

Nadere uitleg en afspraken CAO taxivervoer 2009 – 2013

Den Haag, 23 december 2010

Toepassing scholingsartikel (art 1.15)

CAO partijen hebben afgesproken dat de kosten van examens en minimaal één herexamen voor rekening van werkgever zijn.

Daarnaast waren er nog andere vragen:

- moet werkgever ook reistijd van en naar de opleidingen betalen ?
- wanneer is het scholingsartikel nu precies ingegaan (1 januari 2009 of 1 juli 2009) ? en
- voor wiens rekening de kosten zijn voor het behalen van de chauffeurspas ?

CAO partijen bereikten hierover geen overeenstemming.

Wat werkgevers betreft moet het artikel uit de CAO als volgt uitgelegd worden:

- de werkgever hoeft reistijd van en naar opleidingen niet te betalen; reiskosten wel
- opleiding, examen en evt herexamens die werknemer volgt om een wettelijk verplichte chauffeurspas te kunnen halen zijn voor rekening van de werknemer
- alle overige kosten van opleidingen die werkgever van werknemer verlangt en die voor de functie relevant zijn, zijn voor rekening van werkgever
- ingangsdatum van het artikel is 1 juli 2009

In- en overschalingsvraagstukken

SFT had nog een aantal in- en overschalingsvraagstukken waar CAO partijen de volgende afspraken over maakten:

Werknemer is in dienst bij een werkgever en zat in 2009 in het oude loongebouw op trede D12, hij doet echter alleen straattaxi vervoer: hoe vindt de overschaling per 2010 plaats ?
Hoofregel is overschalen naar naasthogere loon per januari 2010. Feit dat werknemer dan in hogere trede dan eigenlijk de maximum trede voor het type werk terecht komt verandert daar niks aan. Wel kan loon van werknemer op dat moment gezien worden als boven CAO loon uitbetalen. Werknemer kan dan bevroren worden (zie art 3.4.1), de jaarlijkse prijscompensatie ontvangt hij wel. ECHTER, als werknemer nadien toch weer als allround chauffeur ingezet wordt (bijvoorbeeld per 1 oktober) heeft hij per die datum alsnog recht op de structurele loonstijging.

Voorbeeld:

Werknemer zat in D12 (oude loongebouw), gaat naar trede 12 in nieuwe loongebouw. Werknemer doet echter alleen straattaxi werk (maximale trede is: 8). Hij wordt dus boven CAO verloon. Hij krijgt jaarlijks wel de prijscompensatie, maar niet de structurele loonstijging. Nu gaat werknemer met ingang van 1 oktober 2010 als allround chauffeur ingezet worden. Per die datum wordt zijn loon alsnog verhoogd met de structurele loonstijging.

Werknemer was bij oude werkgever volledig chauffeur, zat in trede 12 (nieuw loongebouw) en heeft 15 ervaringsjaren. In 2010 verandert hij van werkgever en gaat beperkte functie doen. Hoe moet deze werknemer ingeschaald worden ?

Gelet op afspraak in vorige CAO partijen overleg moet voor correct inschalen het aantal ervaringsjaren bepaald worden. Als dat er 15 zijn moet adhv loontabel van eind 2009 trede gekozen worden. Via de overschalingstabel is dan het tredenummer in het nieuwe loongebouw bekend (trede 12). ECHTER, omdat werknemer in een trede boven de maximale trede voor de beperkte functie uitkomt (bij contractvervoer beperkt is maximale trede 10, voor straattaxi trede

8), hoeft werkgever hem daar niet op in te schalen, maar volstaat de maximale trede die voor de beperkte functie geldt (dus resp 10 of 8).

CAO partijen besloten voorts dat als een werknemer ihkv de regeling overgang vervoerscontracten over gaat naar de verkrijgende partij, de verkrijgende partij deze werknemer overneemt in de functie die hij had bij de verliezende partij. Als werknemer bij de verkrijgende partij ander werk gaat doen (beperkt contractvervoer of straattaxi, wat een maximale trede kent), dan heeft dat geen invloed op zijn loon. Maw hij zal niet teruggezet worden in loon.

Regeling overgang vervoerscontracten

CAO partijen spraken af de regeling fundamenteel te evalueren. SFT is gevraagd de evaluatie onder partijen die nu of in het verleden in de praktijk met de regeling te maken hebben gehad ter hand te nemen. De evaluatie zou voor de zomer van 2011 afgerond moeten zijn.

Tav de bestaande regeling hebben CAO partijen het volgende als aanvullende uitleg te hanteren:

Het aantal vakantiedagen waar werknemer recht op had bij de oude werkgever geldt ook bij nieuwe werkgever (maw als werknemer gelet op omvang dienstverband recht had op 27 vakantiedagen bij zijn oude werkgever, dan heeft hij daar ook recht op bij zijn nieuwe werkgever). Het punt gaat dus niet over vakantiedagen die werknemer nog niet heeft opgenomen bij zijn oude werkgever.

Werknemer die uitsluitend OV doet moet ook baanaanbod krijgen en wel volgens de CAO taxi.