

## DE BELANGRIJKSTE CAO WIJZIGINGEN OP EEN RIJ

**Sociale partners in de taxibranche, FNV Taxi, CNV Vakmensen en KNV Taxi- en Zorgvervoer, hebben twee nieuwe Cao's (Cao Taxivervoer en Cao SFT) afgesproken die per 1 januari 2019 in gaan. In dit document komen de belangrijkste wijzigingen ten opzichte van de huidige Cao's terug. Voor de volledige en daadwerkelijke inhoud van de nieuwe Cao afspraken wordt verwezen naar de integrale Cao teksten.**

*Let op! Aan de inhoud van dit informatiedocument kunnen geen rechten worden ontleend, de inhoud van de formeel overeengekomen, integrale Cao teksten is leidend.*

### **Cao Taxivervoer**

#### **Looptijd (artikel 1.1)**

De nieuwe Cao kent een looptijd van 2 jaar, van 1 januari 2019 t/m 31 december 2020.

#### **Loon (artikelen 3.6.1 en 3.11.1)**

Per 1 januari 2019 en per 1 januari 2020 worden de Cao lonen, voor zowel rijdend als niet-rijdend personeel, met 2% per jaar verhoogd.

#### **Loondoorbetaling bij ziekte (artikel 1.9)**

Partijen hebben afgesproken dat werkgever over de 1<sup>e</sup> 2 maanden van de ziekteperiode minimaal 70% uitbetaalt en dat vanaf 2 maanden t/m 104 weken minimaal 90% uitbetaald wordt. *Let op ! De nieuwe afspraak mag er nooit toe leiden dat een werknemer minder dan het [wettelijk minimumloon](#) betaald krijgt. Dat zal een werkgever als minimaal uit te betalen loon ook bij ziekte moeten respecteren.*

De nieuwe afspraak rondom loondoorbetaling bij ziekte gaat in voor nieuwe ziektegevallen vanaf 1 januari 2019. Werknemers die al in 2018 ziek zijn en dat op 1 januari (en eventueel daarna) nog steeds zijn, worden niet geraakt door de nieuwe afspraak. Voor hen blijft de regeling loondoorbetaling bij ziekte gelden, zoals deze in de huidige Cao Taxivervoer is opgenomen.

#### **Loongebouw (artikelen 3.5 en 3.10)**

De jeugdlonen voor rijdend personeel worden m.i.v. 1 januari 2019 afgeschaft. Werknemers tot en met 22 jaar stromen met ingang van 1 januari 2019 door naar loontrede 2 van de loontabel rijdend personeel (artikel 3.2.3).

In verband met wettelijke wijzigingen die reeds doorgevoerd zijn en per 1 juli 2019 nog doorgevoerd worden vanwege de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag, worden enkele wijzigingen in de jeugdlonen voor het niet-rijdend personeel doorgevoerd: m.i.v. 1 januari 2019 wordt de trede voor 22 jarigen afgeschaft en met ingang van 1 juli 2019 wordt de trede voor 21 jarigen afgeschaft. Voorgaande betekent dat per 1 januari 2019 22 jarige werknemers naar loontrede 4-12 mnd doorstromen van de loontabel niet-rijdend personeel. Per 1 juli 2019 stromen 21 jarige werknemers door naar loontrede 4-12 mnd van de loontabel niet-rijdend personeel (artikel 3.3.3).

### **Loonspecificatie (artikel 3.4.1)**

Partijen hebben afgesproken dat op de loonspecificatie ook eventuele toeslagen (denk aan de OV ORT en de HAP toeslag (indien van toepassing)) vermeld moeten worden, net zoals de vakantiedagen (indien hier geen apart overzicht van wordt verstrekt) en de ingehouden WGA premie.

Verder kan werknemer per betalingsperiode verzoeken om een specificatie van het overzicht van de verloonde uren op dagbasis. Deze specificatie moet inzichtelijk maken hoe werkgever tot het verloonde aantal uren op dagbasis is gekomen. Werknemer moet het verzoek schriftelijk indienen en het verzoek kan tot maximaal 3 kalendermaanden terug gaan. De werkgever moet de specificatie binnen 14 dagen verstrekken.

### **Tredeverhoging en trede onthouding rijdend personeel (artikel 3.6.2)**

Bij normale uitvoering van de werkzaamheden heeft werknemer telkens op 1 januari van het kalenderjaar recht op een tredeverhoging. De tredeverhoging kan worden onthouden indien er geen sprake is van normale uitvoering van de werkzaamheden.

Partijen hebben in de nieuwe Cao met elkaar vastgelegd in welke situaties een werkgever kan oordelen dat er van normale uitvoering van de werkzaamheden door de werknemer geen sprake is. Dat zijn:

1. Gegronde klacht over het functioneren
2. Niet op tijd op het werk zijn
3. Schade, ook letselschade, veroorzaakt door aantoonbare schuld
4. Schuldig bevonden en beboet voor verkeersovertredingen

Om deze situaties van invloed te laten zijn op het onthouden van een trede, heeft de werkgever zich wel aan bepaalde spelregels te houden. Het voert wat te ver voor dit document om hier in detail op in te gaan. Lees artikel 3.6.2 goed door om te bepalen aan welke voorwaarden moet zijn voldaan!

Indien eerder genoemde situaties zich al in 2018 voordoen, waarbij werkgever zich gehouden heeft aan de afgesproken spelregels, kunnen deze van invloed zijn op het kunnen onthouden van een trede per 1 januari 2019.

### **Standplaats/onderbreking/verloonde tijd voor rijdend personeel (artikelen 2.1.2 t/m 2.1.9)**

Partijen hebben met elkaar nieuwe artikelen rondom de begrippen standplaats/onderbreking en verloonde tijd afgesproken.

#### Standplaats

Elke werknemer heeft standaard 2 standplaatsen: zijn woonadres en één adres waar het bedrijf in administratieve zin (inschrijving KvK) en materieel is gevestigd. Het laatst genoemde adres wordt het 'vestigingsadres, zijnde standplaats' genoemd en wordt door werkgever bepaald. Indien werkgever dit niet bepaalt, is in principe het voor werknemer dichtstbijzijnde adres van werkgever (waar het bedrijf in administratieve zin (inschrijving KvK) en materieel is gevestigd) de 2<sup>e</sup> standplaats.

Een 3<sup>e</sup> standplaats afspreken is mogelijk bij wederzijds goedvinden (van werkgever en werknemer). En dat kan een ander (dus 2<sup>e</sup>) adres zijn waar het bedrijf ook in administratieve zin (inschrijving KvK) en materieel is gevestigd of het adres van een andere werknemer, waar de werknemer een voertuig van werkgever mee deelt.

In geval van uitzendkrachten (waaronder ook payrollers en gedetacheerden, de ter beschikking gestelde arbeidskrachten wordt verstaan) wordt onder standplaats verstaan: het vestigingsadres van het bedrijf waar de uitzendkracht te werk wordt gesteld. De uitzendonderneming bepaalt die standplaats. Voor de volledigheid: de rest van de inhoud van de artikelen 2.1.2 t/m 2.1.8 geldt ook gewoon voor uitzendkrachten.

Voor werknemers die reeds op 1 januari 2019 in dienst zijn bij werkgever geldt dat werkgever binnen 4 maanden na ingangsdatum van de nieuwe Cao de standplaats (zijnde het adres waar het bedrijf in administratieve zin (inschrijving KvK) en materieel is gevestigd) bepaalt en schriftelijk mededeelt. Tenzij eerder genoemd adres van werkgever al conform de nieuwe afspraken in de Cao is bepaald en medegedeeld. Dan hoeft een werkgever dat uiteraard niet opnieuw te doen. *Let op! De nieuwe Cao spreekt over 'adres', dat wil zeggen: straatnaam, nummer en plaatsnaam. Alleen het noemen van een plaatsnaam als standplaats is dus niet voldoende.*

Als werkgever de standplaats (het vestigingsadres, zijnde standplaats) heeft bepaald en deze vervolgens wijzigt waardoor de reisafstand (enkele reis) 50 km of meer extra wordt (vastgesteld met de ANWB routeplanner - kortste route), geldt er een compensatie regeling. Vanaf het moment dat daadwerkelijk gebruik gemaakt wordt van de gewijzigde standplaats wordt werknemer gedurende 6 maanden gecompenseerd voor de extra benodigde reistijd (vastgesteld met de ANWB routeplanner - snelste route) tegen uitbetaling van het functieloon.

Als werknemer van woonadres verandert geldt er geen compensatieregeling. Werkgever kan, indien deze werknemer een voertuig van werkgever mee naar huis kon nemen, besluiten dat deze mogelijkheid om dat voertuig mee naar het nieuwe woonadres te nemen niet meer bestaat.

### Onderbreking

Een onderbreking is een periode van minimaal 15 minuten waarmee de arbeid wordt onderbroken, waarbij werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid. Werknemer dient de ingehouden tijd van de onderbrekingen daadwerkelijk als onderbreking genoten te hebben.

Het aantal onderbrekingen en de duur van de onderbrekingen op een standplaats is niet gemaximeerd. Een onderbreking op standplaats is geen verloonde tijd.

De duur van de onderbrekingen buiten een standplaats bedraagt maximaal in totaal 1,5 uur (en kan dus maximaal in 6x worden opgedeeld). Deze onderbrekingen zijn geen verloonde tijd. Meer onderbrekingen buiten standplaats (dus meer dan 1,5 uur) kunnen wel gegeven worden, maar zijn dan verloonde tijd.

Het is aan de werkgever en zijn werknemers om overleg te voeren over de benodigde faciliteiten tijdens een onderbreking buiten een standplaats.

#### Verloonde tijd

De verloonde tijd is de tijd tussen het tijdstip dat de dienst daadwerkelijk aanvangt en eindigt op één van de door werkgever bepaalde standplaatsen, met aftrek van onderbrekingen.

De tijd nodig met het reizen van het woonadres naar het vestigingsadres, zijnde standplaats, (en vice versa) is geen verloonde tijd. Indien werknemer door werkgever aantoonbaar verplicht wordt het voertuig naar het vestigingsadres terug te komen brengen, is de reistijd benodigd om van het woonadres naar het vestigingsadres te komen verloonde tijd. Indien de werkgever vraagt om het voertuig naar het vestigingsadres terug te komen brengen, maar dat niet verplicht, staat het werknemer vrij om aan de vraag geen gehoor te geven.

Voor ritten met overnachting kan een uitzondering gemaakt worden: in dat geval is de locatie waar werknemer de rit eindigt en vervolgens ook weer begint, tevens het moment waarop respectievelijk de dienst eindigt en ook weer begint.

#### Inzichtelijk kunnen maken bij Cao controles

Gelet op de nieuwe afspraken rondom standplaats, onderbreking en verloonde tijd en de controle daarop door SFT, zal een werkgever het volgende inzichtelijk moeten kunnen maken bij een Cao controle:

- Vastlegging van de standplaats (-en)
- De wijzigingen van de standplaats
- Het tijdstip van de daadwerkelijke aanvang en einde van de dienst
- Het tijdstip van de aanvang en einde van de onderbreking
- Aantonen van het daadwerkelijk genoten hebben van de onderbreking (-en)
- De verplichting indien werknemer het voertuig terug moet komen brengen naar het vestigingsadres

#### Voorbeelden

In de Cao zijn enkele voorbeelden opgenomen om de nieuwe afspraken zoals deze zijn opgenomen in de artikelen 2.1.2 t/m 2.1.8 te verduidelijken. Neem deze eens door !

#### Afwijkende regeling voor HAP chauffeurs

Er is een aparte afspraak gemaakt t.a.v. de HAP chauffeurs, die is opgenomen in artikel 2.1.9. Deze afspraak luidt:

In afwijking van het gestelde in de artikelen 2.1.2 tot en met 2.1.8 wordt onder standplaats verstaan: een huisartsenpost, daar waar een werknemer zijn dienst aanvangt en beëindigt.

In afwijking van het gestelde in de artikelen 2.1.2 tot en met 2.1.8 wordt onder verloonde tijd verstaan: alle tijd waarvoor werkgever de werknemer heeft ingeroosterd, gerekend vanaf de standplaats.

## **Overige afspraken**

### *Digitaal boekje Arbeidsrecht en taxi*

Partijen hebben afgesproken een digitaal boekje 'Arbeidsrecht en taxi' te maken, dat voor 1 januari 2019 gereed moet zijn. Dat boekje komt er onder andere ook, omdat bepaalde meer algemeen geldende/wettelijke bepalingen uit de Cao zijn geschrapt. Onder leiding van een onafhankelijk advocaat zullen partijen dit boekje nog gaan maken, waarin de voor de taxibranche (werknemers en werkgevers) belangrijkste wettelijke bepalingen rondom Arbeidsrecht terug te vinden zullen zijn.

### *Meldingsplicht werknemer*

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

### *Toestemming ander werk*

De werknemer is verplicht bij indiensttreding de werkgever te melden of hij elders (betaalde of onbetaalde) werkzaamheden verricht. De werknemer mag geen arbeid in loondienst verrichten voor derden, zaken voor eigen rekening doen of als vertegenwoordiger voor derden optreden, tenzij hij hiervoor schriftelijke toestemming heeft van werkgever. Werkgever geeft de toestemming, tenzij hij aannemelijk kan maken dat er sprake is van een kans op schade, een te grote werkbelasting, overtreding van geldende wet en regelgeving of het ontstaan van een belangenconflict. Werkgever deelt schriftelijk en gemotiveerd met werknemer de reden van afwijzing.

### *Regels betreffende uitzendondernemingen*

In de huidige Cao is al een bepaling opgenomen dat de werkgever verplicht is zich er van te verzekeren dat t.a.v. werknemers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende deze periode de relevante wettelijke verplichtingen door de uitlener worden nageleefd, de betaling van de van toepassing zijnde pensioenpremie van de uitlener plaatsvindt en de afdracht aan de voor de uitlener van toepassing zijnde bedrijfstakfondsen plaatsvindt.

Partijen hebben hier nu bij afgesproken dat als werkgever gebruik maakt van een uitzendonderneming die staat ingeschreven in het register dat SFT voor dit doel heeft ingericht (SFT zal dit nog vorm gaan geven), de werkgever aan voorgaande alinea heeft voldaan. Indien zo'n register niet tot stand komt, is werkgever aan voorgaande alinea niet gehouden.

### *Apart hoofdstuk over M.U.P.-kracht is geschrapt*

Het huidige hoofdstuk 5 over M.U.P.-krachten is geschrapt. Dat wil niet zeggen dat een M.U.P.-kracht niet meer bestaat. Dat is nog steeds het geval. Zo is in de definitie in hoofdstuk 1 opgenomen wat een M.U.P.-kracht is en is in hoofdstuk 4 opgenomen dat deze kan kiezen om het verlof en vakantietoeslag uitbetaald te krijgen. Voor het overige geldt dat de Cao ook gewoon op een M.U.P.-kracht van toepassing is. Een apart hoofdstuk is daarom niet meer nodig.

### **Wat is er o.a. niet veranderd ?**

De feestdagtoeslag (artikel 2.4) is ongewijzigd gebleven en straks dus nog steeds van toepassing.

Het toe kunnen passen van wachtdagen in geval van ziekte (artikel 1.9) is ongewijzigd gebleven.

De maximering in het loongebouw voor respectievelijk een chauffeur straattaxi (maximaal trede 8) en een chauffeur contractvervoer beperkt (maximaal trede 10) (artikel 3.2.4 en artikel 3.5) blijft gewoon bestaan.

### **Cao SFT**

#### **Looptijd**

De nieuwe Cao kent een looptijd van 2,5 jaar, van 1 januari 2019 t/m 30 juni 2021.

#### **SFT premie**

Deze blijft dezelfde zoals het in de huidige Cao voor 2019 al was voorzien. D.w.z. de premie bedraagt 0,6% van het loon met een verdeling van 0,35% voor werknemer en 0,25% voor werkgever.

#### **Overige inhoudelijk aanpassingen**

T.a.v. controle en sanctionering hebben partijen nog de volgende afspraken gemaakt:

- Indien bij een Cao controle wordt geconstateerd dat een werkgever minimaal één zelfde ernstige overtreding opnieuw heeft begaan, hoeft betreffende werkgever deze Cao controle niet zelf te betalen (nu is dat wel zo).
- Als bij een direct opvolgende Cao controle door SFT opnieuw wordt geconstateerd dat een werkgever de 15% inleenbepaling overtreedt, dan verbeurt de werkgever een boete aan SFT zijnde 10% van het (bruto) bedrag van de overschrijding van de toegestane inhuur van werknemers per kalenderjaar.

T.a.v. de bezwaarcommissie is afgesproken het bedrag dat betaald moet worden om bezwaar te kunnen maken tegen het bedrijfsoordeel wordt verlaagd naar € 500,- (dat is nu € 1250,-)

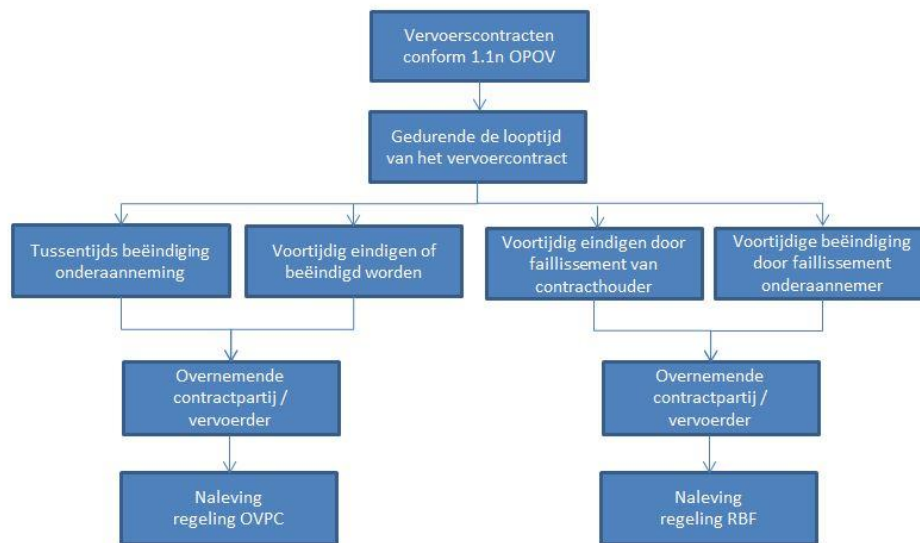
Verder hebben partijen afgesproken dat bij bezwaren in het kader van de OPOV- of OPBC-regeling de bezwaarcommissie in het vervolg niet-bindend adviezen geeft (dat zijn nu bindende adviezen).

### **Cao Taxivervoer en Cao SFT**

#### **Overgang vervoerscontracten (artikel 1.7 en bijlagen 2a, 2b en 2c van de Cao Taxivervoer; artikel 10a, 10b en 10c van het Controlereglement Cao SFT)**

Met ingang van 1 januari 2019 gelden de volgende regelingen betreffende verschillende vormen van overgang vervoerscontracten:

1. Overgang Personeel bij Overgang Vervoerscontracten (OPOV)
2. Overgang Personeel bij Contractwisseling (OPBC)
3. Regeling Bij Faillissementen (RBF)



De regelingen OPOV, OPBC en RBF zijn van toepassing op openbaar gepubliceerde aanbestede vervoerscontracten, waarbij OPOV van kracht is gedurende een aanbestedingsprocedure, OPBC bij tussentijdse wisseling van een vervoerder gedurende de looptijd van een vervoerscontract (waarop OPOV van toepassing was) en RBF bij een faillissementssituatie van een van de betrokken partijen verbonden aan een vervoerscontract (waarop OPOV van toepassing was).

### **Inhoud Regeling Overgang personeel bij overgang vervoerscontracten / regeling Overgang personeel bij contractwisseling (OPOV/OPBC)**

De regeling OPOV en OPBC behelst het doen van een schriftelijk baanaanbod en bij acceptatie daarvan het aanbieden van een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan betrokken werknemers van de overdragende vervoerder in de situatie van de overgang van een vervoerscontract. Het schriftelijke baanaanbod omvat minimaal 5 gelijkblijvende kenmerken welke de betrokken werknemer heeft bij zijn huidige werkgever:

1. Het aantal gewerkte uren
2. Contractuur, bepaalde of onbepaalde tijd
3. Aantal vakantiedagen
4. Inhoud van de functie
5. Laatst verdiende bruto uurloon + eventuele tredeverhoging op grond van de Cao-Taxivervoer

Het is niet toegestaan om een proeftijd op te nemen in de arbeidsovereenkomst en een eventueel concurrentiebeding is niet van toepassing. De ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst staat in principe gelijk aan de ingangsdatum van het vervoerscontract.

Bij een wijziging van de standplaats, zijnde het vestigingsadres, in geval van overgang naar de verkrijgende contractpartij of vervoerder waarbij de enkele reisafstand 50 kilometer of meer extra wordt (op basis van de routeplanner van de ANWB - kortste route) is een compensatieregeling van kracht. Vanaf het moment dat daadwerkelijk gebruik gemaakt wordt van de gewijzigde standplaats wordt werknemer gedurende 6 maanden gecompenseerd voor de extra benodigde

reistijd (vastgesteld met de ANWB routeplanner - snelste route) tegen uitbetaling van het functieloon.

Indien OPOV van toepassing is geldt de 'publicatiedatum van de aanbesteding' als peildatum, ingeval van OPBC geldt het 'toetsingsmoment' als peildatum. Het toetsingsmoment is de datum waarop een vervoerscontract of het vervoer door toedoen van een opdrachtgever, contractpartij of vervoerder respectievelijk tussentijds formeel eindigt of daadwerkelijk eindigt.

Een betrokken werknemer is een werknemer in loondienst of ingeleend via een uitzendonderneming die valt onder de werkingssfeer van de Cao Taxivervoer en tenminste 6 maanden aaneengesloten werkzaamheden heeft uitgevoerd voor het vervoerscontract.

Werknemers uit dienst voor datum aanvang vervoer, niet-rijdend personeel welke gedurende de periode van 6 maanden minder dan 50% van de werkzaamheden werkzaam zijn geweest voor het vervoerscontract en werknemers welke *langer* dan 6 weken langer *volledig* arbeidsongeschikt zijn voor de bedongen arbeid zijn geen betrokken werknemers en hebben geen recht op een baanaanbod conform de regeling OPOV of OPBC.

Werknemers welke langer dan 6 weken voor publicatiedatum/toetsingsmoment *gedeeltelijk* arbeidsongeschikt zijn of werknemers welke *korter* dan zes weken voor publicatiedatum/toetsingsmoment arbeidsongeschikt zijn voor de bedongen arbeid zijn betrokken werknemers en hebben recht op een baanaanbod. Wel dient in deze situatie 8 weken voor aanvang van het vervoerscontract door de huidige contractpartij of vervoerder een positief oordeel, van een door SFT gecontracteerde organisatie, overlegd te worden waaruit blijkt dat voldaan is aan de verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter.

Het aantal werknemers, in het kader van OPOV en OPBC, met recht op een baanaanbod staat gelijk aan 75% van het totaal benodigde inzeturen voor het betreffende vervoerscontract.

Indien het vervoerscontract betrekking heeft op leerlingenvervoer komt de werknemer met het hoogste betrokkenheidspercentage als eerste in aanmerking voor een baanaanbod met inachtneming van onderstaande systematiek, te beginnen bij categorie 1a.

#### Categorie 1:

*betrokken werknemers met een betrokkenheidspercentage groter of gelijk aan 25%*

- a. werknemers in loondienst
- b. ingeleend personeel

#### Categorie 2:

*betrokken werknemers met een betrokkenheidspercentage kleiner dan 25%*

- a. werknemers in loondienst
- b. ingeleend personeel

In de situatie dat het betrokkenheidspercentage gelijk is, heeft de oudste werknemer als eerste recht op een baanaanbod. In geval van AOW gerechtigden komt bij een gelijk betrokkenheidspercentage de jongste werknemer als eerste in aanmerking voor een baanaanbod.



Bij al het andere contractvervoer komt de werknemer met de hoogste anciënniteit (aantal jaren werkzaam in de branche) als eerste in aanmerking voor een baanaanbod met inachtneming van onderstaande systematiek, te beginnen bij categorie 1a.

Categorie 1:

*betrokken werknemers met een betrokkenheidspercentage groter of gelijk aan 25%*

- a. werknemers in loondienst voor onbepaalde tijd
- b. werknemers in loondienst voor bepaalde tijd
- c. AOW-gerechtigden in loondienst
- d. ingeleend personeel

Categorie 2:

*betrokken werknemers met een betrokkenheidspercentage kleiner dan 25%*

- a. werknemers in loondienst voor onbepaalde tijd
- b. werknemers in loondienst voor bepaalde tijd
- c. AOW-gerechtigden in loondienst
- d. ingeleend personeel

In de situatie dat de anciënniteit gelijk is, heeft de oudste werknemer als eerste recht op een baanaanbod. In geval van AOW gerechtigden komt bij een gelijke anciënniteit de jongste werknemer als eerste in aanmerking voor een baanaanbod.

Voorafgaand aan een overgang vervoerscontract dient de zittende contractpartij of vervoerder bij publicatiedatum in geval van OPOV en bij het toetsingsmoment bij OPBC aan SFT opgave te doen van alle aan het vervoerscontract verbonden medewerkers (zowel betrokken werknemers als niet-betrokken medewerkers).

Deze opgave dient uiterlijk 8 werkdagen na publicatiedatum/toetsingsmoment in het bezit te zijn van SFT en omvat per vervoerder, onderaannemer, uitzendonderneming, perceel/basepoint, de volgende gegevens:

1. Personeel ingezet op het vervoerscontract al dan niet vallend onder de werkingssfeer van de Cao Taxivervoer:
  - a. voorletter(s), achternaam
  - b. adresgegevens en telefoonnummer
  - c. emailadres
  - d. geboortedatum
  - e. aantal gewerkte uren per maand/periode/week
  - f. betrokkenheidspercentage
  
2. Aanvullend op 1a tot en met 1f voor uitsluitend betrokken werknemers:
  - g. aantal vakantiedagen
  - h. duur dienstverband: bepaalde / onbepaalde tijd
  - i. aantal dienstjaren, die relevant zijn voor het vaststellen van de transitievergoeding
  - j. anciënniteit\*
  - k. einddatum arbeidsovereenkomst bij bepaalde tijd
  - l. bruto uurloon
  - m. aantal arbeidsovereenkomsten (bij bepaalde tijd)

- n. naam van de functie
- o. standplaats, zijnde vestigingsadres

*\*: anciënniteit is het aantal jaren dat een werknemer in de bedrijfstak werkzaam is geweest op basis van een arbeidsovereenkomst. Elk kalenderjaar wordt volledig meegeteld, ook als niet gedurende het hele jaar werkzaamheden zijn verricht.*

Daarnaast dient per betrokken werknemer opgave gedaan te worden van de loonstrook met daarop het laatst verdiende bruto uurloon.

SFT bepaalt op basis van de opgave het totaal aantal inzeturen, door per werknemer die betrokken is bij het vervoerscontract het aantal inzeturen te bepalen (zijnde het aantal gewerkte uren (zonder ziekte en verlof) x het betrokkenheidspercentage), waarna deze inzeturen voor alle werknemers betrokken bij het vervoerscontract bij elkaar opgeteld worden. Vervolgens wordt door SFT per vervoerder de overnamelijst met betrokken werknemers vastgesteld, waarbij het totaal van de opgegeven gewerkte uren van deze werknemers, 75% van het totaal aantal inzeturen bedraagt. De laatst betrokken werknemer is altijd voor het totaal aantal door hem gewerkte uren opgenomen.

Na ontvangst van de opgave stuurt SFT binnen 3 werkdagen de medewerkers een brief met informatie over de OPOV- of OPBC-regeling, verwachte gunningsdatum van het vervoerscontract en vraagt om de opgegeven gegevens te controleren.

Werknemer dient binnen 6 werkdagen na ontvangst van voornoemde brief te reageren naar SFT. Geen reactie betekent akkoord van de zijde van werknemer met de opgave. Indien de werknemer niet akkoord is met de opgave dient aantoonbaar kenbaar gemaakt worden wat de juiste gegevens moeten zijn. SFT verifieert deze gegevens en past indien nodig de opgave aan.

Wat er vervolgens gedaan wordt is afhankelijk van welke regeling van toepassing is:

In geval van OPOV-regeling zorgt SFT er voor dat binnen één week na de hierboven genoemde termijn van 6 werkdagen een geanonimiseerde lijst op de website van SFT wordt gepubliceerd. Per betrokken werknemer wordt vermeld:

- a. aantal gewerkte uren,
- b. duur dienstverband,
- c. aantal vakantiedagen,
- d. betrokkenheidspercentage bij rijdend personeel: groter dan of gelijk aan 25% of kleiner dan 25%,
- e. einddatum arbeidsovereenkomst bij bepaalde tijd,
- f. bruto uurloon,
- g. aantal dienstjaren, die relevant zijn voor het vaststellen van de transitievergoeding
- h. anciënniteit,
- i. aantal arbeidsovereenkomsten (bij bepaalde tijd),
- j. naam van de functie en
- k. standplaats (eerste 4 cijfers van postcode, van zowel het woonadres als het vestigingsadres)

De opgave wordt door SFT bewaard met gegarandeerde geheimhouding tot het moment van definitieve gunning. Op het moment dat de vervoersopdracht geheel of gedeeltelijk

overgaat naar een andere vervoerder of contractpartij stuurt SFT de opgave door met het verzoek om uitvoering te geven aan de OPOV-regeling.

Ingeval van de OPBC-regeling zorgt SFT er voor dat binnen één week na de hierboven genoemde termijn van 6 werkdagen de opgave wordt doorgestuurd naar de verkrijgende contractpartij/vervoerder.

De verkrijgende vervoerder is gehouden om binnen 2 weken na ontvangst van de opgave een schriftelijk baanaanbod te doen (dat mag ook digitaal). De betrokken werknemer heeft vervolgens 2 weken de tijd om het baanaanbod al dan niet te accepteren.

Indien een betrokken werknemer het baanaanbod heeft geaccepteerd ontvangt hij uiterlijk 8 weken voor datum aanvang van het vervoerscontract zijn arbeidsovereenkomst. De werknemer dient binnen 2 weken na ontvangst van de arbeidsovereenkomst aan de verkrijgende vervoerder te laten weten of hij al dan niet de arbeidsovereenkomst accepteert.

Het staat een verkrijgende contractpartij/vervoerder overigens vrij om betrokken uitzendkrachten bij een (eventueel andere) uitzendonderneming, vallend onder de werkingssfeer van de Cao, onder te brengen. Het is dus niet verplicht een betrokken uitzendkracht zelf in dienst te nemen.

De regelingen OPOV en OPBC kennen 2 rapportagemomenten waarbij de verkrijgende vervoerder aan SFT rapporteert inzake de uitvoering van de van toepassing zijnde regeling. Het eerste moment is 4 weken na ontvangst van de opgave en het tweede moment is 6 weken voor datum aanvang vervoer.

In zeer uitzonderlijke situaties waarbij de regeling OPOV of OPBC onevenredige gevolgen heeft voor de verkrijgende vervoerder of contractpartij kan SFT, op schriftelijk verzoek, besluiten om af te wijken van de van toepassing zijnde regeling.

SFT ziet toe op naleving van de verschillende regelingen en heeft de bevoegdheid om middels een boeteprocedure naleving af te dwingen. Onderaannemers zijn in gelijke mate gebonden aan de overgangsregelingen en kunnen rechtstreeks door SFT aangesproken worden, eventuele boetes kunnen na behoorlijke ingebrekestelling rechtstreeks worden ingevorderd.

### **Inhoud Regeling bij faillissementen (RBF)**

De regeling bij faillissementen is van toepassing op:

*Vervoerscontracten waarop OPOV van toepassing is geweest welke als gevolg van een faillissementssituatie van contractpartij of vervoerder geheel of gedeeltelijk overgaan naar een andere vervoerder.*

Indien een partij betrokken is bij het overnemen van een vervoerscontract als gevolg van een faillissementssituatie, dit kan de gefailleerde onderneming of overnemende contractpartij/vervoerder zijn, meldt deze partij dat aan SFT.

De overnemende contractpartij/vervoerder biedt aan nieuwe werknemers die aan het werk zullen gaan voor het betreffende vervoerscontract een MUP-contract aan. Indien de betreffende werknemer kan aantonen bij de failliete onderneming in dienst geweest te zijn (direct

voorafgaand aan het faillissement), past de overnemende partij na 3 maanden de arbeidsovereenkomst automatisch aan en wel zodanig dat voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

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

4 maanden na de overname van het vervoerscontract stuurt de verkrijgende partij aan SFT een overzicht met daarop de in dienst genomen werknemers, welke voorheen werkzaam waren bij de failliete onderneming, en waarbij tevens vermeld is of de betreffende werknemers een aangepast arbeidscontract hebben gekregen.

SFT is bevoegd de opgave op juistheid te controleren. Indien de partij zich niet heeft gehouden aan de inhoud van deze regeling is een boeteprocEDURE van toepassing.