

# FAQ bij cao Zorgvervoer en Taxi 2023/2024

## Inleiding

Eind 2022 hebben KNV Zorgvervoer en Taxi en CNV Vakmensen een nieuwe cao Zorgvervoer en Taxi afgesloten. Deze cao heeft een looptijd van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2024. In de nieuwe cao is een aantal afspraken gewijzigd. KNV leden hebben hierover vragen gesteld. In dit overzicht zijn de meest gestelde vragen (FAQ) opgenomen. De antwoorden daarop zijn in blauw weergegeven.

## Algemeen

1. Hoe zijn de nieuwe cao afspraken tot stand gekomen, wie beslist daar over?

De nieuwe afspraken zijn onderdeel van de nieuwe Cao Zorgvervoer en Taxi die per 1 januari 2023 is ingegaan. Deze Cao is overeengekomen tussen KNV Zorgvervoer en Taxi en CNV Vakmensen. Leden van KNV zijn door de Cao direct gebonden aan de afspraken. Niet-leden zijn gebonden als de Cao algemeen verbindend is verklaard door het ministerie van SZW. De cao is per 5 april 2023 algemeen verbindend verklaard. KNV is de werkgeversorganisatie, waarbinnen over de totstandkoming van een Cao wordt gesproken. De ledenvergadering is het hoogste orgaan binnen KNV, zij bepalen met welk mandaat de onderhandelingsdelegatie de gesprekken kan voeren met de vakbonden, en de leden stemmen ook over een bereikt Cao onderhandelingsresultaat.

## Loondoorbetaling bij ziekte (art. 1.10)

2. Hoeveel loon dient er bij ziekte of arbeidsongeschiktheid te worden doorbetaald?

Bij nieuwe ziektegevallen vanaf 1 januari 2023 dient de eerste 8 weken van ziekte/ arbeidsongeschiktheid 80% van het laatstverdiende loon te worden doorbetaald.

Bij ziekte/arbeitsongeschiktheid vanaf 9 weken tot en met 104 weken dient 90% van het laatstverdiende loon te worden doorbetaald.

Per kalenderjaar mag er maximaal 8 weken als gevolg van ziekte/arbeitsongeschiktheid 80% worden doorbetaald. Daarna geldt het percentage van 90%.

3. Mogen er wachtdagen worden toegepast als de werknemer ziek of arbeidsongeschikt is?

Bij de 1<sup>e</sup> ziekmelding in een kalenderjaar mag er geen wachtdag worden toegepast.

Als de werknemer zich binnen 4 weken na herstel van de eerste ziekmelding in een kalenderjaar weer ziek meldt, mag er alsnog in totaal één wachtdag worden toegepast.

Bij de 2<sup>de</sup> en 3<sup>de</sup> ziekmelding in een kalenderjaar mag er één wachtdag worden toegepast, als er géén sprake is van een doorlopende ziekteperiode.

Bij de 4<sup>de</sup> en volgende ziekmelding in een kalenderjaar mogen twee wachtdagen per ziekmelding worden toegepast, als er géén sprake is van een doorlopende ziekteperiode.

4. Hoe lang moet het loon bij ziekte worden doorbetaald bij een AOW-er?

De AOW-gerechtigde werknemer heeft recht op doorbetaling van 70% van zijn laatstverdiende loon voor een periode van maximaal 13 weken. Deze termijn is door aanpassing van de wetgeving vanaf 1 juli 2023 maximaal 6 weken.

5. Hoe moet worden omgegaan met een werknemer die deels ziek (arbeidsongeschikt) is en gedeeltelijk werkt in het kader van re-integratie?

De werknemer die aan het re-integreren is geldt formeel als ziek. Dit geldt ook voor de uren dat hij aan het werk is op basis van de re-integratie. De loondoorbetalingspercentages bij ziekte (80%

of 90%) van artikel 1.10 zijn van toepassing, ook voor de uren waarop wordt gewerkt. In de praktijk worden de gewerkte uren tijdens ziekte vaak 100% uitbetaald en de ziekte-uren op basis van 80 of 90%. Dit is toegestaan.

### **Standplaats (art. 2.1.2)**

6. Begint en eindigt de dienst altijd op een standplaats?  
De dienst (of 1<sup>e</sup> dienstblok) begint en eindigt (of einde laatste dienstblok) op de standplaats, zijnde thuis of op de zaak. Maar tussendoor kan einde 1<sup>e</sup> dienstblok en begin van een 2<sup>e</sup> dienstblok (bijvoorbeeld) best buiten een standplaats zijn. Ook tijdens een Maxflex dienst kan een pauze of onderbreking buiten standplaats plaatsvinden. Uitzondering hierop vormt de situatie dat werknemer elders dan op zijn woonadres overnacht. Dit is geen standplaats in de zin van de cao, maar wel het einde en de aanvang van de dienst of einde laatste dienstblok en aanvang 1<sup>e</sup> dienstblok en de verloonde tijd. Zie ook vraag 9.
7. Kan een werknemer meer dan twee standplaatsen hebben?  
Ja, dat is mogelijk. Naast het woonadres van werknemer (standplaats 1) en het vestigingsadres van werkgever (standplaats 2) kunnen werkgever en werknemer nog een derde standplaats afspreken. De derde standplaats is het tweede vestigingsadres van werkgever of het woonadres van een collega waar werknemer het voertuig van werkgever mee deelt. De derde standplaats wordt schriftelijk vastgelegd, voorzien van handtekeningen van de werkgever en de werknemer.
8. Werknemer is in dienst van een uitzendbureau en werkt voor meerdere taxibedrijven. Hoeveel standplaatsen mag deze werknemer hebben?  
De uitzendkracht mag maximaal 3 standplaatsen per opdrachtgever/taxibedrijf hebben. Dit is een uitzondering op de regel dat werknemer in totaal maximaal 3 standplaatsen heeft.
9. Werknemer overnacht regelmatig op een andere locatie als zijn woonadres. Kan deze locatie worden aangemerkt als derde standplaats?  
Deze locatie kan niet aangemerkt worden als derde standplaats. Als de werkzaamheden van werknemer eindigen op een locatie die geen standplaats is en werknemer de volgende dienst daar ook weer aanvangt (overnachting), dan eindigt de dienst en de verloonde tijd op deze locatie en begint de volgende dag ook weer op deze locatie. Dit dient schriftelijk te worden vastgelegd en ondertekend door werkgever en werknemer.
10. Als werknemer zelf besluit om 50 km. verder van het vestigingsadres van het bedrijf te gaan wonen, komt hij dan ook in aanmerking voor vergoeding van de reistijd?  
Nee, dit artikel geldt alleen als door verhuizing het vestigingsadres van werkgever verandert en daardoor de reistijd voor werknemer minimaal 50 km enkele reis langer wordt. Zie wijziging standplaats art. 2.1.3. lid b.

### **Verloonde tijd (art. 2.1.7)**

11. Waarom zijn er nieuwe afspraken over verloonde tijd gemaakt ?  
De nieuwe regeling is bedoeld om ongewenste effecten van de oude verloonde tijd regeling te ondervangen. Dat zijn vooral de lange diensten die werknemers beschikbaar kunnen zijn en het onbeperkt opleggen van onderbrekingen op standplaats, in lengte en duur. Dat leidde ertoe dat sommige werknemers lang beschikbaar moesten zijn, veel onderbrekingen kregen en uiteindelijk maar een beperkt aantal uren verloond kregen op een dag.
12. Waarom is het SFM-portaal vervallen?  
Het SFM-portaal leidde tot veel extra administratieve lasten voor werkgevers. In de cao ZV&T 2023-2024 is daarom afgesproken dat de werkgever zelf zorgt voor de registratie en het aantoonbaar doorgeven aan werknemer van het type dienst, begin- en eindtijden. Dit wordt door SFM gecontroleerd. De registratie is vormvrij.
13. Hoe worden de diensten geregistreerd en aan de werknemer doorgegeven?

In de cao ZV&T 2023-2024 is afgesproken dat de werkgever verantwoordelijk is voor de registratie van het type dienst, de begin- en eindtijden per dienst en per dienstblok en het aantoonbaar doorgeven daarvan aan de werknemer. Registratie en het aantoonbaar doorgeven aan de werknemer gebeurt voorafgaand aan de dienst. De registratie is vormvrij. SFM controleert of de registratie en het doorgeven van de dienst op tijd heeft plaatsgevonden. Zie voor een uitgebreidere toelichting de antwoorden bij “verloonde tijd”.

14. Welke informatie over verloonde tijd moet werkgever verstrekken aan werknemer?

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

15. Is er een schema waarin ik de afspraken over de verloonde tijd 2023-2024 beknopt terug kan vinden?

Ja, zie [bijlage 1](#) bij dit document.

16. Waarom zijn er twee verschillende regelingen afgesproken en is er niet gekozen voor één systeem van dienstblokken?

Met name bij contracten van meer dan 28 uur per week wilden de vakbonden niet dat zo'n werknemer teveel in blokken ingezet kan worden. Omdat voor hen belangrijk is dat werknemers geen hele lange diensten moeten maken, of lange tijd beschikbaar moeten blijven en uiteindelijk maar weinig uren uitbetaald krijgen. Vandaar dat voor contracten van meer dan 28 uur per week andere randvoorwaarden gelden dan voor werknemers met een kleiner aantal contracturen.

17. Hoe moeten de te werken uren voor rijdend personeel worden geregistreerd?

Het type dienst en de begin- en eindtijden in de maxflexregeling of per dienstblok dienen aantoonbaar voorafgaand aan de dienst te worden geregistreerd. Deze registratie is vormvrij. Wat wordt verstaan onder “voorafgaand aan de dienst” is niet nader in de cao bepaald. Het is niet toegestaan om na afloop van de dienst of aan het einde van de maand de gewerkte uren te registreren.

- De registratie dient “aantoonbaar” te zijn, bijvoorbeeld bij controle van SFM. Er wordt een voorbeeld Excel document ontwikkeld om het type dienst en de begin- en eindtijden te registeren.

18. Wanneer moeten de te werken uren worden doorgegeven aan het rijdende personeel?

Het type dienst en de begin- en eindtijden in de maxflex-regeling of per dienstblok dienen voorafgaand aan de dienst te worden doorgegeven aan de werknemer. Op welke wijze dit gebeurt is niet nader geregeld in de cao. SFM moet dit kunnen controleren. Bij het doorbellen van de dienst kan niet worden aangetoond dat de werknemer tijdig is geïnformeerd. Een verklaring die na afloop van de dienst of aan het einde van de maand is gemaakt over de gereden diensten voldoet niet aan de eisen van de cao.

- Het vooraf aantoonbaar informeren van een werknemer is bijvoorbeeld mogelijk door het sturen van een Whatsapp of SMS bericht of door gebruik te maken van een eigen chauffeursportaal of communicatie-app. Zorg ervoor dat de berichten die u verstuurt worden opgeslagen, zodat u achteraf kunt aantonen dat de werknemer voorafgaand aan de dienst is geïnformeerd.

19. Kan de dienstdag bij dienstblokken of maxflex nog op de dag van de dienst worden gewijzigd?

Bijvoorbeeld als om 8.00 uur wordt doorgegeven dat de dienst start om 9.00 uur in plaats van 8.30 uur.

Dit is mogelijk, als de wijziging van de dienst maar voorafgaande aan de dienst wordt doorgegeven.

20. Het type dienst en de begin- en eindtijden dient voorafgaand aan de dienst aantoonbaar te zijn geregistreerd en aantoonbaar van tevoren aan de chauffeur te zijn doorgegeven. Hoe kun je dit achteraf aantonen?

Dit is vormvrij. In sommige planningspakketten wordt de datum en tijd geregistreerd wanneer een dienst wordt ingevoerd en wanneer dit van tevoren kenbaar wordt gemaakt aan de chauffeur. Anders dienen mails, appjes, SMS-jes of andere bewijsstukken te worden bijgehouden waarmee de chauffeur is geïnformeerd over het type dienst en de begin- en eindtijden.

21. Mag er worden afgezien van de registratie van het type dienst als deze niet wijzigt?

Als de werknemer voorafgaande aan de dienst een verklaring ondertekent waarin is aangegeven welk type dienst van toepassing is, kan worden afgezien van verdere registratie van het type dienst. Voorbeeld: werknemer tekent op maandag een verklaring waarin is aangegeven dat de hele week de maxflex-regeling van toepassing is. Werkgever hoeft werknemer dan de rest van de week niet meer voorafgaand aan de werkzaamheden te informeren over het type dienst. De dagelijkse dienstitijden dienen nog wel tijdig gecommuniceerd en geregistreerd te worden.

22. Wat betekent de regeling verloonde tijd voor consignatie/piketdiensten, met name in de nacht? Chauffeur kan worden opgeroepen in de nacht, maar werkt volgende de dag en nacht ook.

Als de chauffeur wordt opgeroepen, wordt het type dienst en de begin- en eindtijden geregistreerd en aan werknemer doorgegeven. Het werk in de nacht telt mee in de verloonde tijd regeling. Hiermee dient dus rekening te worden gehouden bij het bepalen hoeveel uur werknemer de volgende dag kan werken.

23. Hoe moet de maxflex-regeling of dienstblokken worden toegepast als de werknemer op een dag naast taxiwerk ook besloten buswerk doet?

Het systeem van de verloonde tijd (maxflex-regeling of dienstblokken) heeft alleen betrekking op het taxiwerk. Het buswerk wordt hier buiten gelaten.

24. Er wordt gebruik gemaakt van termen zoals 'niet ter beschikking staan' of 'onbetaalde tijd', maar we kennen ook termen als pauze en onderbreking, is er een verschil?

In feite is er geen verschil. Tijdens een pauze of onderbreking staat een werknemer ook niet ter beschikking van de werkgever, en is deze vrij om over zijn tijd te beschikken.

25. Zit er een maximum aan de duur van een dienstblok of een Maxflex dienst?

Nee, er zit geen maximum aan de duur van een dienstblok of een Maxflex dienst. Er dient wel rekening gehouden te worden met de wettelijke verplichte arbeids- en rusttijden die in de ATW/Atbv zijn opgenomen.

26. Kan het soort dienst, als deze al aan werknemer is doorgegeven nog worden omgezet van een Maxflex dienst naar dienstblokken en omgekeerd?

Het is mogelijk om het type dienst dat al is doorgegeven aan werknemer voorafgaand aan de dienst nog te wijzigen. Bij controle door SFM is het laatst vastgelegde type dienst leidend.

27. Hoe wordt de tijd dat werknemer onder werktijd naar de huisarts moet verrekend in de maxflex-regeling of de dienstblokken? Met name als zo iemand in de Maxflex zit, gaat dat dan ten koste van de 12,5% en wat als dat in een dienstblok voorkomt?

Bezoek aan de huisarts is verloonde tijd als het niet in de eigen tijd van werknemer kan plaatsvinden. Zie artikel 4.6 van de cao.

28. Hoe dient te worden omgegaan met andere onvoorziene zaken, die werknemer tussendoor moet of wil doen, maar privé zijn?

Bij bijzondere persoonlijke of onverwachte situaties zoals een gebroken waterleiding of een ziek kind kan de werknemer beroep doen op calamiteitenverlof of kortdurend zorgverlof. Dit is geregeld in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO). Calamiteitenverlof wordt door de werkgever doorbetaald, bij kortdurend zorgverlof wordt 70% van het loon doorbetaald. Andere zaken die werknemer onvoorzien, tussendoor wil of moet doen (denk aan hond uitlaten, een boodschap doen) tellen mee als onderbreking in de maximaal 12,5% van de Maxflex. In een dienstblok is het

niet mogelijk om onbetaald “even iets privé te doen”, omdat binnen een dienstblok alle tijd door te betalen tijd is. Werknemer moet zijn privé zaken dan buiten zijn werk/diensttijden doen. Wat wel kan is dat werknemer verlof of tijd voor tijd opneemt voor dit soort privé zaken. Dat kan zowel in een Maxflex dienst als in een dienstblok.

29. Van welke uren moet het taxibedrijf bij een uitzendkracht/gedetacheerde werknemer die ook gedeeltelijk voor een ander bedrijf werkt uitgaan om te kunnen bepalen of aan de voorwaarden van de Maxflex of van de dienstblokken is voldaan?

Hierbij dient te worden uitgegaan van de uren die de uitzendkracht/gedetacheerde werkzaam is bij het taxibedrijf en niet van het totaal aantal contracturen bij het uitzendbureau/het detacheringsbedrijf. De cao ziet alleen toe op de uitzendkracht voor zover deze aan dit taxibedrijf ter beschikking wordt gesteld. Dus ook alleen die uren (begin- en eindtijden, type dienst) dienen geregistreerd te worden. Van die uren kan werkgever dan ook uitgaan bij het toepassen van de maxflex regeling of als er in dienstblokken wordt gewerkt en de voorwaarden die daarbij gelden. Bij een uitzendkracht/gedetacheerde werknemer die voor het eerst wordt ingezet is het aantal verwachte/geschatte uren het uitgangspunt.

30. Zijn er uitzonderingen op de regeling verloonde tijd?

Er is een uitzondering voor het HAP vervoer. Daar is alle tijd die wordt ingeroosterd te verlonen tijd, of een werknemer nu een onderbreking of pauze heeft gehad of niet. De regels voor Maxflex of dienstblokken zijn voor HAP vervoer dus niet van toepassing. Het vervoer van een orgaan t.b.v. orgaantransplantatie door een taxichauffeur is goederenvervoer en valt niet onder deze cao.

31. Als een chauffeur te vroeg inlogt in de BCT, of aan het einde van de dag vergeet uit te loggen, is dit dan toch verloonde tijd?

Nee, dit is geen verloonde tijd. Werkgever geeft aan wat de begin- en eindtijden zijn van een Maxflex dienst of dienstblok. Als een werknemer zelf besluit eerder te beginnen of vergeet uit te loggen, dan kan de werkgever dit corrigeren. In verband met de SFM controle is het wel belangrijk dat correcties goed worden vastgelegd. En dat werknemers goed en aantoonbaar worden geïnstrueerd over wat er van hen wordt gevraagd, ook voor wat betreft het juist bedienen van de BCT. Als SFM bij een controle vragen gaat stellen over correcties zal altijd goed gedocumenteerd aangegeven moeten worden waarom dat is gebeurd.

32. Het was in de vorige cao mogelijk om rijtijd te normeren. Verandert dit door de nieuwe verloonde tijd afspraken?

Nee, dat artikel staat nog ongewijzigd in de cao.

33. Een chauffeur die is genormeerd qua rijtijd vanwege leerlingenvervoer, rijdt aansluitend aan het genormeerde werk ook andere, niet genormeerde ritten. Kan dit in de maxflex of dienstblokkenregeling?

In dit geval is het systeem van Maxflex of dienstblokken gewoon van toepassing. Het type dienst en de begin- en eindtijden worden vooraf geregistreerd en aantoonbaar doorgegeven aan de chauffeur.

34. Vervalt door invoering van de nieuwe regeling verloonde tijd dat meer/overuren per kalenderkwartaal verrekend kunnen worden?

Nee, dat blijft gewoon mogelijk.

35. Kan de jaarurenregeling (JUR) worden toegepast bij maxflex en dienstblokken?

Ja, dit kan worden gecombineerd. De jaarurenregeling is ongewijzigd in de Cao blijven staan en daar kan dus nog steeds gebruik van worden gemaakt.

36. Chauffeurs wisselen regelmatig van auto. Heeft dit gevolgen voor de dienstblokken?

Nee, dit staat los van de dienstblokken. Bij het bepalen van de verloonde tijd zal naar de BCT gegevens van alle voertuigen waarin de chauffeur heeft gereden gekeken moeten worden.

37. Is het laden van een E-taxi bij een tankstation verloonde tijd?

Het aansluiten van de E-taxi op de laadpaal is verloonde tijd. Tijdens het opladen staat de chauffeur niet meer ter beschikking van de werkgever en is er geen sprake van verloonde tijd.

### **Maxflex-regeling (art. 2.1.8.)**

38. Wat houdt de Maxflex regeling precies in?  
Bij de maxflex-regeling is sprake van een aaneengesloten periode waarin arbeid wordt verricht, welke onderbroken kan worden door één of meerdere onbetaalde perioden waarin de werknemer daadwerkelijk niet ter beschikking staat van werkgever.
39. Hoeveel maxflex diensten mogen er per dag worden toegepast?  
Er mag maar één maxflex dienst per dag worden toegepast.
40. Hoe wordt de te verlonen tijd berekend in de maxflex-regeling?  
Alleen de tijd waarin de werknemer daadwerkelijk niet ter beschikking stond van de werkgever mag bij de berekening van de te verlonen tijd worden afgetrokken van de dienstdtijd. De tijd dat werknemer daadwerkelijk niet ter beschikking stond wordt bepaald op basis van de BCT-gegevens. Dit is maximaal 12,5% van de dienstdtijd per betaalperiode. De standaard (forfaitaire) aftrek van 12,5% van de dienstdtijd voor pauzes en onderbrekingen is per 1 januari 2023 vervallen.
41. Wat gebeurt er als werknemer meer dan 12,5% van de dienstdtijd niet ter beschikking van werkgever heeft gestaan?  
Er mag per betalingsperiode maximaal maar 12,5% van de dienstdtijd worden afgetrokken om de verloonde tijd te berekenen. Dit geldt per betalingsperiode en niet per dienst. Het kan zo zijn dat een werknemer op dag één 20% niet ter beschikking van zijn werkgever staat, en op dag twee bijvoorbeeld maar 5%. Als blijkt dat er per betalingsperiode meer dan 12,5% is afgetrokken, zal dat meerdere gewoon als verloonde tijd moeten worden uitbetaald. Er geldt geen minimale duur van onbetaalde periodes of een maximaal aantal onbetaalde periodes die meetellen bij de berekening van de maximaal 12,5% aftrek per betalingsperiode.
42. Hoe wordt de maximaal 12,5% aftrek berekend als de werknemer de ene dag een maxflex dienst heeft en de andere dag in dienstblokken werkt?  
De aftrek van maximaal 12,5% wordt binnen de betalingsperiode dan alleen berekend over de dagen dat de werknemer een maxflex dienst heeft gehad. Voor de dagen dat de werknemer in dienstblokken heeft gewerkt, gelden de voorwaarden die voor de dienstblokken regeling zijn opgesteld.
43. Hoe wordt de tijd die werknemer daadwerkelijk niet ter beschikking staat van de werkgever berekend in de maxflex-regeling?  
Dit wordt berekend op basis van de afwijkingen van de BCT-gegevens. Dit is maximaal 12,5% van de dienstdtijd per betalingsperiode.
44. Kan de maxflex regeling ook worden toegepast bij een dienst korter dan 4 uur?  
Bij maxflex kan een dienst ook korter dan 4 uur duren. Het minimum van 4 uur geldt alleen bij de dienstblokkenregeling met een contract van meer dan 28 uur per week.
45. Werkgever heeft aan werknemer voorafgaand aan de dienst doorgegeven dat hij gaat werken in een maxflex-regeling, en wat de begin- en eindtijd is. Kan aangegeven worden dat de werknemer toch eerder moet stoppen met werken?  
Ja, dat kan. De daadwerkelijk begin- en eindtijd gebaseerd op de BCT gegevens is leidend voor de verloonde tijd.
46. Hoe dient omgegaan te worden met ziekte in de maxflex-regeling?  
Voorbeeld ziekmelding: werknemer heeft een maxflexdienst van 8 tot 17 uur en meldt zich vanaf 13 uur ziek. Bij deze ziekmelding mag een wachtdag worden toegepast.  
Voor de Maxflex dienst en de berekening van het maximale percentage van 12,5% wordt uitgegaan van 5 uur (van 8.00 tot 13.00 uur). Tussen 13.00 en 17.00 uur zou werknemer als hij niet ziek was geworden 3,5 uur verloond hebben gekregen. De wachtdag heeft dan een omvang

van 3,5 uur. Kan er geen wachtdag worden toegepast dan is 3,5 uur loondoorbetaling bij ziekte (artikel 1.10) van toepassing.

47. Hoe dient omgegaan te worden met verlof in de maxflex-regeling?

Voorbeeld 1: 1 verlof uur tussen de dienst door. Chauffeur werkt in een maxflex dienst van 8 tot 17 uur, en wil van 12 tot 13 uur verlof opnemen om privé even wat te kunnen doen.

De maxflexdienst wordt hierdoor 1 uur ingekort en duurt daarmee 8 uur. Voor de berekening van de maximaal 12,5% per betaalperiode die werknemer niet ter beschikking staat van werkgever wordt voor deze dag uitgegaan van een diensttijd van 8 uur. De waarde van het verlof dient minimaal 7/8 van 1 uur te zijn, maar kan ook meer zijn. Feitelijke afrekening op basis van het percentage van de beloningsperiode.

Voorbeeld 2: 1,5 verlof uur aan het einde van de dienst. Chauffeur werkt in een Maxflex dienst van 8 tot 17 uur en wil van 15.30 tot 17 uur 1,5 uur verlof opnemen.

De maxflexdienst wordt 1,5 uur ingekort en loopt daarmee van 8.00 tot 15.30 uur. Voor de berekening van de maximaal 12,5% per betaalperiode die werknemer niet ter beschikking staat van werkgever wordt voor deze dag uitgegaan van een diensttijd van 7,5 uur. De waarde van het verlof dient minimaal 7/8 van 1,5 uur te zijn, maar kan ook meer zijn. Feitelijke afrekening gebeurt op basis van het percentage van de beloningsperiode.

48. Is de aan- en afrijtijd naar een andere locatie om pauze te houden dan de door de werkgever aangegeven pauze locatie onderdeel van de 12,5%, als werknemer in Maxflex diensten werkt?

De aan/afrijtijd naar de pauze locatie die afwijkt van de door de werkgever aangewezen locatie is onderdeel van de pauze ('niet ter beschikking staan') en daarmee ook van de 12,5%. De juiste bediening van de pauzeknop (voor aan/afrijtijd) in de BCT is van belang. Maak hierover goede afspraken met je werknemer(s) en leg dat ook vast.

#### **Dienstblokken bij contracten van 0 t/m 28 uur per week (art. 2.1.9)**

49. Hoe wordt het aantal uren per week bepaald bij een contract van 120 uur per maand?

Reken het aantal uren per jaar uit (120 uur x 12 maanden) en deel dit door 52 weken.

50. Van welke uren moet worden uitgegaan bij werknemers met een min-max contract?

Er dient te worden uitgegaan van de minimum uren die in het contract zijn opgenomen.

51. Wat houdt het werken met dienstblokken in ?

- Werkgever registreert en maakt vooraf aan werknemer aantoonbaar het type dienst en begin- en eindtijden per dienstblokken kenbaar.
- Maximaal 4 dienstblokken per dag.
- Alle tijd binnen een dienstblok is te verlonen tijd; van de begin- en/of eindtijd kan afgeweken worden, op basis van de BCT-gegevens; er kunnen géén onbetaalde pauzes in een dienstblok zitten.
- Extra dienstblok alleen met toestemming werknemer (maximaal aantal dienstblokken blijft altijd 4).
- Een dienstblok duurt minimaal 1 uur; is het korter, dan moet toch 1 uur betaald worden. Tenzij werkgever en werknemer overeenkomen dat het dienstblok komt te vervallen.
- Tussen 2 dienstblokken zit minimaal 15 minuten (is tijd dat werknemer niet ter beschikking staat); is het minder dan 15 minuten dan wordt de tijd tussen 2 dienstblokken volledig doorbetaald.
- Als er toch meer dan 4 dienstblokken zijn geweest, dan is het automatisch maxflex dienst.

52. Hoe lang duurt een dienstblok ?

Een dienstblok duurt minimaal 1 uur. Als het korter dan 1 uur duurt dient toch 1 uur te worden doorbetaald. Tenzij werkgever en werknemer overeenkomen dat het dienstblok komt te vervallen. Het staat de werknemer vrij om wel of niet in te stemmen met het vervallen van het dienstblok. Bij controle door SFM dient aangetoond te kunnen worden dat de werknemer heeft

- ingestemd met het vervallen van het dienstblok. Dit kan bijvoorbeeld door een mail-, Whatsapp- of SMS-bericht van werknemer of akkoord van werknemer in het chauffeursportaal.
53. Een dienstblok duurt minimaal 1 uur. Hoe verhoudt zich dit tot de regel dat als iemand wordt oproepen er minimaal 3 uur moet worden betaald?  
De wettelijke aanspraakregeling bij kleine contracten (minder dan 15 uur per week en waarbij de werktijden niet vastliggen) van minimaal 3 uur bestaat nog steeds. Een werkgever zal daar altijd rekening mee moeten houden. Cao-partijen veranderen die regel niet. Als werknemer ruim van tevoren weet dat gedurende een specifiek uur gewerkt dient te worden en niet in onzekerheid verkeert, zal slechts één uur uitbetaald hoeven te worden. Dat is niet anders dan voorheen. SFM controleert overigens niet op de wettelijke bepaling of werknemer recht zou hebben op minimaal 3 uur uitbetalen.
54. Kunnen er in een dienstblok onbetaalde pauzes gegeven worden?  
Nee, binnen een dienstblok is alle tijd te verlonen tijd. Er kan dus best een pauze genoten worden in een dienstblok, maar dat is dan wel betaalde tijd.
55. Als een dienstblok helemaal wegvalt, moet dan toch 1 uur betaald worden?  
Ondanks dat de duur van het dienstblok op basis van de BCT-gegevens 0 uur is, geldt er een daadwerkelijke verloning van minimaal 1 uur. Dit is niet van toepassing als werkgever en werknemer overeenkomen dat het dienstblok komt te vervallen. Het staat werknemer vrij om hier wel of niet mee in te stemmen.
56. Wat geldt er als er minder dan 15 minuten zit tussen de dienstblokken bij contracten van 0 tot en met 28 uur per week?  
Als er minder dan 15 minuten tussen twee dienstblokken zit, dan wordt de tijd tussen de twee dienstblokken volledig doorbetaald.
57. Is het mogelijk om een dienstblok toe te voegen?  
Bij een contract van 0 t/m 28 uur per week is het mogelijk om een tweede, derde of vierde dienstblok toe te voegen. Dat moet dan wel met instemming van de werknemer.
58. Is het mogelijk om na 4 dienstblokken overdag nog een 5<sup>de</sup> dienstblok in de avond te geven?  
Nee, 5 dienstblokken per dag is niet mogelijk. Het is wel mogelijk om het 4<sup>de</sup> dienstblok te verlengen naar de uren in de avond.
59. Een extra dienstblok is mogelijk als werknemer akkoord is. Hoe maak je dat 'na akkoord' zichtbaar?  
Dat is niet nader geregeld in de Cao. Als werknemer dat extra dienstblok is komen werken, dan kun je dus stellen dat deze ermee ingestemd heeft. Er mogen maximaal 4 dienstblokken per dag worden gegeven. De begin- en eindtijd van het extra dienstblok moeten ook vooraf worden geregistreerd.
60. Als er een dienstblok van 45 minuten in de ochtend en een dienstblok van 45 minuten in de middag is, moet er dan toch minimaal 1 uur per dienstblok worden betaald?  
Ja, er geldt een minimum van 1 uur per dienstblok.
61. Een chauffeur heeft een dienstblok in de ochtend en in de middag. Het dienstblok in de middag komt te vervallen omdat te vervoeren cliënt ziek is geworden. Moet de werknemer er mee instemmen als werkgever het dienstblok wil laten vervallen?  
Als de werkgever opdracht heeft gegeven voor het tweede dienstblok en dit dienstblok komt door onvoorziene omstandigheden te vervallen, dan dient de werknemer er mee in te stemmen dat het dienstblok komt te vervallen. (art. 2.1.9 lid d. punt 2). Als werknemer hiermee niet instemt dan dient er 1 uur te worden doorbetaald.
62. De chauffeur rijdt op een dag 4 dienstblokken en heeft daarnaast nog een cursus in de avond. De cursus is verloonde tijd. Hoe dient hiermee te worden omgegaan?  
De cursus valt onder de dienstblokkenregeling die voor die dag is afgesproken. Het is dus niet mogelijk om 4 dienstblokken te plannen en los daarvan nog de cursus.



63. Een chauffeur start een dienstblok om 1.00 uur en een volgend dienstblok om 22.00 uur. Er zit meer dan 10 uur tussen de dienstblokken. Is dit mogelijk?

Door de rusttijd van meer dan 10 uur tussen de dienstblokken wordt het blok dat start om 22.00 uur een nieuw eerste blok en geen tweede blok. De rusttijd dient minimaal 10 uur in een aaneengesloten periode van 24 uur te bedragen. Tweemaal per veertien dagen is het mogelijk om rusttijd van minimaal 8 uur toe te passen. Zie artikel 2.5.2 cao ZV&T.

#### **Dienstblokken bij contracten van >28 uur per week (art. 2.1.9)**

64. Wat houdt werken met dienstblokken in?

- Werkgever registreert en maakt vooraf aan werknemer aantoonbaar het type dienst en begin- en eindtijden per dienstblokken kenbaar.
- Er zijn altijd 2 dienstblokken per dag; één dienstblok mag dus niet, méér dan twee dienstblokken mag ook niet. Als er toch meer dan 2 dienstblokken zijn geweest, dan is er automatisch een Maxflex dienst met een minimum van 4 uur ontstaan. Daarbij komt de aanvang van de Maxflex overeen met de begintijd van het eerste dienstblok en de eindtijd van de Maxflex met de eindtijd van het laatste dienstblok, conform de gegevens uit de BCT/CDT.
- Alle tijd binnen een dienstblok is te verlonen tijd; van de begin- en/of eindtijd kan afgeweken worden, op basis van de BCT-gegevens;
- er kunnen géén onbetaalde pauzes in een dienstblok zitten; betaalde pauzes zijn wel mogelijk.
- De duur van de dienstblokken samen op 1 dag is minimaal 4 uur; bepalend voor de verloning zijn de begin- en eindtijden die blijken uit de BCT gegevens.
- Tussen de dienstblokken zit minimaal 2 uur (is tijd dat werknemer niet ter beschikking staat); is het minder dan 2 uur dan wordt de tijd tussen de 2 dienstblokken volledig doorbetaald.
- Wanneer tussen het begin van 1<sup>ste</sup> dienstblok en einde van laatste dienstblok meer dan 12 uur zit dan geldt voor de uren die de 12 uur overschrijden een toeslag van 10% van het uurloon.

65. Is het mogelijk om meer dan twee dienstblokken te hebben?

Nee, dat is niet mogelijk. Dan wordt het automatisch een maxflex-dienst.

66. Hoe lang duren twee dienstblokken samen?

Twee dienstblokken duren samen minimaal 4 uur (tot 1 januari 2023 was dit 7 uur). Als ze samen op basis van de BCT korter duren zal er toch minimaal 4 uur doorbetaald moeten worden.

67. Werkgever heeft 2 dienstblokken gegeven die vervolgens allebei wegvallen, wat wordt dan verloond?

Ondanks dat beide dienstblokken zijn weggelaten en er op basis van de BCT 0 uur is geregistreerd, geldt er een daadwerkelijke verloning van 4 uur.

68. Wat geldt er als er minder dan 2 uur zit tussen de dienstblokken bij contracten van meer dan 28 uur per week?

Als er minder dan 2 uur tussen twee dienstblokken zitten, dan wordt de tijd tussen de twee dienstblokken volledig doorbetaald.

69. Is het mogelijk om na twee dienstblokken overdag nog een spoedrit Valys in de avond te rijden?

Helaas is dit niet mogelijk op basis van dienstblokken, maar wel op basis van maxflex. Als dat laatste niet mogelijk is zal deze avondrit door iemand anders gedaan moeten worden. Anders wordt de hele dag maxflex. Er is bewust voor gekozen om bij contracten van meer dan 28 uur per week andere voorwaarden af te spreken (waaronder minder blokken).

70. Er geldt een toeslag van 10% als het begin van het 1<sup>e</sup> en einde 2<sup>e</sup> dienstblok (bij contract > 28 uur) meer dan 12 uur is. Stel dat bij bepalen van overuren blijkt dat het ook een overuur is, betaal je daar dan nog eens 20% over?

De 10% toeslag en de 20% overurentoeslag staan los van elkaar. Dus ja, als er een overuur is betaal je daar gewoon 20% over.

71. Moet de toeslag van 10% als er meer dan 12 uur wordt gewerkt worden meegenomen bij het bepalen van de hoogte van de vakantiebijslag en is die toeslag ook pensioengevend?  
Op grond van artikel 3.12.1 van de cao dient de toeslag van 10% te worden meegenomen in het bepalen van de hoogte van de vakantiebijslag, maar de toeslag is niet pensioengevend.
72. Geldt de 10% toeslag boven 12 uur ook bij dienstblokken met een contract van 0 t/m 28 uur?  
Nee, deze toeslag geldt alleen voor contracten boven 28 uur per week.

#### **Woon-werkverkeer (art. 2.1.14)**

73. Wat is verloonde tijd als werknemer het voertuig mee naar huis neemt?  
Als de werknemer het voertuig van werkgever mee naar huis neemt kan hij daar direct bij aanvang van de dienst over beschikken. Op de dienstdag mogen per dag maximaal 15 minuten in mindering gebracht worden. Dit is maximaal 7,5 minuten van het woonadres van werknemer tot het eerste ophaaladres en maximaal 7,5 minuten van het laatste uitstapadres naar het woonadres van werknemer.
74. Werknemer haalt vrijwillig al de avond voor aanvang van zijn dienst het voertuig op bij het bedrijf van werkgever. Is de tijd voor het ophalen van dat voertuig verloonde tijd?  
Als de werknemer het voertuig vrijwillig ophaalt is dat geen verloonde tijd. Het is ook geen onderdeel van de maxflexdienst of dienstblokken. In de cao is opgenomen dat de tijd benodigd voor het reizen van het woonadres naar het vestigingsadres, zijnde standplaats, van werkgever en vice versa geen verloonde tijd is (artikel 2.1.7.g). Echter, als werknemer geïnstrueerd wordt om het voertuig de avond voorafgaand aan de dienst op te komen halen op het bedrijf, dan is het wel te verlonen tijd en onderdeel van de Maxflex dienst of het dienstblokken systeem van werknemer van die dag.
75. Krijgt een chauffeur compensatie voor de tijd die hij kwijt is om een elektrische taxi naar de dichtstbijzijnde laadpaal te brengen en weer op te halen?  
Als de dichtstbijzijnde beschikbare laadpaal op meer dan 500 meter van het woonadres van de chauffeur staat (volgens de ANWB snelste route te voet van/naar de laadpaal) dan vervalt de aftrek woonwerkverkeer van 7,5 minuten. Per dag kan maximaal 15 minuten aftrek woonwerkverkeer vervallen. Voorbeelden: werknemer heeft de elektrische taxi aangesloten op de dichtstbijzijnde beschikbare paal om op te laden. Deze staat 600 meter van zijn woonadres.
- Werknemer sluit de taxi op dinsdagochtend aan op de laadpaal en haalt hem dinsdagmiddag weer op. De aftrek woon-werkverkeer van 7,5 minuten wordt op deze dinsdag 2 keer niet toegepast. In totaal is dit 15 minuten.
  - Werknemer sluit de taxi op dinsdagavond aan op de laadpaal en haalt hem woensdagochtend weer op. De aftrek woon-werkverkeer van 7,5 minuten wordt 1 keer op dinsdag en 1 keer op woensdag niet toegepast.
  - Werknemer sluit de taxi op dinsdagochtend aan op de laadpaal, haalt hem in de middag op en sluit hem in de avond opnieuw aan. De aftrek woon-werkverkeer van 7,5 minuten kan maximaal 2 keer per dag niet worden toegepast. In totaal is dit 15 minuten.
76. Wat gebeurt er als de dichtstbijzijnde beschikbare laadpaal niet werkt?  
Er dient te worden gekeken naar de dichtstbijzijnde beschikbare laadpaal die werkt. Het gaat immers over de afstand die de chauffeur moet afleggen om de elektrische taxi op te kunnen laden.
77. Als een chauffeur een voertuig vrijwillig komt ophalen, valt dat dan onder de rij- en rusttijden?  
Als een medewerker volledig op eigen initiatief een voertuig komt ophalen, dan is dat geen arbeidstijd in de zin van de arbeids- en rusttijden regelgeving. Zie onderstaande link.  
[Telt mijn woon-werkverkeer als werktijd? | Rijksoverheid.nl](#). Hier is ook geen sprake van verloonde tijd op basis van de cao Zorgvervoer en taxi.

#### **Inschaling en beloning**

78. Gaat de loonsverhoging van 8% per 1 januari 2023 over het feitelijke loon of het cao-loon?

De loonsverhoging van 8% gaat over het cao-loon. De lonen van werknemers die al boven cao-loon worden betaald kunnen worden bevroren totdat zij correct zijn ingeschaald.

Voorbeeld: Het cao-loon van werknemer in 2022 was €15,-. Door een tussentijdse vrijwillige loonsverhoging door werkgever in 2022 met €1,- was het feitelijke loon van werknemer €16,-. De cao-verhoging per 1 januari 2023 is €15,- + 8% = €16,20. Werknemer heeft dan recht op €16,20 + €1,- tussentijdse verhoging 2022 door werkgever = €17,20. Hierbij is geen rekening gehouden met een eventuele tredeverhoging.

79. Mogen tussentijdse vrijwillige loonsverhogingen van het bedrijf worden verrekend met de cao-verhoging 2023?

De rechter heeft in verschillende zaken geoordeeld dat het niet is toegestaan om vrijwillige tussentijdse loonsverhogingen van het bedrijf te verrekenen met de cao-verhoging 2023. Het mag ook niet als hierover contractuele afspraken zijn gemaakt door werkgever en werknemer.

80. Wat is er verder nog gewijzigd in het loongebouw voor het rijdend personeel?

De loontreden 3 en 4 voor het rijdend personeel zijn per 1 januari 2023 vervallen. Rijdend personeel in deze loontreden gaan per 1 januari 2023 automatisch over naar loontrede 5. De werknemers die automatisch zijn overgeschaald naar loontrede 5 hebben geen recht op de reguliere tredeverhoging per 1 januari 2023. Rijdend personeel zonder ervaring dat op of na 1 januari 2023 nieuw in dienst komt start op loontrede 5.

81. In de loontabel voor rijdend personeel wordt gesproken over chauffeur contractvervoer beperkt. Wat wordt hier onder verstaan?

Onder chauffeur contractvervoer beperkt wordt verstaan een chauffeur die zorgvervoer en taxivervoer verricht waarbij personen behorend tot een vaste groep volgens een schema op regelmatig tijden worden vervoerd. Zie artikel 3.2.2 cao ZV&T.

### **Scholing (art.1.13)**

82. Welke kosten bij een opleiding zijn voor werkgever?

Bij scholing in opdracht van werkgever zijn de scholings- en cursuskosten, opleidings- en examentijd en vergoeding van reis- en verblijfskosten voor rekening van de werkgever.

83. Wanneer moet de reistijd bij scholing door werkgever worden vergoed?

Reistijd om naar een opleiding of cursus toe te gaan is niet voor rekening van werkgever. Uitzondering hierop is de situatie dat werkgever verplicht is om werknemer te scholen. Dan is de werkgever wel verplicht om de reistijd te vergoeden.

84. Hoe wordt de reistijd naar een door werkgever verplichte opleiding of cursus bepaald?

De reistijd wordt berekend op basis van de daadwerkelijk door werknemer gereisde tijd van zijn standplaats naar de opleidingslocatie. Als de werknemer van zijn woonadres naar de opleidingslocatie reist is dit het uitgangspunt voor het bepalen van de reistijd. Als hij van de vestigingslocatie van het bedrijf naar de opleidingslocatie reist is dit het uitgangspunt voor het bepalen van de reistijd. Als de maxflexregeling wordt toegepast geldt dat de waarde van de reistijd naar en van de verplichte opleiding of cursus minimaal 7/8 is, maar het kan ook meer zijn. Feitelijke afrekening gebeurt op basis van het percentage van de beloningsperiode.

85. Wat als een chauffeur een vergadering heeft, of een cursus/opleiding? Moet deze tijd meegenomen in het bepalen van de tijden van de dienstblokken of Maxflex regeling?

Is er sprake van betaalde reistijd als een cursus op de standplaats van de werkgever wordt gegeven?

Een cursus/opleiding die gevolgd wordt in opdracht van de werkgever of een vergadering is arbeidstijd, dus die tijd dient meegenomen te worden in het bepalen van de te verlonen tijd in de dienstblokken of Maxflex-regeling. Als de maxflex-regeling wordt toegepast geldt dat de waarde van de vergadering of cursus/opleiding minimaal 7/8 is, maar het kan ook meer zijn. Feitelijke afrekening gebeurt op basis van het percentage van de beloningsperiode. Als de werkgever op grond van EU-recht, nationaal recht of de cao recht verplicht is om zijn werknemer scholing te

verstrekken, dan is de desbetreffende reistijd voor rekening van werkgever (zie art. 1.13 cao ZV&T). In geval van niet door de werkgever verplichte scholing is de reistijd om naar en van een cursus of opleiding te gaan niet voor rekening van werkgever.

86. Hoe wordt omgegaan met een cursus van 3 uur op een vrije dag dat de chauffeur niet is ingeroosterd?

Wanneer een cursus/opleiding voor rekening van de werkgever is, dan dient die tijd ook meegenomen te worden in het bepalen van de tijden van de dienstblokken of Maxflex. Bij een contract van meer dan 28 uur per week in het dienstblokkensysteem dient minimaal 4 uur te worden verloond.

87. De chauffeur rijdt in de ochtend op basis van maxflex en volgt in de avond een cursus online. Hij kan zelf bepalen wanneer hij deze cursus gaat volgen. Hoe kan hier het beste mee worden omgegaan?

- a. De chauffeur heeft een maxflex dienst van 8.00 tot 19.00 uur. Hij rijdt van 8.00 tot 12.00 uur en volgt een cursus van 17.00 tot 19.00 uur. Deze dag dient voor minimaal 7/8 verloond te worden op basis van de betalingsperiode.
- b. De chauffeur heeft een maxflex dienst van 8.00 tot 14.00 uur. Hij rijdt van 8.00 tot 12.00 uur met 1 uur onderbreking en volgt aansluitend een cursus van 12.00 tot 14.00 uur. Deze dag dient voor 7/8 verloond te worden op basis van de betalingsperiode.
- c. De chauffeur heeft dienstblok van 8.00 tot 12.00 uur waarin hij rijdt en een dienstblok van 17.00 tot 19.00 uur waarin hij een cursus volgt.

Maak met de werknemer duidelijke afspraken over het tijdstip waarop de cursus wordt gevolgd.

88. Is het mogelijk om met de OR of PVT afspraken te maken dat alleen de daadwerkelijke tijd die aan de cursus wordt besteed geldt als verloonde tijd?

In de wet Europese richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is afgesproken dat de reistijd voor verplichte cursussen en opleidingen door werkgever betaald dienen te worden. Het is niet mogelijk dat met de OR of PVT hierover afwijkende afspraken te maken die in het nadeel van de medewerker zijn.

### **Overuren en meeruren (3.12.3)**

89. Is het mogelijk om meer dan 60 overuren/meeruren mee te nemen naar het volgende kalenderjaar?

Als er sprake is van meer dan 60 uur, dan dienen de uren die de 60 te boven gaan uiterlijk in januari van het volgende kalenderjaar te worden afgerekend. De cao biedt geen mogelijkheid om meer dan 60 overuren/meeruren mee te nemen naar het volgende kalenderjaar, bijvoorbeeld als werknemer een lange vakantie wil plannen. Hiermee wordt voorkomen dat veel vakantiedagen van werknemer vervallen bij een eventueel faillissement van werkgever of dat er stuwmeren van overuren/meeruren ontstaan.

### **Vakantiedagen en verlof (4.1)**

90. Waarom wordt het recht op vakantiedagen in artikel 4.1 anders berekend dan voor M.U.P. krachten in artikel 4.2?

In artikel 4.1 worden vakantierechten opgebouwd die als vakantiedagen worden opgenomen. De werknemer bouwt hierbij nieuwe verlofrechten op over de vakantiedagen. In artikel 4.2 worden de vakantierechten uitbetaald en worden geen nieuwe vakantierechten opgebouwd. Voorbeeld: werknemer heeft 260 werkbare dagen en 23 vakantiedagen per jaar. Hij werkt 100 uur per maand.

- Bij artikel 4.1 bouwt de werknemer nieuwe verlofrechten op over de opgenomen vakantiedagen.  $(23 \text{ dagen}/260 \text{ dagen}) \times 100\% = 8,85\%$ . Per maand wordt:  $8,85 \text{ uur} (100 \text{ uur} * 8,85\%) + 0,78 \text{ uur} (8,85 \text{ uur} * 8,85\%) + 0,07 \text{ uur} (0,78 \text{ uur} * 8,85\%) = 9,7 \text{ uur}$  opgebouwd.
- Bij artikel 4.2 worden de vakantiedagen uitbetaald. Over de uitbetaalde vakantiedagen worden geen nieuwe verlofrechten opgebouwd. Berekening gewerkte uren  $(260 \text{ dagen} - 23 \text{ dagen} = 237 \text{ gewerkte dagen})$ .  $(23 \text{ dagen}/237 \text{ dagen}) \times 100\% = 9,70\%$ . Per maand wordt  $100 \text{ uur} * 9,70\% = 9,7 \text{ uur}$  uitbetaald.

## Bedrijfsoordeel SFM

### 91. Waarom is er een bedrijfsoordeel SFM?

De afsluitende verklaring die in het verleden door SFM werd gegeven maakte geen duidelijk onderscheid tussen bedrijven die op het moment van controle de cao goed naleven en bedrijven die dit pas doen na controle of dwang door het Sociaal Fonds Mobiliteit. Fouten moesten weliswaar hersteld worden om oneerlijke concurrentie tegen te gaan, maar zodra dat was gebeurd kreeg het bedrijf de afsluitende verklaring alsnog. Soms moest naleving en correctie met juridische dwangmiddelen worden afgedwongen. Dit deed geen recht aan de goede bedrijven die de cao direct correct toepassen. Het bedrijfsoordeel (geïntroduceerd in 2011) geeft nu aan in welke mate de cao wordt nageleefd: direct goed of pas na een juridisch dwangmiddel. Meer informatie over het bedrijfsoordeel, SFM controles en de bezwaarprocedure vindt u op [Bedrijfsoordeel - SFM \(sfmobilititeit.nl\)](https://www.sfmobiliteit.nl)

### 92. Wat wordt gezien als een ernstige overtreding en wat als een zeer ernstige overtreding?

Dit is uitgewerkt in de beoordelingsmatrix SFM 2023. Zie [Beoordelingsmatrix SFM V2023.1.xlsx \(sfmobilititeit.nl\)](#)

### 93. Kan ik bezwaar aantekenen tegen het bedrijfsoordeel van SFM?

Als opdrachtgevers bij aanbestedingen een “voldoende” eisen kan het bedrijfsoordeel “onvoldoende” van SFM grote gevolgen hebben voor de bedrijven of de status van het TX keur. Er kan bezwaar worden aangetekend tegen het bedrijfsoordeel onvoldoende van SFM en bij een bedrijfsoordeel voldoende tegen een ernstige overtreding. Ingeval van een bedrijfsoordeel onvoldoende wordt allereerst een voorlopig oordeel afgegeven, waarbij binnen 10 werkdagen bezwaar richting SFM gemaakt kan worden. Wordt het bezwaar ongegrond verklaard, dan kan binnen 4 weken bezwaar gemaakt worden bij de onafhankelijke bezwaarcommissie van SFM. Deze bestaat uit een vertegenwoordiger van werkgevers, een vertegenwoordiger namens de vakbonden en een onafhankelijk voorzitter. Voor meer informatie, ga naar: [Bezwaarcommissie SFM - SFM \(sfmobilititeit.nl\)](#)

### 94. Wat gebeurt er als het type dienst of de begin- en eindtijden structureel niet worden geregistreerd of niet tijdig aan werknemer worden doorgegeven?

SFM ziet dit als een zeer ernstige overtreding die leidt tot het bedrijfsoordeel onvoldoende. De verloonde tijd wordt dan vastgesteld op basis van de gunstigste regeling (maxflex of dienstblokken) voor werknemer. Als een bedrijf een onvoldoende krijgt, kan zij na 6 maanden opnieuw voor een controle op gaan en dan laten zien of het wel op orde is, en op die manier proberen om alsnog een voldoende te krijgen.

### 95. Wat gebeurt er als er geen registratie van het type dienst of de begin- en eindtijden heeft plaatsgevonden, maar deze voor SFM wel duidelijk waren?

Dit is een ernstige overtreding. Meer dan 2 ernstige overtredingen tijdens een cao controle door SFM leiden tot het bedrijfsoordeel onvoldoende.

### 96. Wat gebeurt er als een ernstige overtreding zich nogmaals voordoet (recidive)?

Indien SFM bij een eerstvolgende controle constateert dat werkgever minimaal één zelfde overtreding opnieuw heeft begaan, leidt dat er toe dat deze overtreding als zeer ernstig wordt

gekwalificeerd en betreffende werkgever direct het bedrijfsoordeel 'onvoldoende' krijgt. Het bedrijf betaalt de kosten van deze cao-controle.

97. Wordt de toetsing op de Atb-v door SFM geregistreerd en meegewogen in het bedrijfsoordeel?  
Nee, overtredingen van de Atb-v worden door SFM niet geregistreerd en niet meegewogen in het bedrijfsoordeel zolang I&W hier niet op handhaaft.

### **Wetgeving en cao**

98. Zijn de wettelijke regels voor arbeid en rust, ook wel bekend als roosters of 28/4 regeling opgenomen in de cao? Hoe verhoudt de nieuwe regeling verloonde tijd zich daarmee ?  
In de Cao is ook iets opgenomen over de 'wettelijke regels voor arbeid en rust', ook wel bekend als roosters of 28/4 regeling. Hoe verhoudt de nieuwe regeling verloonde tijd zich daarmee? Die regels over arbeid en rust, de 28/4 regeling, is wetgeving. Daar verandert de Cao of de nieuwe verloonde tijd niks aan. Je hebt daar als werkgever ook rekening mee te houden. Echter, in de Cao zijn nieuwe afspraken over de verloonde tijd gemaakt, daar houdt SFM ook toezicht op, SFM houdt geen toezicht op naleving van die wettelijke regels arbeid en rust, de 28/4 regeling.
99. In de cao staan ook zaken rondom de minimale dagelijkse rust, minimale wekelijkse rust, minimale pauze etc. Hoe verhoudt de nieuwe regeling verloonde tijd zich daarmee ?  
De Arbeidstijdenwet (ATW)/Arbeidstijdenbesluit-vervoer (Atbv), regelen wat er minimaal aan rust en pauze geldt. De nieuwe regeling verloonde tijd verandert daar niks aan. Voorbeeld: een werknemer heeft een contract van 20 uur per week, heeft een dienstblok van 6 uur op een dag, dan zal deze conform Atbv toch een minimale pauze van 15 minuten moeten hebben. Deze pauze zit dus in een dienstblok, en is te verlonen tijd.
100. Wanneer start de periode van 24 uur voor het bepalen van de dagelijkse rust? Wat is het meetpunt?  
In elke aaneengesloten periode van 24 uur dient sprake te zijn van een onafgebroken rusttijd van minimaal 10 uur. Deze rusttijd mag tweemaal in een aaneengesloten periode van 14 dagen worden ingekort tot minimaal 8 uur. Zie artikel 2.5.2 cao ZV&T.

**Dit document met vragen en antwoorden is door KNV met de grootst mogelijk zorg samengesteld, maar er kunnen verder geen rechten aan worden ontleend. De tekst van de Cao Zorgvervoer en Taxi 2023-2024 is leidend.**





Heeft de werknemer een contract van meer dan 28 uur per week?

Nee

Ja

Werkt de werknemer op een dag in dienstblokken?

Werkt de werknemer op een dag in dienstblokken?

Ja

Nee

Nee

Ja

**Dienstblokken, contract 0 t/m 28 uur per week**

Type dienst en begin- en eindtijden per dienstblok worden voorafgaand aan de dienst geregistreerd en aantoonbaar doorgegeven aan de werknemer. De registratie is vormvrij.

Maximaal 4 dienstblokken. Bij meer dan 4 dienstblokken wordt het automatisch maxflex.

Dienstblok duur minimaal 1 uur. Als minder dan 1 uur per dienstblok => toch 1 uur uitbetalen. Tenzij werkgever en werknemer overeenkomen dat het dienstblok komt te vervallen. Het staat werknemer vrij om hier mee in te stemmen.

Tussen 2 dienstblokken zit een onbetaalde periode van minimaal 15 minuten. Is de onbetaalde tijd op basis van de BCT minder dan 15 minuten => tijd tussen de twee dienstblokken wordt volledig doorbetaald.

Een extra dienstblok kan alleen worden gegeven na akkoord van de werknemer.

Alle tijd binnen elk dienstblok is te verlonen tijd. Voor de begin- en eindtijden is de BCT-bepalend.

**Minimaal uitbetaling contracturen per betaalperiode.**

**Maxflex-regeling**

Maxflex is een aaneengesloten periode waarin arbeid wordt verricht. Deze periode kan worden onderbroken door een of meerdere perioden waarin werknemer daadwerkelijk niet ter beschikking heeft gestaan van werkgever.

Type dienst en de begin- en eindtijd in de maxflex-regeling worden voorafgaand aan de dienst geregistreerd en aantoonbaar doorgegeven aan de werknemer. De registratie is vormvrij.

De onbetaalde periode waarin werknemer daadwerkelijk niet ter beschikking heeft gestaan van werkgever is maximaal 12,5% van de diensttijd per betaalperiode. Dit wordt gebaseerd op de afwijkingen in de BCT-gegevens, voor zover ze betrekking hebben op de maxflex-regeling.

**Minimaal uitbetaling contracturen per betaalperiode.**

**Dienstblokken, contract >28 uur per week**

Type dienst en begin- en eindtijden per dienstblok worden voorafgaand aan de dienst geregistreerd en aantoonbaar doorgegeven aan de werknemer. De registratie is vormvrij.

Altijd 2 dienstblokken. Deze duren samen minimaal 4 uur. Bij meer dan 2 dienstblokken wordt het automatisch 4 uur in de maxflex.

Tussen 2 dienstblokken zit een onbetaalde periode van minimaal 2 uur. Dit wordt gebaseerd op de afwijkingen in de BCT-gegevens, voor zover ze betrekking hebben op de dienstblokken. Is de tijd op basis van de BCT minder dan 2 uur, dan wordt de tijd tussen de 2 dienstblokken volledig doorbetaald.

Zit er tussen het begin van het eerste dienstblok en einde van het tweede dienstblok op basis van de BCT meer dan 12 uur => toeslag 10% voor de tijd boven 12 uur.

Alle tijd binnen elk dienstblok is te verlonen tijd. Voor de begin- en eindtijden is de BCT-bepalend.

**Minimaal uitbetaling contracturen per betaalperiode.**