar	00	€ 4,82	€ 4,93	€ 5,02	€ 5,11
21 jaar	00	€ 5,68	€ 5,81	€ 5,92	€ 6,03
22 jaar	00	€ 6,66	€ 6,81	€ 6,94	€ 7,07
0/3 maanden	00	€ 7,59	€ 7,77	€ 7,93	€ 8,08
4/12 maanden		€ 7,83	€ 8,01	€ 8,16	€ 8,31
	01	€ 7,91	€ 8,09	€ 8,24	€ 8,39
	02	€ 8,07	€ 8,25	€ 8,40	€ 8,55
	03	€ 8,07	€ 8,25	€ 8,40	€ 8,55
	04	€ 8,07	€ 8,25	€ 8,40	€ 8,55
	05	€ 8,31	€ 8,49	€ 8,64	€ 8,79
	06		€ 8,67	€ 8,79	€ 8,94
	07			€ 8,94	€ 9,09
	08				€ 9,24
	09				€ 9,39
	10				€ 9,54
	11				€ 9,69
	12				€ 9,84

- 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 respectievelijke loonschalen I, II of III.

4. a. 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 volgens bovenstaande tabel te laten verhogen met de vakantiedagen volgens onderstaande berekening en/of tevens te laten verhogen met de vakantietoeslag (8%).

- b. 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 %
5. Voor de M.U.P.-kracht beneden de leeftijd van 23 jaar geldt het volgende percentage van het uurloon:
22 jaar 85% 18 jaar 45,5%
21 jaar 72,5% 17 jaar 39,5%
20 jaar 61,5% 16 jaar 34,5%
19 jaar 52,5% 15 jaar 30%
 6. Voor de vaststelling van overuren is artikel 6.1 van toepassing.
 7. Artikel 3.3 A lid 2 tot en met 4 is van overeenkomstige toepassing op MUP krachten.
 8. De M.U.P.-overeenkomst dient minimaal te voldoen aan de in dit artikel gestelde eisen.

Artikel 3.8

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 4.1

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 € 10,73 m.i.v. 1 maart 2003.
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 zaterdagen, zon- en feestdagen een onregelmatigheidstoeslag toegekend van € 3,52 m.i.v. 1 maart 2003.
4. De bepalingen van lid 1 gelden alleen indien het pakket openbaar vervoer dat een onderneming verricht niet meer belooft 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 5.1

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 5.2

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 5.3

Zwangere werkneemsters en nachtarbeid

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

Taxivervoer 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 5.4

Ouderenbeleid

2. Werknemers vanaf 57 1/2 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 6.1

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 6.2

Vergoeding overuren

1. Overuren worden op aangeven van de werknemer vergoed in geld, in tijd of in combinaties daarvan. In alle gevallen is een toeslag van

20% verschuldigd, 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. Op aangeven van de werknemer kan de termijn van 2 maanden worden verruimd naar 12 maanden.
 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 diensttijden zijn vastgesteld;
 - c. overuren, die ontstaan door eigen schuld of toedoen van de werknemer.

Artikel 6.3

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 6.4

Onregelmatigheidstoeslag

1. Voor arbeidsuren op maandag tot en met zondag tussen 22.00 en

Taxivervoer 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

06.00 uur is een onregelmatigheidstoelage verschuldigd van € 1,- per uur.

2. Indien op 30 juni 1993 reeds een vergelijkbare toelage werd betaald kan deze met de onregelmatigheidstoelage worden verrekend.

Artikel 6.5

Bedrijfs hulpverlening

De werknemer met een fulltime dienstverband, die daadwerkelijk belast is met bedrijfs hulpverlening maakt aanspraak op een toelage van € 20,77 bruto per maand. Indien sprake is van een parttime dienstverband geldt de aanspraak op de toelage naar rato omvang dienstverband.

HOOFDSTUK 7

VERLOF EN VAKANTIE

Artikel 7.1

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 en wettelijk verplichte examen(s), de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag. Onder vakexamen wordt verstaan een eindexamen in het kader van de SKKP opleiding en die vakexamens die als zodanig door de werkgever zijn aangemerkt.
 4. Voor bezoek aan arts, tandarts of specialist de tijd, die daarmee gemoed is. Dergelijke bezoeken dienen zoveel mogelijk buiten diensttijd plaats te vinden, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat zulks niet mogelijk is.

Artikel 7.2

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 7.3

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.

Taxivervoer 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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
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 7.4

Vakantietoeslag

1. Uiterlijk 31 mei van enig jaar heeft de werknemer recht op de vakantietoeslag, 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 1/12 van de in lid 1 genoemde vakantietoeslag 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% vakantietoeslag uit te betalen over het ten laste van de werkgever komende loon.
4. Onder loon wordt voor de berekening van de 8% vakantietoeslag verstaan al hetgeen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst van werkgever is ontvangen met uitzondering van:
 - verdiensten uit overwerk;
 - onregelmatigheidstoeslag;
 - vakantietoeslag;
 - 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 vakantietoeslag 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 voorschot-

Taxivervoer 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ten, alsmede de inhoudingen wegens loonheffing, premies Sociale Verzekering (ZFW, WW, WAO) en premies (pré-)pensioen, SFVP.

HOOFDSTUK 8

ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 8.1

Loondoorbetaling bij ziekte

1. a. De werknemer die wegens ziekte niet in staat is om zijn werkzaamheden te verrichten, heeft over een tijdvak van maximaal 52 weken recht op doorbetaling van 70% van het naar tijdruimte vastgestelde brutoloon (artikel 7:629 BW). De werknemer die op of na 1 januari 2004 wegens ziekte niet in staat is om zijn werkzaamheden te verrichten, heeft over een tijdvak van maximaal 104 weken 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 wettelijk minimumloon, heeft de werknemer ten minste aanspraak op dat minimumloon. Voor parttimers 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 belastbaarheids-eisen 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.
Indien de hoofdregel (verdiensten over 13 weken direct voorafgaande aan de eerste ziektedag) tot een onredelijke uitkomst leidt, kan de werkgever en/of de werknemer verzoeken om een referentieperiode van 52 weken aan te houden. CAO Partijen beslissen op het verzoek.
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.

Taxivervoer 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 8.2

**Aanvragen voor AIP of TAIP kunnen worden ingediend bij PVF
Nederland NV, afdeling Pensioenen.**

Artikel 8.3

SUWI/Opdrachtgeverschap

1. Met ingang van 1 januari 2003 is de werkgever verplicht om zijn arbeidsongeschikte werknemers, die niet meer in de eigen onderneming zijn te reïntegreren, met ondersteuning van een reïntegratiebedrijf bij een andere werkgever aan werk te helpen.
2. De werkgever dient daarbij gebruik te maken van een reïntegratiebedrijf dat in het bezit is van het Borea (Branche-organisatie voor reïntegratiebedrijven) Keurmerk Reïntegratie;
3. De werkgever die een reïntegratiebedrijf wenst in te schakelen dat niet in het bezit is van het Borea Keurmerk Reïntegratie, maar wel minimaal voldoet aan de kwaliteitseisen gesteld door Borea, dient daarvoor ontheffing aan CAO partijen te vragen;

HOOFDSTUK 9

COLLECTIEVE ONGEVALLENVERZEKERING

Artikel 9.1

Collectieve ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht ten behoeve van zijn personeelsleden een collectieve ongevallenverzekering af te sluiten.
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-, PRE-PENSIOEN- EN SPAARLOON- REGELING

Artikel 10.2

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 11.1

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. De tekst van de regeling is als bijlage XVI opgenomen.

HOOFDSTUK 12

VAKOPLEIDING TAXICHAUFFEUR

Artikel 12.1

Loongebouw in relatie tot de opleiding en het wettelijk verplicht examen

CAO-partijen onderkennen dat de invoering door de rijksoverheid van het wettelijk verplicht examen voor taxichauffeurs de vraag opwerpt naar de samenhang tussen deze opleiding en de salarisstructuur volgens de CAO taxivervoer. Niettemin zullen de loonschalen volgens het huidige loongebouw vooralsnog ongewijzigd worden gehandhaafd. De kwalitatieve opleidingen van SKKP blijven voor de salarisstructuur het uitgangspunt.

1. De werknemer die is of wordt vrijgesteld van het wettelijk verplichte examen zal niet apart worden benoemd; zijn inschaling blijft ongewijzigd.
2. De werknemer die geen enkel diploma in zijn bezit heeft, wordt met ingang van de maand volgend op die waarin hij het wettelijk verplichte diploma behaalt, horizontaal overgeschaald naar loonschaal I van het huidige loongebouw volgens de CAO taxivervoer.
3. De werkgever is verplicht om de werknemer in de gelegenheid te stellen tot het volgen van een opleiding.

TABEL VOOR RIJDEND PERSONEEL PER 1 JANUARI 2004

leeftijd	loont- rede	I		II		III			
		ongediplomeerd	uurloon	maand- loon	uurloon	maand- loon	uurloon	maand- dloon	
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

Taxivervoer 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

leeftijd	loont- rede	ongediplomeerd	I	II	III
	12				€ 1705,86
					€ 9,84

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 respectievelijke loonschalen I, II of III.

Taxivervoer 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

leeftijd	loon- trede	overig personeel maandloon uurloon	telefonist(e) maandloon uurloon	administr. medew. Maandloon uurloon	centralist/planner maandloon uurloon
	11			€ 1716,13	€ 1910,10
	12			€ 9,90	€ 11,02
				€ 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 uitgeven van ritaanvragen.

Resultaatgebied:

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

Administratieve kracht op bedrijfsniveau

Doel van de functie:

Het uitvoeren van algemene administratief ondersteunende werkzaamheden, die in een directe relatie staan tot het 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 2005
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 de CAO voor het taxivervoer;

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 zendt de werknemer een informatiepakket, een aanvraagformulier en een tweetal werkgeversverklaringen (één voor de eigen werkgever en één voor de werk-

gever 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.

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. Kinent 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

Taxivervoer 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.

BIJLAGE XVIII

Kernbepalingen

De Commissie Naleving Cao (CNC), die in het leven is geroepen door Cao Partijen, controleert met het oog op het bevorderen van gelijke concurrentievoorwaarden op de naleving van de cao. In het bijzonder wordt gecontroleerd op onderstaande kernbepalingen: 1. het betalen van het functieloon alsmede de inschaling en/of toepassing van de juiste loontrede; 2. het toepassen van de arbeidstijdbepalingen voor rijdend, niet-rijdend en jeugdig personeel; 3. de betaling van de overuren dan wel de juiste toepassing van de tijd voor tijd regeling; 4. de juiste toekenning van het geldende aantal; vakantiedagen, vervangende vrije dagen, tijd voor tijd dagen; 5. het betalen van een vakantietoeslag, de betaling van overige toeslagen; 6. indien terzake: het toepassen van de overgangsbepaling; 7. toezien op de inning en afdracht van sociale lasten en sociaal fonds; 8. het schriftelijk aangaan van de arbeidsovereenkomst; 9. het verstrekken van loonspecificaties per betalingsperiode; 10. het voeren van een deugdelijke en inzichtelijke administratie ter controle van de punten 1 tot en met 9 cq. Het verstrekken en wel juist verstrekken van inlichtingen betreffende de naleving van de CAO in het bedrijf.

Taxivervoer 2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2005.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit is krachtens een afzonderlijke beschikking conform de Algemene wet bestuursrecht niet van toepassing op Orion Taxi B.V.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2006 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum VI

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 25 april 2005

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes.