

VEELGESTELDE VRAGEN BIJ NIEUWE AFSPRAKEN VERLOONDE TIJD VOOR RIJDEND PERSONEEL CAO ZORGVERVOER EN TAXI 2022 v050522

A. Algemene vragen

1. *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. Het was voor de vakbonden van groot belang dat daar verandering in kwam, om überhaupt tot een Cao per 2022 te kunnen komen. En het was voor werkgevers van belang om tot een eenduidig systeem te komen, zodat werkgevers die wèl netjes omgaan met diensten en onderbrekingen geen nadeel ondervinden van werkgevers die de maximale ruimte opzoeken (behoud level playing field). Ook het bredere arbeidsmarktperspectief heeft bij zowel bij werkgevers als bij werknemers een rol gespeeld. Het is erg lastig om nieuw personeel te vinden. Het helpt in dat verband als voorkomen wordt dat medewerkers -gechargeerd- twaalf uren moeten werken om acht uren uitbetaald te krijgen. Daarnaast zijn de nieuwe afspraken uiteindelijk de uitkomst van een Cao onderhandelingsproces tussen werkgevers en werknemers.

2. *Wat willen partijen met de nieuwe afspraken bereiken ?*

Wat met de nieuwe regeling geprobeerd is te doen, is de periode dat werknemer niet ter beschikking staat gedurende een dienst te maximeren (Maxflex-regeling), toch de nodige flexibiliteit te behouden en, als er in dienstblokken wordt gewerkt, ook daar bepaalde kaders te stellen, zodat lange diensten, of heel veel blokjes werk met veel onderbrekingen niet meer mogelijk is. Het nieuwe systeem leidt wel tot een aantal beperkingen t.o.v. de oude situatie. Het aanmelden te zijner tijd in een portaal bij SFM is nieuw, maar aan de andere kant zullen werkgevers nu ook aan werknemers iets doorgeven wanneer deze verwacht worden te komen werken op een dag.

3. *Hoe zijn de nieuwe afspraken tot stand gekomen, wie beslist daar over ?*

De nieuwe afspraken zijn onderdeel van de nieuwe Cao Zorgvervoer en Taxi die per 1 januari 2022 is ingegaan. Deze Cao is overeengekomen tussen KNV, FNV en CNV. Leden van KNV zijn door de Cao direct gebonden aan de afspraken. Niet-leden zijn pas gebonden als de Cao algemeen verbindend is verklaard door het ministerie van SZW. 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.

4. *Wanneer zijn de nieuwe afspraken ingegaan ?*

Met ingang van 1 maart 2022. Tot die tijd gold de oude regeling rondom verloonde tijd. Het SFM portaal moet nog gemaakt worden. Inzet was om dat per 1 juli 2022 gereed te hebben, maar inmiddels is duidelijk dat die datum niet gehaald wordt. Vermoedelijk is het portaal in het najaar gereed.

5. *Waarom hebben partijen gekozen voor een datum van 1 maart voor in werking treden van de nieuwe regeling, terwijl het SFM portaal pas later klaar is ? Waarom is er niet voor 1 datum gekozen ?*

Oorspronkelijk zou de nieuwe regeling al per 1 januari 2022 in gaan. Dat is immers de aanvangsdatum van de nieuwe Cao. Omdat de Cao onderhandelingen pas eind 2021 waren afgerond, was toen al duidelijk dat een te bouwen SFM portaal niet ook op 1 januari klaar zou zijn. Per 1 juli 2022 een portaal hebben leek wel haalbaar. Inmiddels is duidelijk dat die datum niet gehaald zal worden, vermoedelijk wordt het najaar 2022. Het was voor vakbonden echter wel van belang dat de nieuwe verloonde tijd afspraken voor de werknemers eerder in zouden gaan. Immers, met name voor bonden leidde de oude regeling tot allerlei ongewenste effecten, die zo snel als mogelijk tegengegaan moesten worden. Partijen hebben uiteindelijk gekozen voor 1 maart 2022 om enerzijds aan het standpunt van de vakbonden tegemoet te komen en anderzijds werkgevers voorbereidingstijd te geven om e.e.a. op hun bedrijven in te kunnen regelen.

6. *Worden de software leveranciers van bijvoorbeeld de agendapakketten betrokken bij het te bouwen SFM portaal ?*

SFM heeft inderdaad contacten met software leveranciers voor wat betreft het te SFM bouwen portaal.

7. *Wat zijn de belangrijkste nieuwe elementen in de regeling ?*

- Een werknemer werkt op een dag in een dienst (te noemen Maxflex dienst) of in dienstblokken. Werknemer kan dus niet op één dag in een Maxflex dienst én in dienstblokken werken.
- SFM bouwt een portaal waarin werkgever een aantal gegevens moet opgeven.
- Voor 23:59 uur op de dag voorafgaand aan de werkzaamheden, meldt werkgever in het SFM portaal:
 - o of een werknemer in een Maxflex dienst of in dienstblokken werkt, én
 - o de begin- en eindtijden van de Maxflex dienst of dienstblokken.
- Als werknemer vanwege piek en/of ziekte en/of vanwege incidentele werkzaamheden die zich op de dag aandienen gedurende de dag wordt opgeroepen, geeft werkgever dat voorafgaand aan de Maxflex dienst of dienstblok op in het SFM portaal. Werkgever geeft ook in het SFM portaal op als een werknemer een extra dienstblok krijgt op een dag.
- De contracturen worden in ieder geval per betalingsperiode verloond; aan het einde van een betalingsperiode heeft werkgever alle contracturen (minus de ziekte en/of verlofuren en/of tijd voor tijd uren) in het SFM portaal opgegeven.
- Alle vooraf in het portaal aangemelde Maxflex diensten en dienstblokken zijn in beginsel uitgangspunt voor de verloonde tijd. Afwijkingen op begin- en eindtijden, gebaseerd op de afwijkingen op basis van de BCT gegevens, en zowel in positieve als negatieve zin, zijn bepalend voor de daadwerkelijke verloning.
- Per betalingsperiode geeft werkgever aan werknemer: een specificatie, digitaal of schriftelijk, van hetgeen op dagniveau de verloonde tijd is geweest en of gebruik is gemaakt van Maxflex diensten of dienstblokken.
- Voor het toepassen van de Maxflex regeling en het gebruik van dienstblokken gelden bepaalde voorwaarden. Die worden verderop in dit document toegelicht.

8. *Ik moet als werkgever per betalingsperiode een specificatie geven wat te verlonen tijd is geweest. Hoe moet zo'n specificatie er uit zien ?*

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. 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.

9. Ik lees de term 'niet ter beschikking staan' of 'onbetaalde tijd', maar we kennen ook termen als pauze en onderbreking, is er een verschil ?

In feite niet. 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.

10. Kan ik op de dag zelf een werknemer nog omzetten van een Maxflex dienst naar een dienst met dienstblokken en omgekeerd ?

Als in het SFM portaal of aan werknemer vooraf is aangegeven wat voor dienst hij die dag zal hebben, dan is het niet de bedoeling dat dit op de dag of achteraf wordt aangepast.

11. Wat als een chauffeur een vergadering van 2 uur heeft, of een cursus/opleiding? Moet je die tijd ook meenemen in het bepalen van de tijden van de dienstblokken of Maxflex regeling?

Cursus/opleiding of een vergadering is ook gewoon arbeidstijd (te verlonen tijd), dus dan is het logisch om ook die tijd mee te nemen in het bepalen van de tijden van de dienstblokken of Maxflex.

12. Zit er een maximum aan het verlengen van een dienstblok of een Maxflex dienst?

Nee, zowel een dienstblok als een Maxflex dienst kun je verlengen. Je moet wel rekening houden met de wettelijke verplichte rusttijden die in de ATW/Atbv zijn opgenomen.

13. Wat betekent de nieuwe regeling voor consignatie/piketdiensten, met name in de nacht ? Chauffeur krijgt voor de nacht telefoon mee en doet wat ritten (of misschien wel helemaal niks) in de nacht, maar werkt op de dag volgend op de nacht ook.

Je hoeft deze tijden (als de ritten nog niet bekend zijn) niet vooraf in het SFM portaal in te geven, dat doe je pas als het tot daadwerkelijk werken in zo'n tijdvak komt. Je geeft dat, voorafgaand aan het te werken tijdvak, dan dus op in het SFM portaal. Consequentie is wel dat het meeloopt in de nieuwe systematiek van of een Maxflex dienst of dienstblokken, volgens de voorwaarden die daarvoor zijn afgesproken (afhankelijk van omvang dienstverband).

Voorbeeld: als iemand 's nachts om 02.00 uur wordt opgeroepen voor een rit van 1,5 uur, dan geef je dat op dat moment voorafgaand aan die rit in het SFM portaal op. En vervolgens is dat dan of een Maxflex dienst of een dienstblok. Het werk in de nacht telt dus mee in de nieuwe systematiek verloonde tijd. Je moet er dus rekening mee houden met wat zo'n werknemer in de dag volgend op de nacht nog wel of niet kan werken.

14. Hoe ga je er mee om als werknemer op de dag naar de huisarts moet, of naar iets anders onvoorzien, en vervolgens weer komt werken ? 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 ?

Dit verandert de gemaakte afspraken rondom verloonde tijd niet. T.a.v. bezoek aan een arts is iets geregeld in de Cao (artikel 4.6), over afwezig zijn met behoud van loon, dat geldt dan in die situatie. Andere zaken die werknemer onvoorzien, tussendoor wil of moet doen, maar privé zijn (en je als werkgever hem wel een pauze voor wilt geven), tellen mee als onderbreking in de 12,5% van de Maxflex. In een dienstblok kan even iets privé doen (onbetaald) niet, omdat binnen een dienstblok alle tijd door te betalen tijd is. Wil je niet dat

even iets privé doen van invloed is op de 12,5% niet ter beschikking staan bijvoorbeeld, dan is de consequentie dat werknemer zijn privé zaken dus doet buiten zijn werk/diensttijden.

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.

Voorbeeld I: Werknemer werkt in een dienstblokken systeem, wil even een uurtje naar de winkel. Dat kan door een uur verlof op te nemen. Het volledige blok wordt betaald. Daar staat tegenover dat het verlofsaldo met een uur daalt. Zorg wel dat het verzoek van werknemer om verlof op te nemen en het opgenomen verlof goed vastligt.

Voorbeeld II: Werknemer werkt in een dienstblokken systeem en heeft tijd voor tijd uren. Werknemer met een contract van meer dan 28 uur werkt zes uur op een dag, en zet verder één uur van zijn tijd voor tijd saldo in. Er wordt dus zeven uur betaald. Het tijd voor tijd saldo neemt met één uur af. Ook hier: zorg voor goed vastlegging van de gemaakte afspraken met werknemer.

Voorbeeld III: werknemer werkt in een blokkensysteem (contract van 0 t/m 28 uur), voorzien is een blok van 2 uur in de ochtend en een blok van 4 uur in de middag. Werknemer wil de middag graag vrij nemen, kan dat ?

Ja dat kan. Voor het blok in de middag neemt de werknemer dan 4 uur verlof (of tijd voor tijd) op. De gewerkte tijd (op basis van de BCT tijden) van het blok in de ochtend wordt gewoon verloond. Stel dat in dit voorbeeld de daadwerkelijke BCT tijden van het blok in de ochtend < 1 uur is (omdat er ritten uitvielen), dan moet wel minimaal 1 uur verloond worden. Betaling van de 4 uur in de middag wordt dus gerealiseerd door uitbetaling van loon over het opgenomen verlof dan wel tijd voor tijd.

15. Hoe dienen wij om te gaan met de verwerking van verlof op een (deel van een) Maxflex dienst, wat zijn dan de regels? Idem met ziek worden tijdens het werk ?

Stel dat een werknemer tijdens een Maxflex dienst een uur verlof wil opnemen, of ziek wordt, hoe ga je daar dan mee om ? We leggen het uit aan de hand van 3 voorbeelden:

Voorbeeld I verlofuur tussendoor: 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 dienst wordt daardoor 1 uur ingekort, in plaats van 9 uur, wordt het 8 uur. Voor de berekening van het maximale percentage van 12,5% ga je uit van die 8 uur. Het opgenomen uur verlof moet gewoon naar de waarde van dat uur verloond worden, en gaat van de verlofkaart af.

Voorbeeld II verlofuur aan het einde: chauffeur werkt in een Maxflex dienst van 8 tot 17 uur en wil van 16 tot 17 uur 1 uur verlof opnemen. Ook in dit geval is de dienst 1 uur korter geworden, in plaats van 9 uur, wordt het 8 uur. Voor de berekening van het maximale percentage van 12,5% ga je uit van die 8 uur. Het opgenomen uur verlof moet gewoon naar de waarde van dat uur verloond worden en gaat van de verlofkaart af.

Voorbeeld III ziekmelding: werknemer heeft een Maxflex dienst van 8 tot 17 uur en meldt zich vanaf 13 uur ziek. Die dag is tevens de eerste dag van de ziekmelding. Voor de Maxflex dienst en de berekening van het maximale percentage van 12,5% ga je uit van 5 uur (8 tot 13 uur). Kun je een wachtdag toepassen dan is in dit voorbeeld de omvang van de wachtdag 4 uur (van 13 tot 17 uur). Kun je geen wachtdag toepassen dan is op die 4 uur (van 13 tot 17 uur) het artikel loondoorbetaling bij ziekte (artikel 1.10) van toepassing.

16. Hoe moet je omgaan met een werknemer die deels ziek (arbeidsongeschikt) is en deels werkt in het kader van re-integratie? Voorbeeld: werknemer is deels ziek, werkt 's ochtends 1,5 uur, gaat dan 4 uur naar huis (ziek/arbeidsongeschikt) en werkt vervolgens 's middags weer 1,5 uur. Werknemer heeft een contract van 30 uur per week. Volgens de nieuwe verloonde tijd afspraken moet er minimaal 7 uur verloond worden. Moet je die 2x1,5 uur gewerkt aanvullen naar 7 uur, plus daarnaast nog 4 uur loon bij ziekte betalen ?

Het antwoord is nee. Je kunt deze situatie op 2 manieren benaderen:

1.

Formeel geldt dat iemand ziek is, of niet. Zwart/wit dus. Dat geldt ook als iemand aan het re-integreren is, dus een paar uurtjes per dag kan werken in het kader van opbouwen en de rest ziek is. Hoewel iemand in dit soort gevallen deels aan het werk is, is deze werknemer nog steeds gewoon volledig ziek (arbeidsongeschikt) en moet je het artikel loondoorbetaling bij ziekte (artikel 1.10 van de Cao) toepassen om te bepalen wat je per dag verloont. Terugkomend op het voorbeeld: er mag dus voor worden gekozen om betreffende dag (7 uur) het loon tijdens ziekte te betalen.

2.

Wat ook kan is de ziekte-uren bij de minimum loonaanspraak te betrekken. In dit voorbeeld is het dus niet zo dat de 2 blokken van elk 1,5 uur (3 uur totaal) aangevuld zouden moeten worden tot minimaal 7 uur (wat een voorwaarde is bij het toepassen van dienstblokken bij werknemers met een contract boven de 28 uur per week), en dat daar bovenop ook nog de ziekte-uren uitbetaald moeten worden. Werkgever kan aantonen dat minimaal 7 uur is verloond: twee keer 1,5 uurloon wegens werken (100%), en 4 uurloon tijdens ziekte (soms 70%). Feitelijk ontvangt de medewerker in deze benadering méér dan strikt genomen zou moeten (zie optie 1).

17. Werknemer heeft een fulltime contract waarbij hij deels taxi en deels besloten buswerk doet. Hoe moet werkgever de dienst straks in het portaal van SFM zetten? En hoe moet werkgever de voorwaarden van de Maxflex of van de dienstblokken in deze situatie nu precies toepassen?

De vraag ziet met name toe op: moet met de uren die de werknemer werkt als buschauffeur rekening worden gehouden of niet.

Een voorbeeld: een chauffeur (fulltime dienstverband) moet op een dag 's ochtends 2 uur op de taxi werken, dan 4 uur als buschauffeur en vervolgens weer 2 uur op de taxi. De werkgever geeft alleen de uren van het taxiwerk in, in het SFM portaal. In dit voorbeeld dus 2 blokjes van elk 2 uur. De andere uren vallen namelijk onder een andere Cao, waar de nieuwe verloonde tijd afspraken niet op van toepassing zijn. Omdat het hier om een fulltime contract gaat, is de vervolgvraag: hoe zit het dan met de voorwaarden van de dienstblokken regeling? Die stelt namelijk dat 2 blokken minimaal 7 uur moeten duren. In dit geval is dat geen probleem, omdat de werkgever de tussenliggende tijd van 4 uur gewoon betaald krijgt, op basis van de CAO besloten bus. Samen komt de medewerker toch aan minimaal 7 uur die is verloond. Overigens had werkgever er in dit voorbeeld ook voor kunnen kiezen om het taxiwerk als een Maxflex dienst te geven, van in totaal 4 uur, waar dan, gerekend over een betalingsperiode, nog 12,5% als niet ter beschikking staande tijd afgehaald kan worden. Dat lijkt vreemd, maar omdat hier de tussenliggende periode gewoon gewerkt en verloond wordt op basis van een andere Cao, kan dat wel.

Ander voorbeeld: een chauffeur (fulltime dienstverband) moet op een dag 's ochtends 4 uur op de taxi werken en 's middags 4 uur besloten bus werk doen. In het SFM portaal geeft werkgever 4 uur op, en hij geeft de 4 uur als een Maxflex dienst op, waar dan, gerekend over een betalingsperiode, nog 12,5% als niet ter beschikking staande tijd afgehaald kan worden.

18. Hoe moet je omgaan met een uitzendkracht/gedetacheerde die voor een deel van zijn uren te werk gesteld is bij een taxibedrijf, maar voor het overige deel van zijn contracturen elders werkt? Wat moet het taxibedrijf ingeven in het SFM portaal? En van welke uren

moet het taxibedrijf uitgaan om te kunnen bepalen of aan de voorwaarden van de Maxflex of van de dienstblokken is voldaan ? Het gaat hierbij om de vraag: moet het taxibedrijf uitgaan van de contracturen (dus het totaal), of volstaat uitgaan van de uren dat deze uitzendkracht/gedetacheerde gedetacheerd is bij het taxibedrijf ?

Dat laatste volstaat. De Cao ziet alleen toe op de uitzendkracht voor zover deze aan een taxibedrijf ter beschikking wordt gesteld. Een redelijke uitleg is dat alleen de uren voor zover een uitzendkracht aan het taxibedrijf ter beschikking wordt gesteld, in het SFM portaal moeten worden ingegeven. Van die uren kan werkgever dan ook uitgaan bij het toepassen van de Maxflex regeling of als er in dienstblokken wordt gewerkt, welke voorwaarden daarbij dan gelden.

19. Werknemer haalt vrijwillig al de avond voor aanvang van zijn dienst het voertuig op bij het bedrijf van werkgever. De tijd die gemoeid is met het ophalen van dat voertuig, is dat te verlonen tijd volgens de nieuwe regeling (en dus onderdeel van de Maxflex dienst of van het dienstblokken systeem van de dag waarop hij het voertuig ophaalt) ?

Nee. Ervan uitgaande dat de werknemer dat voertuig vrijwillig ophaalt, omdat hij er bijvoorbeeld een voordeel in ziet om zo de volgende dag zijn dienst gemakkelijker aan te kunnen vangen, is dat geen onderdeel van de Maxflex dienst of van het dienstblokken systeem van die dag. In de Cao is opgenomen dat de tijd benodigd met het reizen van het woonadres naar het vestigingsadres, zijnde standplaats, van werkgever en vice versa geen verlonde 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.

B. Vragen bij portaal van SFM

Het SFM portaal moet nog ontwikkeld worden, SFM betreft hier ook werkgevers en software leveranciers bij. Maar daardoor is het lastig om op voorhand alle vragen over het portaal nu al goed en volledig te kunnen beantwoorden. Hieronder komen enkele antwoorden op vragen terug. Meer informatie zal in de komende maanden beschikbaar komen, als meer bekend is over de opzet, inhoud en werkwijze van het nieuwe SFM portaal.

1. Wat moet je straks aan gegevens in het portaal van SFM opgeven?

- Voor 23:59 uur op de dag voorafgaand aan de werkzaamheden, meldt werkgever in het SFM portaal:
 - o of een werknemer in een Maxflex dienst of in dienstblokken werkt, én
 - o de begin- en eindtijden van de Maxflex dienst of dienstblokken.
- Als werknemer vanwege piek en/of ziekte en/of vanwege incidentele werkzaamheden die zich op de dag aandienen, gedurende de dag wordt opgeroepen, geeft werkgever dat voorafgaand aan de Maxflex dienst of dienstblok op in het SFM portaal. Werkgever geeft ook in het SFM portaal op als een werknemer een extra dienstblok krijgt op een dag.
- Aan het einde van een betalingsperiode heeft werkgever alle contracturen (minus de ziekte en/of verlofuren en/of tijd voor tijd uren) in het SFM portaal opgegeven.
- Bovenstaande geldt ook voor uitzendkrachten die bij werkgever aan het werk zijn.

2. In het SFM portaal moeten straks contracturen minus ziekte en verlof worden gezet. Wordt daar ook onder verstaan: onbetaald verlof, bijzonder verlof en tijd voor tijd ?

De eerste twee kun je onder de term verlof scharen, de 3^e is wat anders, maar valt toch ook gewoon onder de term verlof.

3. Ik lees dat je te zijner tijd gegevens in het SFM portaal moet zetten, maar dat voor de daadwerkelijke verloning de afwijkingen op basis van de BCT gegevens leidend zijn. Wat heeft het opgeven van tijden in het portaal dan voor zin ?

Aan de hand van de vooraf opgegeven tijden en de achteraf opgegeven contracturen (minus de ziekte en/of verlofuren) kan SFM zien of dat enigszins met elkaar overeenkomt. Maar het klopt dat de afwijkingen op basis van de BCT bepalend zijn voor de verloning. Verder geef je als werkgever vooraf aan of een werknemer in een Maxflex dienst of in dienstblokken zal werken. SFM kijkt dan bij een controle of voor die diensten op die dagen aan de gestelde voorwaarden is voldaan. Als er vooraf bijv. een Maxflex dienst is opgegeven dan is het niet de bedoeling dat achteraf te veranderen. Aanvullend: het nieuwe systeem is een resultaat van onderhandelingen tussen werkgevers en vakbonden. Het punt van vooraf gegevens invoeren was voor vakbonden heel belangrijk, daarnaast was het voor werkgevers heel belangrijk dat de BCT voor de verloning leidend is. Verder moet het SFM portaal nog worden gebouwd. Werkgevers en software leveranciers worden hier ook bij betrokken en kunnen hun input geven, ook om te zorgen dat het portaal zo gebruiksvriendelijk als mogelijk wordt.

4. Wanneer is het SFM portaal gereed ?

Streven was per 1 juli 2022, maar inmiddels is duidelijk dat die datum niet gehaald zal worden. Het wordt eerder het najaar 2022. Totdat het portaal klaar is hoeft een werkgever dus nog niks door te geven aan SFM.

5. Worden er koppelingen met bestaande systemen (denk aan agendapakketten, roosterpakketten of Excel bestanden) gemaakt, zodat gegevens daarvan geüpload kunnen worden ?

Bij de realisatie van het portaal zullen ook werkgevers en leveranciers worden betrokken en zal gekeken worden op welke wijze een koppeling met agendapakketten en andere

administratiesystemen te maken is. Om op die manier de invoer eenvoudig te maken en extra werkzaamheden te minimaliseren.

6. Als er nog geen SFM portaal is, controleert SFM dan ook niet op de nieuwe regeling ?

Nee. Het klopt dat het SFM portaal er nog niet is en werkgevers dus nog geen gegevens aan kunnen leveren. Maar de nieuwe regeling is per 1 maart 2022 wél al ingegaan. Werkgever zal de nieuwe regeling dus vanaf die datum moeten volgen, dus moeten werken met een Maxflex dienst of met dienstblokken, conform de nieuwe afspraken. Bij een Cao controle kijkt SFM vervolgens of dat ook is toegepast. Voorbeeld: werkgever wordt in juni 2022 gecontroleerd. Daarbij kijkt SFM 12 kalendermaanden terug of er juist is verloond. SFM zal dus voor de periode vanaf 1 maart 2022 al kijken of er volgens de nieuwe regeling is gewerkt binnen het bedrijf, en verloond.

7. Het portaal van SFM is nog niet klaar. De regeling zelf is wel per 1 maart ingegaan, wat moet ik in de tussentijd voorafgaand aan de dienst richting SFM doorgeven (tussen 1 maart en datum dat het portaal klaar is) ?

Omdat het portaal er nog niet is, hoef je als werkgever dus nog geen diensten of tijden door te geven aan SFM.

8. Wat als er op een dag ineens extra werk komt (waar je bijvoorbeeld een oproepkracht voor in wilt zetten), wat niet in het portaal is ingegeven, kan dat dan niet meer ?

Dat kan nog steeds. Het klopt dat dan niet voor 23:59 uur de gegevens zijn aangeleverd, maar je doet dat als werkgever dan op het moment dat zo'n extra dienst of dienstblok zich voordoet, voorafgaand daaraan. Let op dat laatste, het moet voorafgaand in het SFM portaal aangegeven worden, het pas achteraf doen (dus nadat het extra werk of extra dienst/dienstblok is gedaan) in het SFM portaal mag dus niet.

9. Wat als ik met een werknemer een extra dienstblok gedurende een dag afspreek. Dat staat niet in het portaal, moet ik dat dan alsnog in het portaal zetten ?

Ja.

10. Wat als ik voor 23:59 uur heb aangegeven dat een werknemer 's ochtends om 9.00 uur zal beginnen, maar 's ochtends vroeg blijkt dat door uitval de werknemer pas om 9.30 uur hoeft te beginnen. Ik laat dat de werknemer natuurlijk weten, maar moet ik dat ook in het portaal zetten ?

Nee, dat blijkt dan uit de BCT tijden, waarin dat soort afwijkingen te zien zullen zijn.

11. Gaat SFM de portaal tijden realtime vergelijken met de BCT rijden ?

SFM gaat niet realtime meekijken. Werkgever hoeft de BCT tijden dus niet in het nog te bouwen portaal te zetten. SFM controleert periodiek bij bedrijven of de Cao nageleefd wordt, dan zal gekeken worden naar wat er was ingegeven in het portaal, wat de BCT tijden zijn geweest en wat werkgever heeft verloond. Op die manier kan dan vergeleken worden of een werknemer niet teveel dienstblokken heeft gehad en daarom conform de Maxflex regeling verloond had moeten worden.

12. Moet alle tijd die in het SFM portaal is ingegeven ook daadwerkelijk verloond worden ?

Nee, zo zit het niet in elkaar. Alle vooraf in het portaal aangemelde Maxflex diensten en dienstblokken zijn in beginsel uitgangspunt voor de verloonde tijd. Afwijkingen op begin- en eindtijden, gebaseerd op de afwijkingen op basis van de BCT gegevens, en zowel in positieve als negatieve zin, zijn echter bepalend voor de daadwerkelijke verloning. De aanmeldingen in het portaal moet je zien als een voorcalculatie van wat er verwacht wordt aan diensten en dienstblokken op een dag. Het kan gebeuren dat er een rit wijzigt, omdat er bijvoorbeeld een kindje bij komt of afgaat, of er een extra route gereden moet worden, omdat er veel meer Wmo ritaanvragen zijn binnengekomen. Via de afwijkingen gebaseerd op de BCT

gegevens, is te bepalen wat de daadwerkelijke tijd is die een chauffeur heeft gewerkt. Dat is dan ook leidend voor de te verlonen tijd.

13. Als een chauffeur te vroeg inlogt in de BCT, of aan het einde van de dag vergeet uit te loggen, wat dan? Moet die tijd dan toch verloond worden?

Nee. Als werkgever geef je 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 kun je daar als werkgever op corrigeren. Van belang is, in verband met de controle, dat je dat goed vastlegt. En dat je je werknemer instrueert over wat er van hem wordt gevraagd, ook voor wat betreft het juist bedienen van de BCT. Dat was onder de oude systematiek ook al zo, daar verandert de nieuwe systematiek niet iets aan.

14. Als ik voor een werknemer (met een contract van 0 t/m 28 uur per week) bijvoorbeeld 3 dienstblokken heb ingegeven in het portaal van SFM, maar op de dag zelf vervalt een blok, moet ik dat dan corrigeren in het SFM portaal?

Nee.

15. Binnen mijn bedrijf werk ik met roosters die al weken van tevoren bekend zijn, moet ik dan toch steeds elke dag voor 23.59 uur type dienst en dienstitijden in het portaal opgeven?

Nee, dat zegt de regeling niet, er staat minimaal voor 23.59 uur. Als roosters al langer bekend zijn is het de bedoeling dat het te bouwen SFM portaal zodanig is ingericht dat er ook voor langere periodes in 1x ingegeven kan worden wat de type diensten zijn en wat de dienstitijden zijn.

16. Wat moet ik doen als een planner ook chauffeurswerk doet, of algemener: niet-rijdend personeel ook taxiwerk doet.

Onder de nieuwe regeling kan dat nog steeds. Strikt genomen zal de type dienst en tijden wel in het SFM portaal gezet moeten worden. Voor niet-rijdend personeel lijkt het meest logische om op te geven dat het om een Maxflex-regeling gaat. Ook als het gaat om verspreide korte ritjes op een dag. Het kan dan dus voorkomen dat SFM bij een controle vaststelt dat werknemer op een dag vier ritjes van een half uurtje doet (BCT). Daarna zal dan blijken dat dit een niet-rijdende functie betreft. Vervolgens checkt SFM of er voldoende verloond is.

17. Een dienst begint op dag 1 in de avond (zeg 22.00 uur) en loopt door tot 02.00 uur 's nachts (=volgende kalenderdag), mag dat?

Ja, dat kan en is straks in het SFM portaal ook in te geven.

C. Vragen bij de Maxflex regeling

1. Wat houdt de Maxflex regeling precies in ?

- Een werkgever maakt de aanvang van een Maxflex dienst kenbaar bij werknemer, de manier waarop staat vrij. En er is niet nader geregeld wanneer dat precies moet gebeuren¹.
- Een werknemer staat op een dienst maximaal 12,5% van de tijd niet ter beschikking van de werkgever; dat percentage wordt berekend als een gemiddelde over een betalingsperiode. Dat kan in de praktijk dus betekenen dat een werknemer de ene dag gedurende 15 minuten niet ter beschikking staat, en een andere dag gedurende 1,5 uur.
- Het percentage van 12,5 is een forfaitair percentage.

2. In de tekst staat dat een werknemer een Maxflex dienst kan hebben of dienstblokken.

Vervolgens wordt in de tekst en definitie niet heel duidelijk dat de bedoeling is dat er maar 1 (één) Maxflex per dag gegeven kan worden. De Cao tekst lijkt zich niet te verzetten tegen toepassen van bijv. 2x een Maxflex dienst op een dag. Klopt dat ?

Nee, dat is niet de bedoeling.

3. Wat als je meer dan 12,5% aan niet ter beschikking staande tijd hebt afgetrokken van de verloonde tijd ?

Het percentage wordt per betalingsperiode berekend. Als dan blijkt dat je meer hebt afgetrokken, zal dat meerdere gewoon als verloonde tijd alsnog moeten worden uitbetaald.

4. Wat betekent het dat die 12,5% een 'forfaitair percentage' is ?

Dat betekent dat het percentage op een dienst in mindering gebracht mag worden. Dat wil bijvoorbeeld zeggen dat als iemand een dienst van 9 uur heeft, er 12,5% in mindering gebracht mag worden (berekend over een betalingsperiode uiteraard). Ook als die 12,5% niet daadwerkelijk als niet ter beschikking staande tijd is genoten.

5. Als een werknemer dus niet 12,5% niet ter beschikking heeft gestaan, maar minder, dan mag ik dus toch 12,5% gerekend over een betalingsperiode aftrekken ? Mag dat arbeidsrechtelijk wel ?

Dat klopt, je mag 12,5% aftrekken ook al is de periode niet ter beschikking staan minder geweest. Ook in andere sectoren wordt met vergelijkbare afspraken in de Cao gewerkt.

6. Er mag maximaal 12,5 % pauze worden afgetrokken per betalingsperiode? En dus niet per dienst? En er wordt gezegd 'maximaal' en verder in de tekst gemiddeld en forfaitair. Hoe zit het nu precies ?

Er wordt berekend per betalingsperiode, niet per dienst. Het kan dus zo zijn dat een werknemer op dag één 20% niet ter beschikking van zijn werkgever staat, en op dag twee bijvoorbeeld maar 5%. Het gaat om de bewoording forfaitair. Werkgever mag dus altijd 12,5% toepassen. Maar dat moet niet. Als werkgever er voor kiest om bijvoorbeeld maar 8% toe te passen, dan mag dat. Maar 13,5% bijvoorbeeld niet.

7. Hoe bereken je die 12,5% als een werknemer de ene dag een Maxflex dienst heeft maar andere dagen in dienstblokken werkt ?

Je berekent die 12,5% dan alleen 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 (zie verderop).

8. Geldt er een minimale duur van een onbetaalde periode of een maximum aantal van onbetaalde periodes waarop die gemiddeld 12,5% betrekking moet hebben ?

¹ Wel blijft het Cao artikel 2.3 (dienstrooster) en 2.3.1 (wettelijke regels voor arbeid en rust) gelden. Daar heeft een werkgever zich ook aan te houden, dat staat verder los van hetgeen in de nieuwe afspraken verloonde tijd is afgesproken.

Nee. In de oude Cao (die regeling geldt nog tot 1 maart 2022) gold dat een onderbreking minimaal 15 minuten moest zijn en voor onderbrekingen buiten standplaats een maximaal aantal en een maximale duur ervan. Maar iets dergelijks geldt in de nieuwe regeling Maxflex niet.

9. Kun je geen pauzes mee geven of een onderbreking in de nieuwe Maxflex regeling ?

Dat kan nog steeds. Pauzes en onderbrekingen zijn in feite periodes van niet ter beschikking staan.

10. De aan- en afrij tijd naar een pauze locatie anders dan waar het voertuig vrijkomt is geen verloonde tijd. Dat stond en staat zo in de Cao. Is die aan- en afrijtijd naar een pauze locatie onderdeel van de 12,5%, als werknemer in Maxflex diensten werkt?

De werknemer wil de pauze elders genieten, werkgever vindt dat ook goed. Waar hij/zij dan heenrijdt is onbetaalde tijd. De aan/afrijtijd moet gezien worden als onderdeel van die pauze ('niet ter beschikking staan') en is daarmee onderdeel van de 12,5%. Omdat het onderdeel van de pauze is (die aan/afrijtijd) is juiste bediening van de pauzeknop in de BCT dus wel van belang. Maak hierover goede afspraken met je werknemer(s) en leg dat ook vast.

NB: ten algemene geldt dat de 12,5% forfaitair mag worden toegepast. Je bepaalt dus als werkgever wat de begin- en eindtijd van de Maxflex dienst is en je mag daar dus ook gewoon maximaal 12,5% forfaitair afhalen als 'niet ter beschikking staande tijd' (gerekend over een betalingsperiode).

11. Moet je die 12,5% berekenen over de tijd die in het SFM portaal is opgegeven ?

Nee, je berekent de daadwerkelijke 12,5% per betalingsperiode gebaseerd op de afwijkingen op basis van de BCT-gegevens.

12. Kun je voor Maxflex ook een dienst van 4 uur geven, of geldt bij Maxflex ook minimaal 7 uur ?

Er kan een Maxflex dienst van 4 uur gegeven worden. Alleen voor de systematiek van dienstblokken gelden aanvullende voorwaarden. Als er met 2 dienstblokken wordt gewerkt, (werknemers met contracten > 28 uur per week), of als er meer dan 2 blokken gegeven worden waardoor het automatisch een Maxflex dienst wordt geldt een minimale duur van 7 uur. Voor de verloning mag in dit geval nog wel 12,5%, berekend over de betalingsperiode, in mindering gebracht worden.

13. Ik geef iemand een Maxflex dienst, vooraf heb ik de begintijd doorgegeven aan werknemer en in het SFM portaal de begin- en eindtijd ingevoerd. Nu wil werknemer eerder stoppen met werken, kan dat ?

Ja, dat kan gewoon. De daadwerkelijk begin- en eindtijd gebaseerd op de BCT gegevens is leidend voor de verloonde tijd.

D. Vragen bij het toepassen van Dienstblokken

1. *Wat houdt het werken met dienstblokken in ?*

Situatie I: Voor contracten van 0 tot en met 28 uur per week geldt:

- Werkgever maakt vooraf aan werknemer begin- en eindtijden van de 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.
- 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.
- Toch meer dan 4 dienstblokken geweest, dan automatisch Maxflex dienst.

Situatie II: Voor arbeidscontracten groter dan 28 uur per week geldt:

- Werkgever maakt aan werknemer begin- en eindtijden van de dienstblokken kenbaar.
- Altijd 2 dienstblokken per dag; één dienstblok mag dus niet, méér dan twee ook niet.
- 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 7 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.
- Toch meer dan 2 dienstblokken geweest, dan automatisch Maxflex dienst met een minimum van 7 uur.
- Wanneer tussen het begin van 1^{ste} 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.

2. *Waarom zijn er twee verschillende situaties afgesproken en is er niet gekozen voor één systeem van dienstblokken, ongeacht omvang van de contracturen ?*

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.

3. *Het werken in het zorgvervoer en de taxisector vraagt om flexibiliteit, ook van werknemers. Het komt nu geregeld voor dat een werknemer in de pieken van het vervoer ('s ochtend en 's middags) werkt, in feite in 2 dienstblokken, maar graag extra werk wil doen, dat er bijvoorbeeld door een spoedritje Valys in de avonduren, ook is. Dat kan dus niet meer ? En als dat klopt, is daar wel rekening mee gehouden bij het maken van de afspraken ?*

Als het om een werknemer gaat die een contract heeft van meer dan 28 uur per week, kun je inderdaad niet meer dan 2 dienstblokken geven. Anders wordt zo'n dag gezien als een Maxflex dienst. Zo'n avondrit zal dan door iemand anders gedaan moeten worden, of je moet gaan bezien of het geen probleem is als de dienst een Maxflex dienst wordt. Er is bewust voor gekozen om bij contracten van meer dan 28 uur per week andere voorwaarden af te spreken (waaronder minder blokken), zie ook het antwoord onder vraag 2.

4. Ik heb met een werknemer een arbeidsovereenkomst gesloten van 120 uur per maand. Ik wil hem in dienstblokken laten werken. In de Cao wordt gesproken over contracten per week. Hoe bereken ik dat voor deze situatie ?

Je rekent de 120 uur om naar het aantal uren per 4 weken, door 120 te vermenigvuldigen met 12/13. Daarna deel je de uitkomst door 4. Zo bepaal je de gemiddelde omvang per week.

5. Ik heb werknemers met een zogenaamd 'min-max contract', van welke uren moet ik uitgaan om te bepalen of ik van situatie I of II gebruik kan maken ?

Je moet uitgaan van de minimum uren die in het contract zijn opgenomen.

6. Mag ik een dienstblok ook eerder laten beginnen dan eerst was aangegeven in het SFM portaal?

Ja.

7. Een extra dienstblok kan, als werknemer akkoord is. Hoe maak je dat 'na akkoord' zichtbaar ? Bij veel bedrijven gaat zoiets per telefoon of sms/App.

Dat is niet nader geregeld in de Cao, m.a.w. als werknemer dat extra dienstblok is komen werken, dan kun je dus stellen dat deze ermee ingestemd heeft.

8. Hoe zit het met de aanvang van dienstblokken, is dat altijd op een standplaats zoals bedoeld in de Cao (dus woonadres of vestigingsadres werkgever) of niet?

In de Cao is geregeld: begin van de dienst (of 1^e dienstblok) en einde van de dienst (of einde laatste dienstblok): dat is op standplaats, zijnde thuis of op de zaak. Maar tussendoor kan einde 1^e dienstblok en begin van een 2^e dienstblok (bijvoorbeeld) best buiten een standplaats zijn. Ook tijdens een Maxflex dienst kan een pauze of onderbreking dus best buiten standplaats zijn.

Voorbeeld 1: werknemer (contract < 28 uur) begint van thuis af met schoolrit, rijdt vervolgens naar een instelling, heeft daar 30 minuten pauze en begint vervolgens zijn 2^e dienstblok vanaf die instelling.

Voorbeeld 2: werknemer gaat met klant naar Schiphol, daar eindigt het 1^e blok, na 4 uur begint het 2^e blok op Schiphol, de tijd tussen beide blokken is niet betaalde tijd.

9. Wat geldt er als er toch meer dan het aantal toegestane dienstblokken wordt gegeven, dus situatie I meer dan 4, en bij situatie II meer dan 2 ?

- Situatie I: Als er toch meer dan 4 dienstblokken worden gegeven, wordt die dag gezien als een Maxflex dienst en moet dan ook aan die voorwaarden worden voldaan op die dag.
- Situatie II: Als er toch meer dan 2 dienstblokken worden gegeven, wordt die dag gezien als een Maxflex dienst (met een minimale duur van 7 uur) en moet dan ook aan die voorwaarden worden voldaan op die dag.

10. Er zijn nu chauffeurs die veel meer blokjes op een dag hebben dan 2 of 4. Dat kan dus niet meer ?

Dat klopt, het is 2 of maximaal 4, afhankelijk van wat er geldt en de omvang van het contract van werknemer is. Wat wel kan is een dienstblok verlengen. Maar als er meer dan 2 of meer dan 4 dienstblokken worden gegeven, wordt het automatisch een Maxflex dienst. Bij contracturen van meer dan 28 uur per week waarbij je meer dan 2 dienstblokken geeft geldt

aanvullend dat die Maxflex dienst minimaal 7 uur duurt. Voor de verloning mag in dit geval nog wel 12,5%, berekend over de betalingsperiode, in mindering gebracht worden.

11. Wat geldt er als er toch minder dan 15 min (in situatie I) of minder dan 2 uur (situatie II) zit tussen de dienstblokken ?

- Situatie I: Als er minder dan 15 minuten tussen twee dienstblokken zitten (situatie I), wordt dat als één dienstblok gezien. In een dienstblok kan geen tijd zitten dat de werknemer niet ter beschikking staat van werkgever, dus alle tijd die in een dienstblok zit moet verloond worden.
- Situatie II: Als er minder dan 2 uur tussen twee dienstblokken zitten (situatie II), wordt dat als één dienstblok gezien. In een dienstblok kan geen tijd zitten dat de werknemer niet ter beschikking staat van werkgever, dus alle tijd die in een dienstblok zit moet verloond worden.

12. Wat geldt er in situatie I als een dienstblok geen omvang van minimaal een uur heeft ?

Dan moet er toch een uur verloond worden.

13. Wat is het gevolg als in situatie II de duur van beide dienstblokken samen minder dan 7 uur is ?

Dan moet er toch minimaal 7 uur verloond worden

14. Begrijp ik het goed dat binnen een dienstblok geen onbetaalde pauzes meer gegeven mogen worden ?

Dat klopt, alle tijd binnen een dienstblok is te verlonen tijd. Er kan dus best een pauze genomen worden in een dienstblok, maar dat is dan wel betaalde tijd.

15. Ik geef een dienstblok aan voor de volgende dag. Vervolgens komt daar dan nog een rit achteraan op de dag zelf. Een dienstblok zal dus nogal gaan wijzigen. Moeten die wijzigingen dan ook doorgegeven worden in het portaal van SFM straks ?

Het systeem is dat uiterlijk de avond vooraf (voor 23:59 uur) de Maxflex dienst of dienstblokken worden aangegeven in het portaal, maar voor de werkelijke tijden zijn de afwijkingen op basis van de BCT leidend. Het is niet zo dat als een dienstblok qua tijden wijzigt, die wijzigingen op de dag dan opnieuw in het portaal van SFM moeten worden doorgegeven. Dat blijkt dan uit de BCT gegevens, die SFM nu ook al opvraagt bij Cao controles.

16. Een werkgever maakt aan werknemer twee dienstblokken bekend. Het tweede blok loopt van 12 tot 16 uur. Gaandeweg de dag blijkt dat het tweede blok wordt aangepast: van 12 tot 14 uur en daarna van 15 tot 16 uur. Leidt het opknippen tot een nieuw (extra) blok?

Ja, hier wordt in feite een dienstblok opgeknipt in twee dienstblokken. Dat kan dus alleen in situatie I, want in situatie II kan een werknemer niet meer dan twee dienstblokken krijgen. Dat opknippen van een dienstblok moet wel met instemming van de werknemer, want er ontstaat nu immers een extra (3^e) dienstblok.

17. Ik heb een werknemer voor morgen twee dienstblokken gegeven van elk 4 uur. Nu wordt gedurende de dag duidelijk dat één van die dienstblokken al na 2 uur eindigt maar dat een uur later er een 3^e dienstblok komt van een uur. Kan dat ?

Je knipt hier in feite één van de dienstblokken op in twee. Dat kan alleen als over dat 3^e dienstblok, wat een extra dienstblok is geworden, overeenstemming is bereikt met werknemer. En dat kan dus alleen voor situatie I. In situatie II kun je niet 3 dienstblokken afspreken, ook niet als werknemer met het opknippen in zou stemmen.

18. Een werknemer heeft al 4 dienstblokken op een dag (hij heeft een contract voor 15 uur per week). Ik lees dat een extra dienstblok gegeven kan worden, als werknemer daarmee instemt. Kan ik dus ook een 5^e dienstblok afspreken ?

Nee, dat kan niet. 4 dienstblokken is maximaal. Een 5^e dienstblok afspreken kan niet, ook als werknemer daarmee eens is. Doe je het toch, dan wordt die dag gezien als een Maxflex dienst. Als deze werknemer nou bijv. 3 dienstblokken had gehad en je zou een 4^e willen afspreken, dan kan dat wel, als werknemer daarmee instemt.

19. Ik heb een werknemer 3 dienstblokken gegeven, waarvan de laatste is van 17.30 tot 18.30 uur. Gedurende de dag wordt duidelijk dat er aansluitend nog een uur ritten te doen zijn, vanaf 18.30 uur. Werknemer wil die ook wel doen. Kan ik dat laatste (3^e) dienstblok verlengen ?

Ja, dat kan. Verlengen leidt niet tot een extra dienstblok.

20. Ik lees dat in situatie I een dienstblok een minimale duur van 1 uur moet hebben. Bij situatie II komt dat niet terug. Moet ook bij situatie II een minimale duur per dienstblok van 1 uur aangehouden worden ?

Nee, dat hoeft niet. In situatie II kan een dienstblok ook 30 minuten zijn bijvoorbeeld, van belang is wel om te weten dat de duur van beide dienstblokken samen minimaal 7 uur moet zijn.

21. Mag je ook vooraf 2 dienstblokken van elk 1 uur opgeven in het SFM portaal, waarbij de daadwerkelijke begin- en eindtijden veranderen, d.w.z. eerder beginnen, later eindigen/langer doorgaan ?

Aanpassen van begin- en eindtijden op de dag kan, de BCT tijden zijn uiteindelijk leidend voor de verloonde tijd.

22. Ik geef in geval van een werknemer met een contract van 28 uur of minder per week een dienstblok aan voor de ochtend. De middag plannen wij namelijk pas in de ochtend, omdat het werk daarvoor te onvoorspelbaar is. Voor 23:59 uur dat extra blok doorgeven gaat dus niet. Hoeven mensen dan niet meer te werken, omdat we het dan pas later door kunnen geven? Of moeten we willekeurig maar blokken doorgeven, terwijl die toch gaan wijzigen?

Uiteindelijk zijn de afwijkingen in de BCT gegevens leidend. Als iemand achteraf meer werkt dan om 23.59 uur werd doorgegeven, dan blijkt dat uit de BCT gegevens. Werknemer moet overigens wel instemmen met zo'n 2^e blok. Maar dat zal in de huidige situatie ook al zo zijn. Pas in de loop van de ochtend/dag wordt dat 2^e blok werk bekend, werknemer houdt daar vermoedelijk dus al wel rekening mee en weet dat het zo werkt. Als hij dat 2^e blok niet wil komen werken, zal dat nu ook zo zijn. Werkgever kan er inderdaad ook voor kiezen om alvast een 2^e blok aan te geven in het portaal. Als gezegd zijn de afwijkingen in de BCT tijden leidend voor de verloning uiteindelijk.

23. Ik lees (situatie I) dat een dienstblok minimaal 1 uur omvang moet hebben. Hoe verhoudt zich dit tot de andere regel dat als je iemand oproept je minimaal 3 uur moet betalen ?

De aanspraakregeling (in geval van kleine contracten (minder dan 15 uur per week) waarbij de werktijden niet vastliggen)) van minimaal 3 uur bestond en bestaat nu nog steeds. Een werkgever zal daar altijd rekening mee moeten houden. Cao-partijen veranderen die regel niet. Als bekend is het geen enkel probleem indien een werknemer ruim van tevoren weet dat hij/zij weet dat er gedurende een specifiek uur gewerkt dient te worden. Als de medewerker dienaangaande niet in onzekerheid verkeert, zal slechts één uur uitbetaald behoeven te worden. Als gezegd is dat niet anders dan voorheen.

24. Als er 5 blokken zijn verloond dan wordt het automatisch een Maxflex dienst, maar verlengen van een blok kan ook (waardoor je maximaal 4 blokken houdt). Wie bepaalt dat ? Heeft werknemer hier nog wat in te zeggen ?

Werkgever spreekt af met werknemer: het wordt verlenging van het 4^e blok of een 5^e blok. Als een 5^e blok bedoeld is, moet werknemer daar wel akkoord mee zijn en moet dat ook voorafgaand aan dat 5^e blok zijn ingegeven in het SFM portaal.

25. Het gaat om een werknemer met een contract van 0 t/m 28 uur. Werkgever schiet één blok in, in het SFM portaal, de avond van tevoren. Voor de rest ziet hij/zij wel wat de dag gaat brengen. En plant op de dag zelf evt. nog twee of drie extra blokken. Kan dat? Gaat SFM controleren (en hoe?) of dit werk al de avond van tevoren bekend was?

Hoe werkgever het wil doen kan, van belang is dat werknemer wel moet instemmen met een extra blok op de dag zelf. En dat extra blok moet alsnog, voorafgaand aan het extra dienstblok, in het portaal van SFM worden gezet.

26. Een werknemer heeft een contract van meer dan 28 uur per week. Die wil wel in 2 dienstblokken per dag werken maar niet minimaal 7 uur. Hoe ga ik daarmee om?

De afspraak is dat de twee dienstblokken samen minimaal 7 uur moeten zijn, minder kan wel, maar dan blijft dat er 7 uur verloond moet worden. Mogelijk is het dan voor zo'n situatie verstandiger om met een Maxflex dienst te werken. Ten algemene geldt dat de nieuwe situatie aanpassingen vraagt, het is een ander systeem en het wordt vooral van belang om te bepalen: wat is straks het best passend, een Maxflex dienst of toch een dienst in dienstblokken. Per dag kan dat ook variëren per werknemer.

27. Ik heb een werknemer met een contract voor 30 uur per week, die werkt 5 dagen per week, in 2 blokken van 's ochtends 3 uur en 's middags 3 uur. Deze werknemer komt niet aan die minimale 7 uur. Hoe moet dat nu?

De regeling dienstblokken zegt inderdaad dat minimaal 7 uur verloond moeten worden. Dat is een uur per dag meer dan werknemer vermoedelijk nu betaald krijgt. De vraag is of de Maxflex regeling hier een oplossing kan bieden wellicht, maar daar zal werkgever goed naar moeten kijken, want gerekend over een betalingsperiode geldt daar een maximale aftrek van 12,5%. Mogelijk zit tussen de beide blokken een veel langere periode onbetaalde tijd dan 12,5%. De regelingen zijn zoals ze zijn, werkgever zal dus in overleg met de werknemer of wellicht ook zijn opdrachtgever moeten bezien hoe hier tot een werkbare oplossing gekomen kan worden.

28. Werknemer heeft contract > 28 uur per week. Cao zegt: dan 2 dienstblokken, werkgever maakt er echter 1 dienstblok van, van bijv. 4 uur. Moet je dan toch 7 uur verlonen? Of is de consequentie (omdat het maar 1 blok is) dat de dienst een Maxflex wordt, met een minimale duur van 7 uur?

Het is niet de bedoeling dat er maar 1 blok wordt gegeven, de Cao tekst zegt ook dat er 2 blokken gegeven moeten worden, naar verwachting zal het SFM portaal dat dus ook van je vragen bij het doen van de opgave (dus 2 blokken ingeven). Verder is in de Cao tekst opgenomen dat de minimale duur van de 2 dienstblokken minimaal 7 uur moet zijn. Als er uiteindelijk maar 1 blok is dat 4 uur heeft geduurd, zul je toch 7 uur moeten verlonen.

29. (Zelfde werknemer als onder 28): het zijn wel twee blokjes (2x 2 uur) maar daar zit geen min. 2 uur tussen (het is bijv. maar 1 uur), waardoor de consequentie is: alle tijd verlonen (en dus in feite 1 blok van 5 uur). Geldt ook dan minimaal 7 uur te verlonen, of is het gevolg alsnog Maxflex dienst?

Alle vooraf in het portaal aangemelde diensten zijn in beginsel het uitgangspunt voor de verloonde tijd. Het aanmelden van een dienst(blok) gebeurt volgens de voorwaarden. Hoe het SFM portaal er precies uit gaan zien, moet nog blijken, maar twee blokken aanmelden met daartussen minder dan 2 uur zal niet gaan is de verwachting. Dat is dan 1 blok. Verder is de Cao tekst opgenomen dat de minimale duur van de 2 dienstblokken minimaal 7 uur moet zijn. Als er dus maar 1 blok uiteindelijk is geweest, die 5 uur heeft geduurd, zul je toch 7 uur moeten verlonen.

30. De 10% extra toeslag geldt niet bij dienstblokken situatie I (werknemers met contracten van maximaal 28 uur per week)?

Klopt. Dat is alleen bij situatie II het geval als de tijd tussen begin 1^e dienstblok en einde 2^e dienstblok meer dan 12 uur is. Over de uren die de 12 uur te boven gaan betaal je 10% extra.

31. In de regeling is opgenomen dat wanneer tussen het begin van het eerste dienstblok (bij contracten boven de 28 uur per week) en het einde van het tweede dienstblok, meer dan 12 uur zit, een toeslag geldt over die uren waarmee de periode van 12 uur wordt overschreden. Moet die toeslag meegenomen worden in het bepalen van de hoogte van de vakantiebijslag en is die toeslag ook pensioengevend ?

Het antwoord daarop is dat de toeslag op grond van artikel 3.12.1 van de Cao wel meegenomen moet worden in het bepalen van de hoogte van de vakantiebijslag, maar dat de toeslag niet pensioengevend is.

E. Vragen over de Handhaving en sanctivering door SFM

- 1. SFM houdt toezicht op naleving van de nieuwe regeling. Maar wat betekent dat precies ? Bijvoorbeeld: wat als ik niet op tijd straks in het SFM portaal mijn tijden en type diensten heb aangeleverd, of er per ongeluk ééntje ben vergeten in te voeren ? Krijg ik dan een sanctie of heeft dat gevolgen voor het bedrijfsoordeel ?**

De precieze wijze van sanctiveren moet nog bepaald worden. Maar ook nu al geldt dat arbeidstijd een kernbepaling is en SFM controleert of de tijd die werknemer werkt wel correct is verloond. Welke gevolgen de nieuwe afspraken hebben op de manier van sanctiveren zullen sociale partners bespreken in het bestuur van SFM. Er bestaat nu al een bepaalde systematiek die aangeeft wanneer er sprake is van een niet-ernstige, ernstige of zeer ernstige overtreding. En wat uiteindelijk dan leidt tot een SFM oordeel voldoende of onvoldoende. Als blijkt dat tijd ten onrechte niet verloond is, zal een werkgever dat moeten corrigeren en alsnog betalen. In welke mate een overtreding structureel is en welk gevolg dat heeft voor het bedrijfsoordeel is aan het SFM bestuur. Als er aan een sanctie financiële consequenties zouden worden verbonden, denk aan extra nabetalen of aan een financiële sanctie, dan zullen sociale partners dat met elkaar moeten afspreken in de Cao SFM. Die wijzigingen worden dan ook eerst voorgelegd aan de achterbannen van werkgevers en werknemers.

- 2. Wat doet SFM met de gegevens die werkgevers allemaal gaan aanleveren ? Is dat voor beleidsontwikkeling of voor controle ?**

SFM gebruikt de gegevens voor controle naleving Cao. Wellicht gaat in de toekomst een koppeling met ritagendapakketten tot de mogelijkheid behoren. Misschien dat op termijn ook een koppeling komt met de loonpakketten, dat maakt ook de controle meer sluitend. Bij ontwikkeling van het SFM portaal wordt daar over nagedacht, maar het is nog geen afspraak tussen Cao partijen om dat ook zo te doen. Voor nu worden de gegevens die werkgevers gaan aanleveren in het portaal gebruikt voor controle op naleving van de Cao afspraken, waaronder verloonde tijd. Dat is volgens de normale systematiek.

- 3. Als je bedrijfsoordeel 'voldoende' hebt, en je hebt net controle gehad, dan gaat SFM dus pas over 2 jaar wat met die gegevens doen ?**

Dat klopt. Zoals het nu werkt is dat bij een Cao controle er een vooraankondiging komt en de werkgever BCT bestanden gaat aanleveren. De nieuwe verloonde tijd afspraak leidt er weliswaar toe dat er continue gegevens worden aangeleverd bij SFM, maar de controle is op enig moment, waarbij SFM dan 12 kalendermaanden terugkijkt om te zien of werkgever voldoet aan de regeling. Bij het bewaren van de gegevens zal SFM ook de AVG en de regels rondom bewaartermijnen in acht nemen.

F. Overige vragen

1. **Vervalt door invoering van de nieuwe regeling dat meer/overuren per kalenderkwartaal verrekend kunnen worden ?**

Nee, dat blijft gewoon mogelijk.

2. **De meer-overuren regeling blijft ongewijzigd gelden, daarnaast staat in de loondoorbetaling bij ziekte het begrip 'gewerkte uren'. Ook bij pensioen is de vraag welke uren leidend zijn. Het reglement spreekt ook daar over gewerkte uren. Moet ik nu uitgaan van de tijd die is verloond of de daadwerkelijk gewerkte uren ?**

Voorbeeld: werknemer heeft een contract van 40 uur per week (520 uur in een kwartaal), maar hij heeft bruto 600 uur gewerkt in een kwartaal. Netto (werknemer werkt in de Maxflex) hoef ik hem dus netto maar 525 uur te verlonen. Maar WAT zijn dan de overuren, zijn dat die 80 uren bruto of zijn dat de 5 uren netto?

De Cao/pensioenreglement heeft het over de gewerkte uren, het antwoord op de vraag zou dus 80 uur moeten zijn.

Je moet dus uitgaan van de daadwerkelijk gewerkte uren, bij het bepalen van de pensioenpremie, in geval van loondoorbetaling bij ziekte en bij het bepalen van meer/overuren. Kijk daar dus goed naar, is in dit voorbeeld wel daadwerkelijk 600 uur gewerkt ?

Bij de Maxflex regeling is het goed om te weten dat er geen minimale duur geldt voor periodes dat een werknemer niet ter beschikking staat (als werknemer even 5 minuten een kop koffie neemt, kan dat en telt dat mee in de periode 'niet ter beschikking staan'). Ook geldt er geen maximaal aantal periodes dat een werknemer op een Maxflex dienst niet ter beschikking staat.

3. **Zijn er uitzonderingen op de nieuwe regeling ?**

Er is een uitzondering voor het HAP vervoer. Dat was er ook onder de oude verloonde tijd regeling al zo. Daar is de situatie zo dat alle tijd die wordt ingeroosterd te verlonen tijd is, of een werknemer nu een onderbreking of pauze heeft gehad of niet. Voor dat vervoer geldt dus dat zij niet aan de nieuwe afspraken hoeven te voldoen, d.w.z. afspraken rondom SFM portaal, Maxflex dienst of gebruik van dienstblokken is voor hen niet van toepassing. Ook vervoer t.b.v. orgaantransplantatie is uitgezonderd van de nieuwe regeling.

4. **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.

5. **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 ?**

Die regels, die een collectieve regeling vormen zoals opgenomen in 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.

Al wat langer geleden is afgesproken dat SFM bedrijven ook controleert of aan deze minimale pauze, dagelijkse en wekelijkse rust etc wordt voldaan. Dat staat verder los van deze nieuwe regeling verloonde tijd. SFM zal dit jaar bij bedrijven ook gaan controleren of ze voldoen aan de ATW/Atbv regels, maar dat zal in 2022 nog niet tot sancties leiden.

6. Wordt de nieuwe regeling verloonde tijd nog geëvalueerd ?

Ja. Partijen hebben afgesproken dat na een jaar te doen. Omdat de nieuwe Cao maar een looptijd van een jaar heeft, zullen de eerste bevindingen en ervaringen vanuit werkgevers medio 2022 al wel bekend worden, en zal dat vermoedelijk ook meegenomen worden in de nieuwe Cao onderhandelingen om tot een nieuwe Cao per 2023 te komen.

7. In de Cao staat een artikel over woon-werkverkeer. Als een werknemer een voertuig aan huis heeft, mag maximaal 15 minuten tijd van de te verlonen tijd worden afgetrokken. Hoe werkt dat dan bij MaxFlex diensten en bij dienstblokken ?

Dat artikel staat nog ongewijzigd in de Cao en kan dus worden toegepast. Voorbeeld: werknemer werkt in een systeem van 2 blokken en rijdt een rit van één uur (later op de dag heeft deze werknemer nog een blok staan van 1 uur), er kan dan een aftrek van maximaal 15 minuten in verband met woon/werk verkeer toegepast worden. Bij een Maxflex dienst bepaal je eerst de te verlonen tijd waarna de aftrek van maximaal 15 minuten in verband met woon/werkverkeer toegepast kan worden.

8. Het is volgens de Cao ook mogelijk om rijtijd te normeren. Verandert daar iets door, omdat er nu nieuwe verloonde tijd afspraken zijn gemaakt ?

Nee, dat artikel staat nog ongewijzigd in de Cao.

9. Ik heb een chauffeur die genormeerd is qua rijtijd vanwege leerlingenvervoer, alleen rijdt deze aansluitend aan het genormeerde werk ook wel andere ritten. Dat is niet genormeerd. Wat moet ik wel/niet in het portaal zetten ?

In dit geval is het systeem van Maxflex of dienstblokken gewoon van toepassing. Je geeft dus in het SFM portaal de te verwachten dienst of dienstblokken door, waarbij je dus moet voldoen aan de voorwaarden die daarbij gelden.

10. Ik heb werknemers in een jaarurenregeling (JUR) zitten. Hoe moet ik dat in het SFM portaal aangeven en moet ik dan toch ook rekening houden met de regels die gelden voor MaxFlex en dienstblokken ?

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

11. Er geldt een toeslag van 10% als begin 1^e en einde 2^e dienstblok (bij contract > 28 uur) meer dan 12 uur is. Stel dat bij bepalen van overuren blijkt dat er ook een overuur is, betaal je daar dan 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.

12. Er zullen veel vragen gesteld worden over de nieuwe verloonde tijd, dat was wel te merken bij de webinars. En niet op alle vragen kon een antwoord gegeven worden. Wanneer komen die antwoorden ? Bedrijven willen weten hoe het zit.

KNV probeert in afstemming met SFM zoveel mogelijk gestelde vragen te verzamelen en daar een antwoord op te geven, bijvoorbeeld via dit document met veelgestelde vragen of door beantwoording van vragen die per mail of telefoon worden gesteld. Dit document is een levend document, als er nieuwe vragen binnenkomen die ook voor andere bedrijven informatief zijn zullen we dat opnemen in dit document. Vragen waarop nog geen antwoord is te geven, zullen meer tijd vragen, omdat het goed mogelijk is dat Cao partijen er nog een nader besluit over moeten nemen.

13. Op welke wijze worden chauffeurs op de hoogte gebracht ?

SFM publiceert informatie over de nieuwe Cao en verloonde tijd afspraken op haar website. Onder andere in de vorm van een filmpje waarin nadere tekst en uitleg wordt gegeven. Ook vakbonden zullen werknemers wel informeren over de nieuwe afspraken.

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 2022 is leidend.