

Taxibranche en arbeidsrecht: weet hoe het werkt!

september 2010



Taxibranche en arbeidsrecht: weet hoe het werkt!

september 2010

Leeswijzer

Op diverse plaatsen in dit boekje verwijzen wij voor aanvullende en actuele informatie over bepaalde onderwerpen naar websites (“bronnen/verwijzingen”).

De digitale versie van dit boekje kunt u vinden op www.sociaalfondstaxi.nl, onder de kop ‘CAO’; daar kunt u rechtstreeks doorklikken naar de “bronnen/verwijzingen”.

Alle rechten voorbehouden

Deze brochure is met zorg samengesteld. Aan de inhoud van deze brochure kunnen geen rechten worden ontleend. CAO-partijen sluiten alle aansprakelijkheid uit voor directe of indirecte schade, van welke aard dan ook, die voortvloeit uit of in enig opzicht verband houdt met deze brochure.

Inhoud

1.	Meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	6	14.	Verzuim en arbeidsongeschiktheid	28
2.	Rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst en omvang arbeid	7	14.1	Arbeidsongevallen, melding	28
2.1	Rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst	7	14.2	Eigenrisicodrager werknemersverzekeringen	28
2.2	Rechtsvermoeden omvang arbeid	7	14.3	Loon bij ziekte	29
3.	Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde en bepaalde tijd	8	14.4	Re-integratieverplichtingen	30
4.	Pensioenregeling	9	14.5	Re-integratiedossier opstellen	31
4.1	Pensioen	9	14.6	Verzekeringen	31
4.2	Vut en prepensioen	10	14.7	Ziek en beter melden	32
5.	Zondagsarbeid	11	15.	Arbeidsomstandigheden	33
6.	Uitkering bij overlijden	12	15.1	Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)	33
7.	Opbouw vakantiedagen bij ziekte	13	15.2	Preventiemedewerker	34
8.	Minimumbeloning per oproep	14	15.3	Bedrijfshulpverlening (BHV)	34
9.	Ontslagrecht	15	15.4	Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging	35
9.1	Wederzijds goedvinden	15	15.5	Arbocatalogus	35
9.2	Einde van rechtswege	16	15.6	Agressie en geweld	36
9.3	Opzegging...	16	15.7	Fysieke belasting	37
9.4	Ontslag op staande voet	17	15.8	Ongewenste intimiteiten	37
9.5	Ontbinding door de kantonrechter	18	16.	Subsidies en scholing	39
10.	Consignatie	19	16.1	Opleidingen/ESF	39
11.	Jaarurenregeling 2010 - 2011	21	16.2	Afdrachtvermindering loonbelasting in verband met onderwijs	39
12.	Arbeids- rij- en rusttijden	25	17.	Bijlagen	41
13.	Nachtarbeid	27	Bijlage 1:	Voorbeeld fulltime arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	41
			Bijlage 2:	Voorbeeld fulltime arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	43
			Bijlage 3:	Voorbeeld parttime arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	45
			Bijlage 4:	Voorbeeld parttime arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	48
			Bijlage 5:	Voorbeeld M.U.P.-Overeenkomst voor onbepaalde tijd	51
			Bijlage 6:	Voorbeeld M.U.P.-Overeenkomst voor bepaalde tijd	54
			Bijlage 7:	Voorbeeld arbeidsovereenkomst bij een jaarurenregeling voor onbepaalde tijd	57
			Bijlage 8:	Voorbeeld arbeidsovereenkomst bij een jaarurenregeling voor bepaalde tijd	60
			Bijlage 9:	Voorbeeld arbeidsovereenkomst bij jaarurenregeling voor onbepaalde tijd	64
			Bijlage 10:	Voorbeeld arbeidsovereenkomst bij jaarurenregeling voor bepaalde tijd	68

1. Meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

- a. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn aangegaan tussen dezelfde partijen gelden als 1 arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als:
 - de arbeidsovereenkomsten elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, en de periode waarin die arbeidsovereenkomsten elkaar opvolgen langer is dan 36 maanden;
 - meer dan 3 arbeidsovereenkomsten elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden.
- b. Lid a is ook van toepassing op arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, als die werkgevers redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
- c. In afwijking van lid a geldt dat een arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer die onmiddellijk en eenmalig wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst van niet meer dan 3 maanden, wordt aangemerkt als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Volgens de flexwet kunnen binnen een periode van 36 maanden (tussenliggende periodes van 3 maanden tellen mee) maximaal 3 arbeidsovereenkomsten worden gesloten. Dit heet een keten van arbeidsovereenkomsten. Een tussenliggende periode van langer dan 3 maanden doorbreekt de keten. Arbeidsovereenkomsten met uitzendbureaus en andere bedrijven binnen een concern tellen in beginsel ook mee. Bij overschrijding van de termijn van 36 maanden en/of het sluiten van een 4e arbeidsovereenkomst binnen 3 maanden, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

2. Rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst en omvang arbeid

2.1 Rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst

Hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende 3 opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste 20 uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst (7:610a BW).

2.2 Rechtsvermoeden omvang arbeid

Indien een arbeidsovereenkomst ten minste 3 maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de 3 voorafgaande maanden (7:610b BW).

Het rechtsvermoeden van de arbeidsomvang speelt een rol als er gedurende drie maanden meer is gewerkt dan de arbeidsomvang die in de overeenkomst is vastgelegd. Als hier geen duidelijke afspraken over het meerwerk zijn gemaakt kan dit met name bij M.U.P.-overeenkomsten waarbij de arbeidsomvang vaak niet is vastgelegd, en bij parttimers die meerwerken dan de vastgelegde uren in de arbeidsovereenkomst, leiden tot aanpassing van de vastgelegde arbeidsomvang op basis van de feitelijke uren.

3. Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde en bepaalde tijd

In bijlagen 1 t/m 10 zijn voorbeelden opgenomen van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde en bepaalde tijd.

4. Pensioenregeling

4.1 Pensioen

De werkgever is voor werknemers van 21 jaar en ouder verplicht aangesloten bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de Weg in Groningen.

Uitgezonderd is de werkgever die voor de aanvang van het BPF in 1964 al over een eigen ondernemingspensioenregeling beschikte. De hieraan verbonden premie kan voor maximaal de helft worden verhaald op de werknemer.

Voor zover er in een bedrijf een eigen ondernemingspensioenregeling bestaat, nemen werknemers van 21 jaar en ouder verplicht aan deze regeling deel onder de voorwaarden en de reglementen van deze regeling.

Voor 2010 geldt:

Oude Regeling (geboren vóór 01-01-1950)

Franchise	€ 14.662
Maximum loon	€ 48.529
Premiepercentage	20,84%
Werknemersdeel	10,35%

De totale premie voor de pensioenregeling is 20,84% van de pensioengrondslag (salaris minus franchise). De werknemer betaalt 10,35% van de totale premie. De werkgever betaalt het andere deel (10,49%). Ieder jaar opnieuw bepaalt het bestuur van het Pensioenfonds Vervoer hoe de premiekosten tussen werknemer en werkgever worden verdeeld.

Nieuwe Regeling (geboren op of ná 01-01-1950)

Franchise	€ 11.597
Maximum loon	€ 48.529
Premiepercentage	29,14%
Werknemersdeel	11,90%

De totale premie voor de pensioenregeling is 29,14% van de pensioengrondslag (salaris minus franchise). De werknemer betaalt 11,9% van de totale premie. De werkgever betaalt het andere deel (17,24%). Ieder jaar opnieuw bepaalt het bestuur van het Pensioenfonds Vervoer hoe de premiekosten tussen werknemer en werkgever worden verdeeld.

Bronnen/verwijzingen

- Pensioenfonds Vervoer (www.pfvervoer.nl)
Telefoon:
 - Voor werkgevers: 050-5829888
 - Voor werknemers: 0900-1964

4.2 Vut en prepensioen

Op 1 januari 2004 is gestart met een prepensioenregeling met een spijleeftijd van 62 jaar ter vervanging van de VUT-regeling.

Het premiepercentage is 7,81%. De werknemer betaalt 2,60%, de werkgever betaalt 5,21%. Er geldt geen franchise.

Bronnen/verwijzingen

- Pensioenfonds Vervoer (www.pfvervoer.nl)

5. Zondagsarbeid

Gelet op de aard van het werk in de bedrijfstak is de werknemer in beginsel verplicht ook op zondag te werken. De werkgever zal bij het vaststellen van de werktijden zoveel mogelijk rekening houden met privéomstandigheden van de werknemer en deze afwegen tegen het bedrijfsbelang.

6. Uitkering bij overlijden

In het Burgerlijk Wetboek (7:674) is een regeling opgenomen die bepaalt dat de werkgever na het overlijden van een werknemer aan de nabestaanden een uitkering dient te verstrekken. Deze uitkering wordt verstrekt vanaf de dag van overlijden ter grootte van een maand.

De uitkering moet worden berekend naar het laatste loon van de werknemer. Alle vaste loonbestanddelen zoals vakantiebijslag, gratificaties en dergelijke tellen mee.

De nabestaanden zijn:

- De echtgenote of degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde (uitgezonderd samenwoning met bloedverwanten in de eerste graad).
- Bij ontbreken van de onder a. bedoelde persoon, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen van de overleden werknemer.
- Als er geen minderjarige kinderen zijn, degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzorg.

7. Opbouw vakantiedagen bij ziekte

De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.

Artikel 7: 635 BW noemt evenwel een aantal gevallen, waarin de aanspraak op vakantie behouden blijft over het tijdvak gedurende hetwelk geen recht op loon bestaat. Met name zijn genoemd ziekte of ongeval, herhalingsoefeningen of burgerlijke dienstplicht, verlof wegens door de vorige werkgever uitbetaalde vakantiedagen, het met toestemming van de werkgever deelnemen aan vakverenigingbijeenkomsten, onvrijwillige werkloosheid, zwangerschap of bevalling en het volgen van onderwijs door jeugdige werknemers. De hier bedoelde aanspraak wordt verkregen over de laatste 6 maanden.

Voorbeeld

Een werknemer met een recht op 25 vakantiedagen is ziek geweest van 1-5-2009 tot en met 31-12-2009. Op 1-1-2010 gaat hij weer aan het werk. In de periode 1-1-2009 tot en met 1-5-2009 heeft hij geen vakantiedagen opgenomen. Op hoeveel dagen heeft de werknemer recht op 1-1-2010? In dit geval heeft hij aanspraak op 20,83 vakantiedagen. De tijdsbalk laat zien hoe de 20,83 vakantiedagen zijn opgebouwd.

8,33 dagen	géén dagen	12,50 dagen	
1/1/'09 4 mnd.	1/5/'09 2 mnd.	1/7/'09 laatste 6 mnd.	1/1/'10
8 maanden ziek			

8. Minimumbeloning per oproep

Er geldt een minimum van 3 uur loon per 'oproep' als de arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor minder dan 15 uur per week en als de tijdstippen waarop de werknemer zal werken niet vastliggen.

9. Ontslagrecht

Aan een arbeidsovereenkomst kan op verschillende manieren een einde komen, namelijk:

1. met wederzijds goedvinden;
2. van rechtswege;
3. door opzegging;
4. door ontslag op staande voet;
5. door ontbinding door de kantonrechter.

9.1 Wederzijds goedvinden

Als een arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden, betekent dit dat beide partijen instemmen met het einde van de arbeidsovereenkomst op een bepaalde datum. De arbeidsovereenkomst hoeft dan niet te worden opgezegd. Er is geen ontslagvergunning nodig van het UWV WERKbedrijf en er geldt geen opzegtermijn.

Let op:

Beëindiging met wederzijds goedvinden heeft consequenties voor aanspraak op een uitkering op grond van de werkloosheidswet (WW). De werknemer wordt in dergelijke gevallen doorgaans beschouwd als 'verwijtbaar werkloos' omdat hij zelf heeft meegewerkt aan zijn ontslag. Het recht op een WW-uitkering vervalt dan, of er wordt een aanzienlijke korting toegepast. Als er wél een WW-uitkering wordt verstrekt, houdt de uitvoeringsinstantie rekening met een fictieve opzegtermijn. Gedurende die termijn gelden alle inkomsten in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (met uitzondering van eventuele proceskosten) als loon over de opzegtermijn dat de werkgever zou hebben moeten betalen als hij de arbeidsovereenkomst zou hebben opgezegd.

Dat een werknemer werkelijk akkoord is met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst moet uitdrukkelijk blijken. Ter voorkoming van eventuele onduidelijkheden is het raadzaam een door beide partijen ondertekende verklaring op te stellen waaruit het "wederzijds goedvinden" ondubbelzinnig naar voren komt.

9.2 Einde van rechtswege

In bepaalde situaties eindigt de arbeidsovereenkomst automatisch, dus zonder dat daarvoor een handeling van partijen nodig is. Opzegging is dan niet nodig. Zo eindigt een arbeidsovereenkomst van rechtswege met de dood van de werknemer.

Daarnaast bepaalt de CAO dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van rechtswege eindigt wanneer een werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. (Voor de goede orde: de CAO blijft van toepassing op werknemers van pensioengerechtigde leeftijd en ouder).

9.3 Opzegging...

... door de werkgever

Nadat de werkgever aan de werknemer kenbaar heeft gemaakt dat hij de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen en als de werknemer daartegen bezwaar maakt, dient de werkgever aan het UWV WERKbedrijf toestemming te vragen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werkgever dient daarbij duidelijk aan te geven op welke motieven de ontslagaanvraag berust.

Nadat het UWV WERKbedrijf een ontslagvergunning heeft afgegeven, dient de arbeidsovereenkomst te worden opgezegd met inachtneming van de juiste opzegtermijn. Deze opzegtermijn is de wettelijke of afgesproken opzegtermijn verminderd met 1 maand. Er dient echter wel een opzegtermijn van minimaal 1 maand over te blijven. De ontslagvergunning heeft een beperkte geldigheidsduur. De vergunning vervalt indien niet uiterlijk binnen 2 maanden daadwerkelijk is opgezegd.

Een ontslagvergunning is niet vereist bij:

- beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden;
- beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd;
- ontslag op staande voet wegens een dringende reden;
- het automatisch aflopen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

... door de werknemer

De werknemer die de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen, hoeft geen ontslagvergunning aan te vragen. Hij dient de arbeidsovereenkomst echter wel op te zeggen en daarbij de juiste opzegtermijn in acht te nemen.

Bij opzegging dient verder nog gelet te worden op de volgende punten:

- Tussentijds een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opzeggen kan alleen als die mogelijkheid schriftelijk en voor beide partijen is overeengekomen.
- Een arbeidsovereenkomst dient steeds per het einde van de maand te worden opgezegd. Of - bij werknemers die worden betaald per week of per periode van 4 weken - per het einde van de betalingsperiode.
- Tijdens een proeftijd kan de arbeidsovereenkomst met ingang van iedere dag worden opgezegd.

De lengte van de opzegtermijn...

... voor de werkgever

Voor iedere periode van 5 jaar die de werknemer bij de werkgever in dienst is, bedraagt de opzegtermijn 1 maand (en maximaal 4 maanden):

- dienstverband < 5 jaar opzegtermijn 1 maand
- dienstverband 5 tot 10 jaar opzegtermijn 2 maanden
- dienstverband 10 tot 15 jaar opzegtermijn 3 maanden
- dienstverband > 15 jaar of onbepaalde tijd opzegtermijn 4 maanden

De opzegtermijn mag bij schriftelijke arbeidsovereenkomst worden verlengd.

... voor de werknemer

De opzegtermijn is 1 maand, tenzij in de schriftelijke arbeidsovereenkomst andere afspraken zijn vastgelegd. Werkgever en werknemer kunnen daarin een opzegtermijn afspreken van maximaal 6 maanden. De termijn voor de werkgever is in dat geval 2 maal zo lang als de termijn voor de werknemer.

Bij de opzegging hoeft de reden niet te worden medegedeeld. Behalve als een van beide partijen daarom vraagt. In dat geval moet de opzeggende partij de reden schriftelijk meedelen.

9.4 Ontslag op staande voet

Als er tussen werkgever en werknemer een zeer ernstige gebeurtenis plaatsvindt, kan er reden zijn om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen. Dan is er sprake van ontslag op staande voet.

De werkgever kan ontslag op staande voet geven, en de werknemer kan ontslag op staande voet nemen.

De gronden voor ontslag op staande voet staan opgesomd in het Burgerlijk Wetboek. Voor de werkgever zijn dat bijvoorbeeld een hardnekkige weigering om aan een redelijk bevel te voldoen, dronkenschap of diefstal.

Voor de werknemer zijn dat bijvoorbeeld niet tijdige betaling van het loon of onjuiste behandeling door de werkgever.

Degene die het ontslag op staande voet toepast, moet de grond daarvoor onmiddellijk en liefst schriftelijk aan de andere partij meedelen.

Het is raadzaam om altijd vóór het geven of nemen van ontslag op staande voet contact op te nemen met de werkgevers- of de werknemersorganisatie.

9.5 Ontbinding door de kantonrechter

Indien de werkgever of de werknemer het dienstverband wenst te beëindigen, kan naast de UWV-procedure en de opzegging, ook worden gekozen voor ontbinding door de kantonrechter.

In dit geval dient bij de kantonrechter een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te worden ingediend. De andere partij mag dan een verzoekschrift indienen, maar is dat niet verplicht. Vervolgens wordt tijdens een zitting bij het kantongerecht het verzoekschrift mondeling behandeld. Beide partijen kunnen dan nogmaals hun standpunten toelichten. De kantonrechter beslist daarna of hij de arbeidsovereenkomst wel of niet ontbindt.

Als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt, kan hij daarbij bepalen dat de werkgever een ontbindingsvergoeding ('gouden handdruk') moet betalen. Of een vergoeding aan de orde is en hoe hoog die moet zijn, hangt af van alle feiten en omstandigheden van het geval. De kantonrechter maakt een afweging tussen de wederzijdse belangen. Daarbij kijkt hij vooral naar de vraag of, en zo ja welke partij, valt te verwijten dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer aan de orde is. Daarnaast spelen de leeftijd van de werknemer en de duur van het dienstverband een rol.

Indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, bepaalt de kantonrechter tevens een datum waarop de arbeidsovereenkomst formeel eindigt.

Na een ontslag op staande voet wordt ook nog wel eens, bij wijze van extra zekerheid, een ontbindingsverzoek ingediend. Dit wordt een voorwaardelijk ontbindingsverzoek genoemd. Indien de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet ontbindt, moeten de werkgever en de werknemer de samenwerking zien voort te zetten.

10. Consignatie

Artikel 5:9 Arbeidstijdenwet

1. Onder consignatie wordt in dit artikel verstaan: een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat consignatie uitsluitend aan een werknemer van 18 jaar of ouder wordt opgelegd.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer in elke aaneengesloten periode van 28 maal 24 uren ten minste:
 - a. 14 maal een periode van 24 aaneengesloten uren geen consignatie wordt opgelegd, en
 - b. 2 maal een aaneengesloten periode van 48 uren geen arbeid verricht noch consignatie wordt opgelegd.
4. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer geen consignatie wordt opgelegd gedurende:
 - a. 11 aaneengesloten uren voor elke nachtdienst, en
 - b. 14 aaneengesloten uren na elke nachtdienst.
5. In aanvulling op artikel 5:7, tweede lid, onderdeel a, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer aan wie consignatie is opgelegd ten hoogste 13 uren in elke periode van 24 aaneengesloten uren arbeid verricht.
6. In afwijking van artikel 5:7, tweede lid, onderdeel c, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat een werknemer aan wie in een periode van 16 aaneengesloten weken 16 of meer malen consignatie is opgelegd, welke consignatie telkens geheel of gedeeltelijk perioden tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat, in die periode van 16 aaneengesloten weken ten hoogste gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht.
7. In plaats van het vijfde lid kan de werkgever de arbeid van een werknemer aan wie in een periode van 16 aaneengesloten weken 16 of meer malen consignatie is opgelegd, die telkens geheel of gedeeltelijk perioden tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat, ook zodanig organiseren dat de werknemer:
 - a. na de laatste oproep die is aangevangen tussen 00.00 uur en 06.00 uur, een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 8 uren, dan wel, indien zijn dienst aanvangt direct aansluitend op een oproep die is aangevangen tussen 00.00 uur en 06.00 uur, in de direct aaneengesloten periode van 18 uren welke periode begint om 06.00 uur, een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 8 uren, en
 - b. in die periode van 16 aaneengesloten weken ten hoogste gemiddeld 45 uren arbeid per week verricht.
8. Voor de toepassing van het tweede tot en met zesde lid vangt de arbeid tijdens consignatie aan op het moment van een oproep. Indien binnen een half uur na beëindiging van de arbeid die voortvloeit uit een oproep tijdens consignatie, opnieuw een dergelijke oproep wordt gedaan, is de tussenliggende tijd arbeid. Indien binnen een half uur een of meer malen arbeid voortvloeiend uit een oproep tijdens consignatie wordt verricht, wordt de arbeid geacht ten minste een half uur te bedragen.
9. De arbeid die voortvloeit uit een oproep tijdens consignatie wordt voor de toepassing van de artikelen 5:3, tweede lid, 5:4, tweede of derde lid, 5:5, tweede lid, en 5:8, vierde en vijfde lid, alsmede van de voorschriften bij of krachtens artikel 5:12 ten aanzien van de rusttijd en de pauze, buiten beschouwing gelaten.
10. Op de arbeid die voortvloeit uit een oproep tijdens consignatie is artikel 5:8, zesde tot en met negende lid, en de bij of krachtens artikel 5:12 gestelde regels ten aanzien van het aantal malen dat arbeid in nachtdienst wordt verricht, niet van toepassing.

Bronnen/verwijzingen

- Arbeidstijdenwet geldend op 26-04-2010 (www.overheid.nl)

11. Jaarurenregeling 2010 - 2011

a) Invoerblad

Normeringsheet schooljaar 2010/2011 Regio Midden

Naam: _____ PERS.NR./INVULLEN
Adres: _____
PC + Woonplaats: _____
Normering route: _____

week nr. _____ werkdagen per week _____ 5

Heen
 vertrektijd huis: 0:00
 aankomsttijd eerste kind: 0:00
 vertrektijd laatste school: 0:00
 aankomst huis: 0:00
 werkdag dinsdag woensdag donderdag vrijdag
 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00

Retour
 vertrektijd huis: 0:00
 aankomsttijd eerste school: 0:00
 vertrektijd laatste kind: 0:00
 aankomst huis: 0:00
 maandag dinsdag woensdag donderdag vrijdag
 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00

Heen
 vertrektijd huis: 0:00
 aankomsttijd eerste school: 0:00
 vertrektijd laatste kind: 0:00
 aankomst huis: 0:00
 maandag dinsdag woensdag donderdag vrijdag
 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00

Retour
 vertrektijd huis: 0:00
 aankomsttijd eerste school: 0:00
 vertrektijd laatste kind: 0:00
 aankomst huis: 0:00
 maandag dinsdag woensdag donderdag vrijdag
 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00 0:00

Werktijd normeringperiode 0:00
 Normering woon-werkverkeer per dag 0:00

b) Normering

Jaarurenregeling schooljaar 2010/2011 Regio Midden

1 660000
 2 Normering
 3 Naam
 4 Adres
 5 PC + Woonplaats
 6 Normering route

6 Werkijd normeringperiode 0:00 uur
 7 week 0:00 uur
 8 maand 0:00 uur
 9 10 Bijstelling werkijd normeringperiode + _____ en _____
 11 rooster: _____

12 Normering woon-werkverkeer 0:00 minuten per dag

13 Normijd 0:00 per dag

14 Verwachting (extra) werkzaamheden _____ per week

15 Werkdag en per week 5 dagen

16 Totaal aantal werkdagen 200 dagen

17 Totaal aantal werkuren 0:00 uur

18 Normering per maand 0:00 uur
 (in augustus worden er meer uren in het kader van de jaarvergoeding uitbetaald)

19 Parttime percentages 0,00 %
 (ook salarisrook)

20 Functiebron _____
 Percentage werkuren-aanpakken _____

21 Functiebron _____
 Percentage werkuren-aanpakken _____

22 Bruto maandloon 2010/2011 _____
 Bruto maandloon _____

23 Indicator bruto maandloon 2011/2012 _____
 Indicator bruto maandloon 2012/2013 _____

29 Akkoord met de normering van de route en de vaststelling van het arbeidspercentage, alsmede met de verkenning van extra genomen maatschappelijke bij de eindafrekening van dit schooljaar

Alkoord _____
 (Handtekening) _____ 10 augustus 2010

16 Aantal werkbare dagen

Vrije dagen regio	schooljaar 2010/2011	schooljaar 2010/2011	schooljaar 2010/2011	schooljaar 2010/2011
(van 1 augustus tot en met 31 juli)	2010/2011	2010/2011	2010/2011	2010/2011
24 Aantal dagen per jaar	365	366	365	365
25 Totaal aantal zaterdagen en zondagen	105	104	104	104
Schoolvakanties:				
Herfstvakantie	10	10	13	13
Zomervakantie (vanaf 1 augustus)	5	5	5	5
Voorjaarsvakantie	5	5	5	5
Meeivakantie	5	5	5	5
Pharis/Paschalen	3	3	3	3
Zomervakantie (tot en met 31 juli)	0	0	0	0
Merge-dagen (stafdagen etc.):	20	17	15	15
16 Aantal werkbare dagen	200	205	203	203

Toelichting jaarurenregeling schooljaar 2010/2011

Veld	Inhoud	Toelichting
1	Regio	De regio van uw school.
2	Personeelsnummer	
3	Naam	
4	Adres Postcode en woonplaats	
5	Normering route	Nummer van de schoolroute die u rijdt.
6	Werktijd normeringperiode	De door u gewerkte uren die betrekking hebben op uw schoolroute.
7	Week	De weeknummers van de normeringperiode worden hier ingevuld.
8	Bijstelling werktijd -	Eventuele negatieve bijstelling van uren die niet voor de normering worden meegenomen.
9	Reden	Verklaring voor de negatieve bijstelling.
10	Bijstelling werktijd +	Eventuele positieve bijstelling van uren die niet bij de normering waren meegenomen.
11	Reden	Verklaring voor een positieve bijstelling.
12	Normering woon-werkverkeer	Wanneer u uw voertuig mee naar huis mag nemen, kan hiervoor maximaal 15 minuten per dag in mindering worden gebracht op uw diensttijd. De voorwaarden hiervoor staan vermeld in artikel 2.1.6 van de CAO.
13	Normtijd	Dit is de tijd die u dagelijks voor uw route krijgt. Extra werkzaamheden die u verricht, dient u daarom apart op uw ritstaat aan te geven.
14	Verwachte (extra) werkzaamheden	Bij de chauffeurs die structureel naast hun schoolroute voor een instelling rijden, kunnen hier uren worden ingevoerd.
15	Aantal werkdagen per week	Het aantal dagen waarop u gewoonlijk per week werkzaam bent.
16	Totaal aantal werkdagen	Het verwacht aantal dagen waarop leerlingenvervoer zal plaatsvinden.
17	Totaal aantal werkuren	Het totaal aantal door u te werken uren gedurende het schooljaar 2010/2011.
18	Normuren per maand	Het aantal uren dat u maandelijks betaald krijgt. Het komt tot stand door het totaal aantal werkuren van het schooljaar 2010/2011 door 12 maanden te delen.
19	Parttime percentage	Het percentage dat op uw salarisstrook komt te staan. Het wordt berekend door uw normuren per maand door 173,3 te delen.
20	Funcieloon	Het loon waarop u ingeschaald staat.
21	Verrekening vakantie-aanspraken	Met ingang van het schooljaar 2010/2011 worden al uw vakantieaanspraken in uw loonberekening opgenomen. Dit betekent dat u geen verlof meer op uw verlofsaldo krijgt bijgeschreven. Indien u toch een vrije dag wenst op te nemen, zal dit dus onbetaald verlof zijn. Deze wijziging is vastgelegd in artikel 1.4.4 sub 4 van de CAO.
22	Bruto maandloon	Het bruto loon, dat u op grond van de normering gaat verdienen.
23	Indicatief maandloon	Het brutoloon dat u op grond van het verwachte aantal werkdagen van de komende schooljaren gaat verdienen.
24	Aantal dagen per jaar	Het aantal kalenderdagen van het betreffende schooljaar
25	Totaal aantal zaterdagen en zondagen	Het aantal dagen dat in het weekend valt en er sowieso geen school is.
26	Vrije dagen	Hier staan voor uw regio voor de komende 3 schooljaar de door het Ministerie van Onderwijs aangegeven vrije dagen aangegeven.
27	Margedagen	Naast de door het Ministerie van Onderwijs aangegeven vakanties, mogen scholen hun leerlingen ook een aantal dagen vrijaf geven voor studiedagen en dergelijke.

28	Roosteruren	Per schooljaar wordt er een inschatting gemaakt van de dagen waarop u buiten de vakanties niet hoeft te werken. Indien in een schooljaar er onverhoopt toch meer dagen zijn, dan worden extra genoten vrije dagen met de salarisverwerking van de maand augustus met u verrekend. De door u te werken uren per maand. Bij het overschrijden van deze uren ontstaan er extra uren parttime die tot extra betaling kunnen leiden.
29	Akkoord	Zowel u als uw leidinggevende tekenen voor akkoord met de invoering van de nieuwe normering, alsmede met de aanpassing van uw arbeidspercentage en de verrekening van eventueel extra door u genoten margedagen.

12. Arbeids- rij- en rusttijden

Geldende wetgeving

- Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit Vervoer
- Regeling Werkmap
- Tachograafvoorschriften conform Ver. (EEG) nr. 3821/85
- EU Regeling: Rij- en Rusttijden conform Ver. (EG) nr. 561/2006

Maximale rijtijden

- | | |
|--------------|-------------------------------|
| • Dag | 9 uur, 2 keer per week 10 uur |
| • Week | 56 uur |
| • Twee weken | 90 uur |

Pauses

- Bij dienst van meer dan 5,5 uur 30 minuten
- Bij dienst van meer dan 10 uur 45 minuten
- Afwijking bij collectieve regeling mogelijk (splitsing mogelijk in periodes van 15 minuten)

Minimale rusttijden per dag

- | | | |
|------------------------|--------------------------------------|---|
| • Bij één bestuurder | Dagelijkse rusttijd (aaneengesloten) | 11 uur binnen 24 uur
3 x tussen twee wekelijkse rusttijden vermindert naar 9 uur |
| | Dagelijkse rusttijd (opgesplitst) | 12 uur binnen 24 uur bij verdeling in twee stukken waarvan de eerste minimaal 3 uur en de tweede minimaal 9 uur |
| • Bij twee bestuurders | | 9 uur binnen 30 uur |

Minimale rusttijden per week voor taxivervoer

In iedere twee weken 2 x 45 uur, of 45 en 24 uur (met compensatie voor het einde van de derde week). Tussen wekelijkse rusttijden niet meer dan 6 maal 24 uur.

Werktijden

- | | |
|--------|---|
| • Week | Gemiddeld 48 uur in periode van 26 weken.
Bij afwijking gemiddeld 55 uur |
|--------|---|

Controlemiddelen

- Werkmap
- Tachograaf is toegestaan.

Bronnen/verwijzingen

- Inspectie Verkeer en Waterstaat: Voorgeschreven werktijden – Arbeids- en Rusttijden in het Taxivervoer (www.iww.nl).

13. Nachtarbeid

Maximaal 43 nachtdiensten per 16 weken of maximaal 20 uur per 2 weken.

Indien de aard van het vervoer met zich brengt dat dit vervoer hoofdzakelijk gedurende de nacht plaatsvindt en dit door het op een andere wijze organiseren van het vervoer redelijkerwijs niet is te voorkomen:

Maximaal 52 nachtdiensten per 16 weken en 140 nachtdiensten per 52 weken, of maximaal 38 uur per 2 weken arbeid.

14. Verzuim en arbeidsongeschiktheid

Als een medewerker ziek wordt, zal de werkgever een aantal acties moeten ondernemen. Zo moet de medewerker ziek gemeld worden bij een arbodienst of arbo-arts. Bij langdurige ziekte dient een re-integratiedossier samengesteld te worden. Bij het in dienst nemen of hebben van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten kan een bedrijf wellicht in aanmerking komen voor een subsidie.

14.1 Arbeidsongevallen, melding

Elke werkgever is verplicht bij de Arbeidsinspectie arbeidsongevallen te melden, als deze hebben geleid tot:

- overlijden;
- blijvend letsel, zoals blindheid, amputatie of chronische klachten;
- ziekenhuisopname.

Poliklinische behandelingen hoeven niet gemeld te worden.

Er dient een registratie bijgehouden te worden van alle gemelde ongevallen en ook van ongevallen die hebben geleid tot meer dan 3 dagen ziekteverzuim. Hierin wordt minimaal vermeld de aard en datum van het ongeval. Deze informatie dient ook beschikbaar gesteld te worden aan werknemers.

Bronnen/verwijzingen

- Verplichte melding arbeidsongevallen (www.arbeidsinspectie.nl)
- Neem voor vragen contact op met de arbo-helpdesk van Sociaal Fonds Taxi.

14.2 Eigenrisicodragers werknemersverzekeringen

Een bedrijf kan zich bij UWV verzekeren tegen het risico van arbeidsongeschiktheid van werknemers of ervoor kiezen om Eigenrisicodragers (ERD) te zijn. Bij eigenrisicodragers komt de uitbetaling van de uitkeringen en de kosten van de re-integratie voor rekening van het bedrijf. Er kan voor gekozen worden om het financiële risico helemaal zelf te dragen of om het (deels) te verzekeren bij een particuliere verzekeraar. Als een bedrijf eigenrisicodragers wil worden, moet dat aangevraagd worden bij de Belastingdienst.

Een bedrijf kan ook eigenrisicodragers worden voor de WGA (regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) of voor de ZW (Ziektewet). Als eigenrisicodragers voor de WGA betaalt een bedrijf niet de gedifferentieerde WGA-premie. Als eigenrisicodragers voor de ZW betaalt een bedrijf een lagere sectorpremie of een lagere Ufo-premie (Uitvoeringsfonds voor de overheid).

Bronnen/verwijzingen

- Eigenrisicodragers (www.uwv.nl)
- Eigenrisicodragerschap werknemersverzekeringen (www.belastingdienst.nl)
- Formulier 'Aanvraag of beëindiging Eigenrisicodragerschap voor de ZW' (www.belastingdienst.nl)
- Formulier 'Aanvraag of beëindiging Eigenrisicodragerschap voor de WGA' (www.belastingdienst.nl)
- WIA-ERD-wijzer van het UWV (www.rea-pembawijzer.nl)
- Neem voor vragen contact op met de arbo-helpdesk van Sociaal Fonds Taxi.

14.3 Loon bij ziekte

Een werkgever moet volgens Burgerlijk Wetboek Boek 7, artikel 629 maximaal 2 jaar in elk geval 70% van het laatstverdiende loon van een zieke werknemer doorbetalen. Voor de taxibranche is dat 90% gedurende de eerste 8 weken en vervolgens 100%.

Werkhervatting

Bij ziekte dient de werkgever samen met de werknemer naar oplossingen te zoeken om werkhervatting mogelijk te maken. Binnen de periode van 2 jaar heeft een werkgever de mogelijkheid tijdelijk de loondoorbetaling op te schorten als een werknemer niet voldoende meewerkt aan zijn eigen werkhervatting. Onvoldoende meewerken kan zelfs aanleiding zijn voor ontslag.

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)

Na twee jaar verzuim kan een werknemer mogelijk aanspraak maken op een WIA-uitkering (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). Een werkgever kan het dienstverband dan ontbinden. Het UWV beoordeelt of er genoeg is gedaan om een uitkering te voorkomen. Is dat niet zo, dan kan het UWV een langere loondoorbetalingverplichting opleggen.

Bronnen/verwijzingen

- Voorlichtingsboekje CAO 2009-2013 (www.sociaalfondstaxi.nl)
- Loondoorbetaling bij ziekte: informatie voor werkgevers (www.szw.nl)
- Loondoorbetaling (www.uwv.nl)
- Uw werknemer is langdurig ziek (www.uwv.nl)
- Na de WIA beoordeling (www.uwv.nl)
- Burgerlijk Wetboek Boek 7, artikel 629 (www.overheid.nl)
- Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (www.overheid.nl)
- Neem voor vragen contact op met de arbo-helppdesk van Sociaal Fonds Taxi.

14.4 Re-integratieverplichtingen

Als een werknemer ziek wordt, dient een werkgever samen met de werknemer er alles aan te doen om ervoor te zorgen dat betreffende werknemer snel en verantwoord weer aan het werk kan gaan: in zijn eigen functie, in een andere passende functie in de organisatie of bij een andere werkgever.

De Wet Verbetering Poortwachter verplicht werkgevers om binnen een bepaald tijdspad een aantal acties te ondernemen. Zo moet er met de werknemer o.a. een plan van aanpak gemaakt worden. In een re-integratiedossier dient alles bijge-

houden te worden wat er wordt afgesproken en gedaan. Hierin wordt bijvoorbeeld de correspondentie met de arbodienst opgenomen. Tijdens de re-integratie dient er regelmatig contact te zijn met de zieke, minimaal eens in de 6 weken.

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)

Na 2 jaar kan een werknemer mogelijk aanspraak maken op een WIA-uitkering (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen). De werkgever kan het dienstverband dan ontbinden. Het UWV beoordeelt of werkgever en werknemer genoeg hebben gedaan om een uitkering te voorkomen. Is dat niet zo, dan kan het UWV een langere loondoorbetalingverplichting opleggen.

Bronnen/verwijzingen

- Re-integratietraject van zieke werknemers (www.werk.nl)
- Uw werknemer is langdurig ziek (www.uwv.nl)
- Na de WIA beoordeling (www.uwv.nl)
- Wet verbetering poortwachter (www.overheid.nl)
- Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (www.overheid.nl)
- Neem voor vragen contact op met de arbo-helppdesk van Sociaal Fonds Taxi.

14.5 Re-integratiedossier opstellen

Als een werknemer langdurig ziek is, is een werkgever verplicht een re-integratiedossier bij te houden. Het bijhouden van een dossier begint bij voorkeur zo snel mogelijk nadat er sprake is van (te verwachten) langdurig verzuim, sowieso uiterlijk 8 weken nadat een werknemer zich ziek heeft gemeld. In het dossier wordt alles bewaard wat met de re-integratie te maken heeft, zoals een plan van aanpak, het re-integratieverslag, correspondentie met de arbodienst en gespreksverslagen met betreffende werknemer.

Bronnen/verwijzingen

- Re-integratietraject van zieke werknemers (www.werk.nl)
- Neem voor vragen contact op met de arbo-helppdesk van Sociaal Fonds Taxi.

14.6 Verzekeringen

Werknemers en ondernemers zijn op grond van de Zorgverzekeringswet verplicht een ziektekostenverzekering af te sluiten. Naast de verplichte basisverzekering die medische zorg uit het basispakket dekt, kunnen er bij een zorgverzekeraar aanvullende verzekeringen worden afgesloten.

Sociaal Fonds Taxi heeft een collectieve zorgverzekering voor de taxibranche afgesloten met Menzis. De collectieve verzekering bestaat uit een basisverzekering én aanvullende verzekeringen, beide met aantrekkelijke korting. Werkgevers en werknemers kunnen zelf kiezen om deel te nemen aan deze collectieve verzekering.

Voor andere risico's die het hebben van een bedrijf met zich mee brengt, heeft een ondernemer geen verzekeringsplicht. Tegen een aantal van deze risico's kan men zich vrijwillig verzekeren.

Bronnen/verwijzingen

- Zorgverzekeringswet (www.overheid.nl)
- Verzekeringen (www.kvk.nl)
- Arbeidsongeschiktheidsverzekering: informatie voor zelfstandigen (www.szw.nl)
- Collectieve zorgverzekering (www.sociaalfondstaxi.nl)
- Voor meer informatie over verzekeringen kunt u contact opnemen met een verzekeringsmaatschappij, een assurantietussenpersoon of KNV c.q. FNV Bondgenoten/CNV Vakmensen.
- Voor de collectieve ziektekostenverzekering kan contact opgenomen worden met Sociaal Fonds Taxi of rechtstreeks met Menzis (www.menzis.nl/sft).

14.7 Ziek en beter melden

Als een werknemer ziek is, dient dit binnen een week*) na de ziekmelding doorgegeven te worden aan de arbodienst of arbo-arts. Als een werknemer langer dan 42 weken ziek is, moet dit gemeld worden bij UWV, uiterlijk de eerste dag na 42 weken verzuim. Dit geldt ook als het bedrijf eigenrisicodrager voor de WAO of WGA is. Werknemers hoeven bij het UWV niet per se meer beter gemeld te worden.

*) Het kan zijn dat voor meldingen aan/via verzekeraars kortere termijnen worden gehanteerd.

Als een zieke werknemer recht heeft op een Ziektewetuitkering geldt het navolgende:

Ziektewetuitkering

Soms heeft een zieke werknemer recht op een Ziektewetuitkering.

Dit geldt bijvoorbeeld voor:

- werknemers die ziek zijn als gevolg van zwangerschap of bevalling;
- structureel functioneel beperkte werknemers en arbeidsgehandicapten die ziek zijn;
- werknemers van wie het dienstverband afloopt tijdens de ziekte.

Als een werknemer recht heeft op een Ziektewetuitkering moet de ziekte van betreffende werknemer uiterlijk de vierde werkdag doorgegeven worden aan UWV. Dit kan online via de Verzuimmelder Ziektewet/WAZO. Het herstel van deze werknemer moet binnen 2 dagen gemeld worden bij UWV.

Bronnen/verwijzingen

- Uw werknemer ziek- of betermelden (www.uwv.nl)
- 42e Weeksmelder (www.uwv.nl)
- Ziektewet-uitkering: werknemer ziek- of betermelden (www.uwv.nl)
- Verzuimmelder Ziektewet/WAZO (www.uwv.nl)
- Neem voor vragen contact op met de arbo-helpdesk van Sociaal Fonds Taxi.

15 Arbeidsomstandigheden

Werkgevers dienen hun werknemers onder goede arbeidsomstandigheden te laten werken. Er zijn wettelijke regels over onder meer fysieke belasting en agressie en geweld. Iedere ondernemer met personeel is verplicht een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) op te stellen, bedrijfshulpverlening te organiseren en een preventie-medewerker aan te stellen.

De gesignaleerde risico's dienen aangepakt te worden, in principe door zoveel mogelijk gebruik te maken van de oplossingen uit de door de branche ontwikkelde Arbocatalogus.

15.1 Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

Iedere onderneming met personeel in loondienst moet een actuele RI&E hebben.

Bij het maken van een RI&E wordt nagegaan:

- welke risico's er zijn voor het personeel en de onderneming;
- welke voorzorgsmaatregelen er zijn getroffen om schade aan de gezondheid van werknemers, werkgever en derden te voorkomen;
- of er nog meer maatregelen nodig zijn.

De te nemen maatregelen komen in een Plan van Aanpak dat jaarlijks geëvalueerd wordt.

Er kan gebruik gemaakt worden van een erkend RI&E-instrument dat door Sociaal Fonds Taxi is ontwikkeld. Deze is te vinden via www.sociaalfondstaxi.nl.

Na het uitvoeren van de RI&E en het opstellen van het Plan van Aanpak moet de RI&E worden voorgelegd aan een arbodienst of een zelfstandig gevestigd gecertificeerde arbodeskundige. Zij beoordelen of de ingevulde RI&E compleet, actueel en betrouwbaar is.

Bronnen/verwijzingen

- Arbowet artikel 5 (www.overheid.nl)
- Wat en waarom een RI&E? (www.rie.nl)
- Risicofactoren (Kennisinstituut NCvB) (www.beroepsziekten.nl)
- Branche-RI&E (www.sociaalfondstaxi.nl)
- Neem voor vragen contact op met de arbo-helpdesk van Sociaal Fonds Taxi.

15.2 Preventiemedewerker

Elk bedrijf moet volgens de Arbo-wet een of meer preventiemedewerkers aanwijzen.

Heeft een bedrijf 25 of minder werknemers, dan mag de werkgever zelf als preventiemedewerker optreden, mits hij voldoende kennis heeft op dit gebied. Een preventiemedewerker houdt zich bezig met de dagelijkse gezondheid en veiligheid binnen een bedrijf.

Taken preventiemedewerker

Een preventiemedewerker heeft minimaal 3 wettelijke taken:

- (mede) opstellen en uitvoeren van de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E);
- adviseren van en overleggen met ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging over arbeidsomstandigheden;
- (mede) uitvoeren van arbo-maatregelen.

Een preventiemedewerker moet voldoende deskundig en ervaren zijn om deze taken uit te voeren. Is er binnen een bedrijf onvoldoende kennis en ervaring aanwezig, dan mag het bedrijf zich laten ondersteunen door een externe arbodeskundige.

Bronnen/verwijzingen

- Preventiemedewerker (www.arboportaal.nl)
- Wat doet een preventiemedewerker? (www.szw.nl)
- Cursus Preventiemedewerker (www.sociaalfondstaxi.nl)
- Neem voor vragen contact op met de arbo-helpdesk van Sociaal Fonds Taxi.

15.3 Bedrijfs hulperlening (BHV)

Ieder bedrijf moet zijn bedrijfs hulperlening regelen, zodat werknemers, bezoekers en passagiers in geval van calamiteiten goed worden opgevangen en verzorgd.

Hoe dit moet worden gedaan, hangt onder meer af van de aard en omvang van het bedrijf. In de Arbo-wet staan algemene aanwijzingen. Er moet een bedrijfsnoodplan zijn dat precies aangeeft waar de hulperlening uit bestaat.

Aantal bedrijfs hulperleners

Het aantal bedrijfs hulperleners wordt bepaald aan de hand van de gegevens in de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Het aantal medewerkers en het gemiddeld aantal bezoekers of soort passagiers zijn daarbij belangrijke factoren.

Bronnen/verwijzingen

- Bedrijfs hulperlening: informatie voor werkgevers (www.szw.nl)
- BHV (www.arboportaal.nl)
- Arbowet artikel 15 (www.oOverheid.nl)
- Neem voor vragen contact op met de arbo-helpdesk van Sociaal Fonds Taxi.

15.4 Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging

Elke ondernemer met ten minste 50 werknemers moet volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR) een ondernemingsraad (OR) hebben. De werkgever moet ervoor zorgen dat deze ondernemingsraad er komt.

Ondernemingen met 10 tot 50 werknemers kunnen vrijwillig een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging opzetten. Een personeelsvertegenwoordiging is verplicht als de meerderheid van de werknemers daarom vraagt. In een onderneming met 10 tot 50 werknemers die geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft, is de werkgever verplicht personeelsvergaderingen te houden.

NB: Via Sociaal Fonds Taxi is een opleidingsprogramma beschikbaar voor een (starrende) ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Bronnen/verwijzingen

- Medezeggenschap: informatie voor de werkgever (www.szw.nl)
- Algemene informatie over ondernemingsraad en medezeggenschap (www.ser.nl)
- Wet op de ondernemingsraden (www.overheid.nl)
- Neem voor vragen contact op met de arbo-helppes van Sociaal Fonds Taxi.

15.5 Arbocatalogus

De arbocatalogus is vastgesteld door sociale partners KNV Taxi, FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen. De arbocatalogus is van toepassing op werkgevers en werknemers in het taxivervoer en is goedgekeurd door de Arbeidsinspectie. Iedere 2 jaar wordt de arbocatalogus door de sociale partners geactualiseerd. Deze versie geldt tot eind 2011.

De arbocatalogus is niet vrijblijvend. De Arbowet verplicht de werkgever om zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden. In de arbocatalogus staan oplossingen voor de onderwerpen veilig in de taxi en fysieke belasting. Deze helpen werkgevers en hun medewerkers om de wet na te leven.

De Arbeidsinspectie gebruikt de catalogus als uitgangspunt voor inspecties in de branche. Als werkgever mag u kiezen of en welke oplossingen uit de arbocatalogus u gebruikt. Kiest u ervoor de oplossingen niet of gedeeltelijk te gebruiken? Let dan op. U moet in dat geval bij een controle kunnen aantonen dat uw eigen oplossingen aan de wettelijke vereisten voldoen.

Bronnen/verwijzingen

- Arbocatalogus (www.sociaalfondstaxi.nl)
- Arbocatalogus (www.arboportaal.nl)
- Neem voor vragen contact op met de arbo-helppes van Sociaal Fonds Taxi.

15.6 Agressie en geweld

Agressie en geweld veroorzaken een negatieve en onveilige werksfeer in een bedrijf. Ook kunnen agressie en geweld er toe leiden dat werknemers zich ziek melden, en dat de kwaliteit van de dienstverlening daalt. Het is dus belangrijk dat er in een bedrijf maatregelen worden genomen tegen agressie en geweld.

Voorbeelden van agressief en gewelddadig gedrag zijn bedreigen, weigeren te betalen, vernielen, schoppen en slaan, etc. Maar ook het niet respecteren van regels, pesten, discrimineren en beledigen zijn vormen van agressief gedrag.

Dit soort gedrag kan tussen werknemers onderling voorkomen, maar ook klanten kunnen zich agressief en gewelddadig gedragen richting werknemers.

In de Arbo-wet valt dit onder de term psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

Een werkgever dient werknemers zoveel mogelijk tegen agressie en geweld te beschermen, en te zorgen dat dit geen gevaar oplevert voor de veiligheid en de gezondheid van zijn werknemers. Effectieve maatregelen kunnen de kansen op agressie en geweld verkleinen. Dit kunnen technische of organisatorische maatregelen zijn. Werknemers dienen ook geïnformeerd te worden over de risico's met betrekking tot agressie en geweld en over hoe zij moeten handelen indien er zich een incident voordoet. Verder kan samen met de OR, personeelsvertegenwoordiging c.q. werknemers passende maatregelen worden bedacht om de kans op agressie en geweld te verkleinen. Ook goede opvang voor medewerkers die hiermee in aanraking zijn geweest is belangrijk.

Bronnen/verwijzingen

- Arbocatalogus (www.arboportaal.nl)
- Veilig in de taxi (www.sociaalfondstaxi.nl)
- Arbowet artikel 1 lid 3e en artikel 3 lid 2 (www.overheid.nl)
- Neem voor vragen contact op met de arbo-helppes van Sociaal Fonds Taxi.

15.7 Fysieke belasting

Onder fysieke belasting valt onder meer:

- tillen;
- duwen;
- trekken;
- repeterende bewegingen;
- werken in een ongunstige houding.

Als werkgever moet u fysieke belasting bij uw werknemers zoveel mogelijk voorkomen. Door het aanpassen van de werksituatie kunt u voorkomen dat de veiligheid en gezondheid van uw werknemers gevaar lopen. U kunt bijvoorbeeld kijken naar:

- ontlastende werkmethoden;
- ergonomisch ingerichte werkplekken.

Daarnaast moet u uw werknemers voorlichting en instructies geven over hoe zij op een gezonde en veilige manier kunnen werken.

Bronnen/verwijzingen

- Fysieke belasting (www.sociaalfondstaxi.nl)
- Fysieke belasting (www.arboportaal.nl)
- Hand Arm Risicobeoordelings Methode (HARM) (www.arboportaal.nl)
- RSI: informatie voor werkgevers (www.szw.nl)
- Tillen: informatie voor werkgevers (www.szw.nl)
- Neem voor vragen contact op met de arbo-helppes van Sociaal Fonds Taxi.

15.8 Ongewenste intimiteiten

Onder seksuele intimidatie vallen allerlei vormen van seksueel getinte aandacht die ongewenst, eenzijdig worden opgelegd. Denk hierbij aan zaken als intieme vragen over het privéleven, suggestieve opmerkingen, betasten van het lichaam, tot en met aanranding en verkrachting.

Seksuele intimidatie kan onderling onder werknemers voorkomen. Maar ook klanten kunnen werknemers seksueel intimideren.

Door seksuele intimidatie kan een onveilige en negatieve werksfeer ontstaan.

Een werknemer die seksueel geïntimideerd wordt, kan daar ziek of arbeidsongeschiktheid van worden.

In de Arbo-wet valt seksuele intimidatie onder de term psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

Een werkgever dient werknemers zoveel mogelijk tegen ongewenste intimiteiten te beschermen, en te zorgen dat deze geen gevaar opleveren voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers.

Duidelijk dient te zijn welk gedrag in het bedrijf absoluut niet gewenst is en op welke wijze werknemers beschermd worden tegen seksuele intimidatie. Er dient ook goede opvang en begeleiding geregeld te zijn voor werknemers die slachtoffer zijn geworden van seksuele intimidatie.

Bronnen/verwijzingen

- Handreiking gedragscode veilig in de taxi (www.sociaalfondstaxi.nl)
- Arboret artikel 1 lid 3e en artikel 3 lid 2 (www.overheid.nl)
- Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (www.overheid.nl)
- Neem voor vragen contact op met de arbo-helppes van Sociaal Fonds Taxi.

16. Subsidies en scholing

Er zijn subsidieregelingen en premiekortingen die bij bedrijven niet altijd bekend zijn. Hieronder vind u een overzicht van de meest relevante regelingen op gebied van 'opleidingen'. Meer uitgebreide informatie over subsidies op ander gebied is ook te vinden in het boekje 'Subsidieregelingen voor het vervoer', uitgegeven door KNV.

16.1 Opleidingen/ESF

Het Europees Sociaal Fonds (ESF) vindt het belangrijk dat werknemers voldoende opleiding krijgen. Daarom biedt het ESF subsidiemogelijkheden aan werkgevers die investeren in de scholing van hun werknemers. Maximaal 40% van opleidings- en examenkosten worden gesubsidieerd.

Sociaal Fonds Taxi (SFT) vraagt sinds 2006 brancheprojecten aan. Na positieve beschikking door Agentschap SZW voert SFT deze projecten uit en voert daarvoor de vereiste administratie.

Op de website van Sociaal Fonds Taxi vindt u alle voorwaarden en een actueel overzicht van opleidingen en opleiders die in lopende projecten zijn opgenomen.

Elke werkgever in de taxibranche kan zo'n ESF-subsidie aanvragen. SFT kan daarbij helpen.

Bronnen/verwijzingen

- Subsidie ESF (www.sociaalfondstaxi.nl)
- Neem voor vragen contact op met de helpdesk 'opleidingen' van Sociaal Fonds Taxi.

16.2 Afdrachtvermindering loonbelasting in verband met onderwijs

Op grond van de Wet Vermindering Afdracht loonbelastingen en premie volksverzekeringen (WVA) kunnen werkgevers gebruikmaken van een vermindering van de belasting- en premieafdracht voor verschillende groepen werknemers. Toepassing van deze regeling leidt tot verlaging van de loonkosten. De belangrijkste doelen van de afdrachtverminderingen zijn het stimuleren van de werkgelegenheid en het bevorderen van onderwijs. Het voordeel voor de werkgever kan per jaar per werknemer maximaal € 2.706,- (jaar 2010) bedragen.

Afdrachtvermindering is mogelijk voor werknemers die een vorm van onderwijs volgen. Het betreft onder meer:

- werknemers die de beroepspraktijkvorming volgen van de beroepsbegeleidende leerweg;
- werknemers die de zogenaamde duale leerweg volgen in bepaalde vormen van hoger beroepsonderwijs (hbo);
- werknemers die zijn aangesteld als assistent in opleiding (aio) of onderzoeker in opleiding (oio);
- voormalig werkloze werknemers die scholing moeten volgen om hen op startkwalificatieniveau te brengen;
- stages in het kader van een beroepsopleiding in de beroepsopleidende leerweg op mbo-niveau 1 of 2.

De afdrachtvermindering kan toegepast worden bij de aangifte loonbelasting. Hiervoor dient wel aan een aantal voorwaarden te worden voldaan. Zie de informatie via onderstaande link.

Bronnen/verwijzingen

- Afdrachtvermindering loonbelasting in verband met onderwijs (www.belastingdienst.nl)
- Neem voor vragen contact op met de helpdesk 'opleidingen' van Sociaal Fonds Taxi.

17. Bijlagen

Bijlage 1:

Voorbeeld fulltime arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

De werkgever
gevestigd te

en de werknemer
wonende te

komen overeen als volgt:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever als met als standplaats Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Taxivervoer van toepassing. De werknemer erkent een exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.

Artikel 2

De proeftijd bedraagt * maand(en). Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zodra de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 3

De werkgever betaalt, overeenkomstig de in de CAO vermelde voorschriften, aan de werknemer het functieloon als bedoeld in artikel 3.3 of 3.8 (doorhalen wat niet van toepassing is), zijnde een bedrag van € bruto per kalenderweek/4 weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is), of een basisloon van € , aangevuld met een provisie van....., zijnde ten minste het functieloon. De in de CAO genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet inbegrepen.

Artikel 4

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer geacht in dienst te zijn getreden op

Artikel 5

De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels en erkent daarvan een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 6

Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20....

De werknemer,

De werkgever,

Bijlage 2:

Voorbeeld fulltime arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

De werkgever

gevestigd te

en de werknemer

wonende te

komen overeen als volgt:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever als met als standplaats Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van dagen/weken/maanden/jaar ** (doorhalen wat niet van toepassing is) en eindigt op Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Taxivervoer van toepassing. De werknemer erkent een exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.

Artikel 2

De proeftijd bedraagt * maand(en). Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zodra de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 3

De werkgever betaalt, overeenkomstig de in de CAO vermelde voorschriften, aan de werknemer het functieloon als bedoeld in artikel 3.3 of 3.8 (doorhalen wat niet van toepassing is), zijnde een bedrag van € bruto per kalenderweek/4 weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is), of een basisloon van €, aangevuld met een provisie van, zijnde tenminste het functieloon. De in de CAO genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet begrepen.

Artikel 4

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer geacht in dienst te zijn getreden op

* Zie artikel 1.5 van de CAO Taxivervoer en artikel 7:652 BW

Artikel 5

De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels en erkent daarvan een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 6

Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20....

De werknemer,

De werkgever,

* Zie artikel 1.5 van de CAO Taxivervoer en artikel 7:652 BW

** Sinds de invoering van de flexwet is de regelgeving ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gewijzigd. Er kunnen maximaal 3 arbeidsovereenkomsten worden gesloten binnen een periode van 36 maanden (tussliggende periodes van 3 maanden meetellen). Men noemt dit een keten van arbeidsovereenkomsten. Een tussliggende periode van langer dan 3 maanden, doorbreekt de keten. Arbeidsovereenkomsten met uitzendbureaus en andere bedrijven binnen een concern tellen in beginsel ook mee. Bij overschrijding van de termijn van 36 maanden en/of het sluiten van een 4e arbeidsovereenkomst binnen 3 maanden, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ten aanzien van werknemers die voor 1 januari 1999 al in dienst waren kan overgangsrecht van toepassing zijn. Raadpleeg bij twijfel een deskundige (artikel 7:668a BW).

Bijlage 3:

Voorbeeld parttime arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

De werkgever

gevestigd te

en de werknemer

wonende te

komen overeen als volgt:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever als parttime met als standplaats Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Taxivervoer van toepassing. De werknemer erkent een exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.

Artikel 2

De proeftijd bedraagt * maand(en). Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zodra de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 3

De overeengekomen arbeidsduur bedraagt uur per week/vier weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is). **

Artikel 4

1. De dagen waarop arbeid zal worden verricht, worden in onderling overleg vastgesteld***.
2. De aanvang en het einde van de werktijden, op de in lid 1 bedoelde dagen, alsmede de pauze en rusttijden, worden door of namens de werkgever vastgesteld.
3. De vakantieaanspraak ex artikel 4.2 ontstaat naar rato van het aantal gewerkte uren.

Artikel 5

Het functieloon wordt berekend volgens 3.3 of 3.8 (doorhalen wat niet van toepassing is) naar rato van het aantal overeengekomen arbeidsuren*** zijnde een bedrag van € bruto per kalenderweek/4 weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is), of een basisloon van €, aangevuld met een provisie van, zijnde tenminste het functieloon. De in de CAO genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet inbegrepen.

Artikel 6

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer geacht in dienst te zijn getreden op

Artikel 7

De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels en erkent daarvan een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 8

Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20....

De werknemer,

De werkgever,

* Zie artikel 1.5 van de CAO Taxivervoer en artikel 7:652 BW

** Rechtsvermoeden omvang arbeid: indien een arbeidsovereenkomst minimaal 3 maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid in de 3 voorafgaande maanden. Indien in de arbeidsovereenkomst een bepaalde arbeidsomvang is vastgelegd, kan dit dus door het aantal feitelijk gewerkte uren, gewijzigd worden. Dit speelt met name een rol bij arbeidsovereenkomsten waarbij er vooraf geen arbeidsomvang is vastgelegd, maar op grond waarvan er wel met een zekere regelmaat arbeid verricht wordt. Denk hierbij vooral ook aan de M.U.P.-overeenkomsten. Daarbij wordt de arbeidsomvang vaak niet vastgelegd of wordt slechts een gering aantal arbeidsuren in de overeenkomst opgenomen.

*** Indien een arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor minder dan 15 uur per week én de tijdstippen waarop de werknemer zal werken niet vastliggen geldt een minimum loonaanspraak van 3 uur loon per "oproep". Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang helemaal niet is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om vooraf de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop de arbeid wordt verricht..

Bijlage 4: **Voorbeeld parttime arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

De werkgever
gevestigd te

en de werknemer
wonende te

komen overeen als volgt:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van in dienst van de werkgever als parttime met als standplaats Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van dagen/weken/maanden/jaar **** (doorhalen wat niet van toepassing is) en eindigt op Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Taxivoer van toepassing. De werknemer erkent een exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.

Artikel 2

De proeftijd bedraagt * maand(en). Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zodra de werknemer pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 3

De overeengekomen arbeidsduur bedraagt uur per week/vier weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is). **

Artikel 4

1. De dagen waarop arbeid zal worden verricht, worden in onderling overleg vastgesteld***.
2. De aanvang en het einde van de werktijden, op de in lid 1 bedoelde dagen, alsmede de pauze en rusttijden, worden door of namens de werkgever vastgesteld.
3. De vakantieaanspraak ex artikel 4.2 ontstaat naar rato van het aantal gewerkte uren.

Artikel 5

Het functieloon wordt berekend volgens artikel 3.3 of 3.8 (doorhalen wat niet van toepassing is) naar rato van het aantal overeengekomen arbeidsuren*** zijnde een bedrag van € bruto per kalenderweek/4 weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is), of een basisloon van €, aangevuld met een provisie van, zijnde tenminste het functieloon. De in de CAO genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet inbegrepen.

Artikel 6

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer geacht in dienst te zijn getreden op

Artikel 7

De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels en erkent daarvan een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 8

Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20....

De werknemer,

De werkgever,

* Zie artikel 1.5 van de CAO Taxivervoer en artikel 7:652 BW

** Rechtsvermoeden omvang arbeid: indien een arbeidsovereenkomst minimaal 3 maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid in de 3 voorafgaande maanden. Indien in de arbeidsovereenkomst een bepaalde arbeidsomvang is vastgelegd, kan dit dus door het aantal feitelijk gewerkte uren, gewijzigd worden. Dit speelt met name een rol bij arbeidsovereenkomsten waarbij er vooraf geen arbeidsomvang is vastgelegd, maar op grond waarvan er wel met een zekere regelmaat arbeid verricht wordt. Denk hierbij vooral ook aan de M.U.P.-overeenkomsten. Daarbij wordt de arbeidsomvang vaak niet vastgelegd of wordt slechts een gering aantal arbeidsuren in de overeenkomst opgenomen.

*** Indien een arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor minder dan 15 uur per week én de tijdstippen waarop de werknemer zal werken niet vastliggen geldt een minimum loonaanspraak van 3 uur loon per "oproep". Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang helemaal niet is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om vooraf de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop arbeid wordt verricht.

**** Sinds de invoering van de flexwet is de regelgeving ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gewijzigd. Er kunnen maximaal 3 arbeidsovereenkomsten worden gesloten binnen een periode van 36 maanden (tussenliggende periodes van 3 maanden meetellen). Men noemt dit een keten van arbeidsovereenkomsten. Een tussenliggende periode van langer dan 3 maanden, doorbreekt de keten. Arbeidsovereenkomsten met uitzendbureaus en andere bedrijven binnen een concern tellen in beginsel ook mee. Bij overschrijding van de termijn van 36 maanden en/of het sluiten van een 4e arbeidsovereenkomst binnen 3 maanden, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ten aanzien van werknemers die voor 1 januari 1999 al in dienst waren kan overgangsrecht van toepassing zijn. Raadpleeg bij twijfel een deskundige (artikel 7:668a BW).

Bijlage 5: **Voorbeeld M.U.P.-Overeenkomst voor onbepaalde tijd**

Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht

De werkgever

gevestigd te

en de werknemer

wonende te

nemen in overweging dat:

de werkgever met het oog op een fluctuerend werkaanbod, naast de inzet van vaste werknemers, behoefte kan hebben aan extra arbeidskrachten. Deze behoefte is wisselend en is onder meer afhankelijk van de vraag naar vervoer en de inzetbaarheid van de vaste werknemers. Het is aan de werkgever om te bepalen of zich werkzaamheden voordoen die rechtvaardigen een beroep op de arbeid van de werknemer te doen. Indien arbeid voor de M.U.P.-kracht voorhanden is binnen de vooraf afgesproken tijdvakken, roept de werkgever de M.U.P.-kracht op. De werknemer verricht de arbeid na daartoe opgeroepen te zijn.

en komen in dat kader overeen als volgt:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever als met als standplaats. Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen. Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de CAO Taxivervoer. De werknemer erkent een exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.

Artikel 2

De proeftijd bedraagt * maand(en). Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zodra de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 3

In onderling overleg wordt vastgesteld op welke dagen en uren de werknemer beschikbaar is om arbeid te verrichten.

Artikel 4

De overeengekomen arbeidsduur bedraagt uur per week/vier weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is). **

Artikel 5

Loon is verschuldigd over de uren, waarop en gedurende welke arbeid wordt verricht.***

Het functieloon bedraagt € bruto per uur inclusief/exclusief (doorhalen wat niet van toepassing is) 8% vakantietoeslag en inclusief/exclusief (doorhalen wat niet van toepassing is) 10,63% wegens vakantieaanspraken. Overige in de CAO genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet inbegrepen.

Artikel 6

Artikel 7:628 BW wordt uitdrukkelijk uitgesloten gedurende de eerste 6 maanden van de overeenkomst, zodat geen verplichting tot doorbetaling van loon bestaat, in geval de werkgever in die periode niet in staat is arbeid aan te bieden, wat daarvan ook de oorzaak is.****

Artikel 7

De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels en erkent daarvan een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 8

Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op..... 20....

De werknemer,

De werkgever,

* Zie artikel 1.5 van de CAO Taxivervoer en artikel 7:652 BW

** Rechtsvermoeden omvang arbeid: indien een arbeidsovereenkomst minimaal 3 maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid in de 3 voorafgaande maanden. Indien in de arbeidsovereenkomst een bepaalde arbeidsomvang is vastgelegd, kan dit dus door het aantal feitelijk gewerkte uren, gewijzigd worden. Dit speelt met name een rol bij arbeidsovereenkomsten waarbij er vooraf geen arbeidsomvang is vastgelegd, maar op grond waarvan er wel met een zekere regelmaat arbeid verricht wordt. Denk hierbij vooral ook aan de M.U.P.-overeenkomsten. Daarbij wordt de arbeidsomvang vaak niet vastgelegd of wordt slechts een gering aantal arbeidsuren in de overeenkomst opgenomen.

*** Indien een arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor minder dan 15 uur per week én de tijdstippen waarop de werknemer zal werken niet vastliggen geldt een minimum loonaanspraak van 3 uur loon per "oproep". Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang helemaal niet is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om vooraf de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop arbeid wordt verricht.

**** De uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht is gelimiteerd. Conform de wettelijke bepalingen is uitsluiting alleen nog toegestaan gedurende de eerste 6 maanden van de eerste arbeidsovereenkomst. Bij een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is uitsluiting gedurende in totaal maximaal 6 maanden mogelijk (art. 7:628 BW).

Bijlage 6:
Voorbeeld M.U.P.-Overeenkomst voor bepaalde tijd
Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht

Artikel 1.3 sub g en hoofdstuk 5 van de CAO Taxivervoer

De werkgever
gevestigd te

en de werknemer
wonende te

nemen in overweging dat:

de werkgever met het oog op een fluctuerend werkaanbod, naast de inzet van vaste werknemers, behoefte kan hebben aan extra arbeidskrachten. Deze behoefte is wisselend en is onder meer afhankelijk van de vraag naar vervoer en de inzetbaarheid van de vaste werknemers. Het is aan de werkgever om te bepalen op zich werkzaamheden voordoen die rechtvaardigen een beroep op de arbeid van de werknemer te doen. Indien arbeid voor de M.U.P.-kracht voorhanden is binnen de vooraf afgesproken tijdvakken, roept de werkgever de M.U.P.-kracht op. De werknemer verricht de arbeid na daartoe opgeroepen te zijn.

en komen in dat kader overeen als volgt:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever als met als standplaats. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur vandagen/weken/maanden/jaar ** (doorhalen wat niet van toepassing is) en eindigt op

Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen. Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de CAO Taxivervoer. De werknemer erkent een exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.

Artikel 2

De proeftijd bedraagt * maand(en). Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zodra de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 3

In onderling overleg wordt vastgesteld op welke dagen en uren de werknemer beschikbaar is om arbeid te verrichten.

Artikel 4

De overeengekomen arbeidsduur bedraagtuur per week/vier weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is).**

Artikel 5

Loon is verschuldigd over de uren, waarop en gedurende welke arbeid wordt verricht.***. Het functieloon bedraagt € bruto per uur inclusief/exclusief (doorhalen wat niet van toepassing is) 8% vakantietoeslag en inclusief/exclusief (doorhalen wat niet van toepassing is) 10,63% wegens vakantie-aanspraken. Overige in de CAO genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet inbegrepen.

Artikel 6

Artikel 7:628 BW wordt uitdrukkelijk uitgesloten gedurende de eerste 6 maanden van de overeenkomst, zodat geen verplichting tot doorbetaling van loon bestaat, in geval de werkgever in die periode niet in staat is arbeid aan te bieden, wat daarvan ook de oorzaak is.****

Artikel 7

De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels en erkent daarvan een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 8

Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door de ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op..... 20....

De werknemer,

De werkgever,

* Zie artikel 1.5 van de CAO Taxivervoer en artikel 7:652 BW

** Rechtsvermoeden omvang arbeid: indien een arbeidsovereenkomst minimaal 3 maanden heeftgeduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid in de 3 voorafgaande maanden. Indien in de arbeidsovereenkomst een bepaalde arbeidsomvang is vastgelegd, kan dit dus door het aantal feitelijk gewerkte uren, gewijzigd worden. Dit speelt met name een rol bij arbeidsovereenkomsten waarbij er vooraf geen arbeidsomvang is vastgelegd, maar op grond waarvan er wel met een zekere regelmaat arbeid verricht wordt. Denk hierbij vooral ook aan de M.U.P.-overeenkomsten. Daarbij wordt de arbeidsomvang vaak niet vastgelegd of wordt slechts een gering aantal arbeidsuren in de overeenkomst opgenomen.

*** Indien een arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor minder dan 15 uur per week én de tijdstippen waarop de werknemer zal werken niet vastliggen geldt een minimum loonaanspraak van 3 uur loon per "oproep". Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang helemaal niet is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om vooraf de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop arbeid wordt verricht.

**** De uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht is gelimiteerd. Conform de wettelijke bepalingen is uitsluiting alleen nog toegestaan gedurende de eerste 6 maanden van de eerste arbeidsovereenkomst. Bij een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is uitsluiting gedurende in totaal maximaal 6 maanden mogelijk (art. 7:628 BW).

Bijlage 7: Voorbeeld arbeidsovereenkomst bij een jaarurenregeling voor onbepaalde tijd

Uitsluitend schoolvervoer

De werkgever
gevestigd te

en de werknemer
wonende te

nemen in overweging dat:

zij bij het sluiten van deze overeenkomst een jaarurenregeling voor ogen hebben. Aangezien uitsluitend schoolvervoer wordt verricht, houdt dit in dat er tijdens de schoolvakanties geen werkzaamheden te verrichten zijn. Onder schoolvervoer moet worden verstaan het geregeld vervoer van schoolkinderen, waarbij sprake is van structurele onderbrekingen in het vervoer over vooraf kenbare periodes. Deze overeenkomst regelt dat de arbeidsuren en de beloning over een periode van een jaar naar evenredigheid worden gemiddeld over 12 betalingsperiodes, zodat ook tijdens de schoolvakanties een zeker inkomen gewaarborgd is. Het in deze arbeidsovereenkomst overeengekomen gemiddeld aantal te werken uren is gekoppeld aan de te rijden routes.

Werkgever en werknemer stellen jaarlijks de omvang van het aantal arbeidsuren vast op grond van het werkaanbod in het nieuwe schooljaar. Indien op grond van de instructies van de opdrachtgever, de te rijden routes tussentijds wijzigen en dit leidt tot minder arbeidsuren dan het overeengekomen gemiddelde, dient de werkgever zich in te spannen om vervangende arbeid aan te bieden. Indien hij hiertoe niet in staat is, zal het overeengekomen aantal arbeidsuren worden aangepast,

en komen in dat kader overeen als volgt:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever als parttime chauffeur met als standplaats Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de CAO Taxivervoer. De werknemer erkent een exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.

Artikel 2

De werknemer verricht uitsluitend schoolvervoer. De werkgever kan aan de werknemer geen andere werkzaamheden opdragen dan die welke verband houden met het schoolvervoer.

Artikel 3

De proeftijd bedraagt * maand(en). Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zodra de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 4

De arbeid wordt verricht op parttime basis tijdens de schoolperiodes. De arbeidsuren worden gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen vanaf 1 augustus van enig jaar, maar zullen gemiddeld niet minder bedragen dan uur per betalingsperiode van weken/een maand (doorhalen wat niet van toepassing is).

Artikel 5

De werktijden zijn gedurende de schoolperiodes gelegen op maandag tot en met vrijdag van uur tot uur en van tot uur. òf
De werktijden zijn gedurende de schoolperiodes globaal gelegen tussen en uur. De precieze arbeidstijdstippen worden tevoren middels een rooster bekend gemaakt.*** (N.B. kiezen uit één van beide opties).

Artikel 6

Het loon, te verdienen gedurende de schoolperiodes, wordt gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen vanaf 1 augustus van enig jaar. Per maand wordt een evenredig deel van dat jaargemiddelde uitbetaald. De werknemer ontvangt aldus een bruto loon van €..... per maand, met verrekening van wettelijke en contractuele inhoudingen. De aanspraak op vakantiedagen is in het loon inbegrepen conform het bepaalde in hoofdstuk 4 van de CAO Taxivervoer.

Artikel 7

Uiterlijk op 1 augustus worden de meeruren die in de daaraan voorafgaande 12 maanden zijn gemaakt, uitbetaald. De minder gemaakte uren zijn eveneens voor rekening van de werkgever.

Artikel 8

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar en loopt derhalve van 1 januari t/m 31 december. De werknemer heeft (naar rato van het aantal gewerkte uren) recht op vakantiedagen per kalenderjaar met behoud van loon. Vakantiedagen worden geacht opgenomen te worden in de schoolvakanties. In dat verband wordt de aanspraak op vakantiedagen uitgedrukt in een percentage van het uurloon en uitbetaald. Dit percentage bedraagt%**.

Artikel 9

De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels en erkent daarvan een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 10

Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20....

De werknemer,

De werkgever,

* Zie artikel 1.5 van de CAO Taxivervoer en artikel 7:652 BW

** In het kader van de jaarurenregeling dient in de loonberekening de vakantie-aanspraak te worden opgenomen conform het volgende schema.

25 vakantiedagen = $25 : 235 (260 \text{ werkbare dagen minus } 25) \times 100\% = 10,63\%$

26 vakantiedagen = $26 : 234 (260 \text{ werkbare dagen minus } 26) \times 100\% = 11,11\%$ (op basis van oude rechten)

27 vakantiedagen = $27 : 233 (260 \text{ werkbare dagen minus } 27) \times 100\% = 11,58\%$ (op basis van oude rechten)

*** Indien een arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor minder dan 15 uur per week én de tijdstippen waarop de werknemer zal werken niet vastliggen geldt een minimum loonaanspraak van 3 uur loon per "oproep". Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang helemaal niet is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om vooraf de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop arbeid wordt verricht.

Bijlage 8: Voorbeeld arbeidsovereenkomst bij een jaarurenregeling voor bepaalde tijd

Uitsluitend schoolvervoer

De werkgever
gevestigd te

en de werknemer
wonende te

nemen in overweging dat:

zij bij het sluiten van deze overeenkomst een jaarurenregeling voor ogen hebben. Aangezien uitsluitend schoolvervoer wordt verricht, houdt dit in dat er tijdens de schoolvakanties geen werkzaamheden te verrichten zijn. Onder schoolvervoer moet worden verstaan het geregeld vervoer van schoolkinderen, waarbij sprake is van structurele onderbrekingen in het vervoer over vooraf kenbare periodes. Deze overeenkomst regelt dat de arbeidsuren en de beloning over een periode van een jaar naar evenredigheid worden gemiddeld over 12 betalingsperiodes, zodat ook tijdens de schoolvakanties een zeker inkomen gewaarborgd is. Het in deze arbeidsovereenkomst overeengekomen gemiddeld aantal te werken uren is gekoppeld aan de te rijden routes.

Werkgever en werknemer stellen jaarlijks de omvang van het aantal arbeidsuren vast op grond van het werkaanbod in het nieuwe schooljaar. Indien op grond van de instructies van de opdrachtgever, de te rijden routes tussentijds wijzigen en dit leidt tot minder arbeidsuren dan het overeengekomen gemiddelde, dient de werkgever zich in te spannen om vervangende arbeid aan te bieden. Indien hij hiertoe niet in staat is, zal het overeengekomen aantal arbeidsuren worden aangepast.

en komen in dat kader overeen als volgt:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever als met als standplaats. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur vandagen/weken/maanden/jaar *****(doorhalen wat niet van toepassing is) en eindigt op Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook

andere werkzaamheden worden opgedragen. Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de CAO Taxivervoer. De werknemer erkent een exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.

Artikel 2

De werknemer verricht uitsluitend schoolvervoer. De werkgever kan aan de werknemer geen andere werkzaamheden opdragen dan die welke verband houden met het schoolvervoer.

Artikel 3

De proeftijd bedraagt * maand(en). Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zodra de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 4

De arbeid wordt verricht op parttime basis tijdens de schoolperiodes. De arbeidsuren worden gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen vanaf 1 augustus van enig jaar, maar zullen gemiddeld niet minder bedragen dan uur per betalingsperiode van weken/een maand (doorhalen wat niet van toepassing is).

Artikel 5

De werktijden zijn gedurende de schoolperiodes gelegen op maandag tot en met vrijdag van uur tot uur en van tot uur. of

De werktijden zijn gedurende de schoolperiodes globaal gelegen tussen en uur. De precieze arbeidstijdstippen worden tevoren middels een rooster bekend gemaakt.*** (N.B. kiezen uit één van beide opties).

Artikel 6

Het loon, te verdienen gedurende de schoolperiodes, wordt gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen vanaf 1 augustus van enig jaar. Per maand wordt een evenredig deel van dat jaargemiddelde uitbetaald. De werknemer ontvangt aldus een bruto loon van €..... per maand, met verrekening van wettelijke en contractuele inhoudingen. De aanspraak op vakantiedagen is in het loon inbegrepen conform het bepaalde in hoofdstuk 4 van de CAO Taxivervoer.

Artikel 7

Uiterlijk op 1 augustus worden de meeruren die in de daaraan voorafgaande 12 maanden zijn gemaakt, uitbetaald. De minder gemaakte uren zijn eveneens voor rekening van de werkgever.

Artikel 8

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar en loopt derhalve van 1 januari t/m 31 december. De werknemer heeft (naar rato van het aantal gewerkte uren) recht op vakantiedagen per kalenderjaar met behoud van loon. Vakantiedagen worden geacht opgenomen te worden in de schoolvakanties. In dat verband wordt de aanspraak op vakantiedagen uitgedrukt in een percentage van het uurloon en uitbetaald. Dit percentage bedraagt%**.

Artikel 9

De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels en erkent daarvan een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 10

Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20....

De werknemer,

De werkgever,

* Zie artikel 1.5 van de CAO Taxivervoer en artikel 7:652 BW

** In het kader van de jaarurenregeling dient in de loonberekening de vakantieaanspraak te worden opgenomen conform het volgende schema.

25 vakantiedagen = $25 : 235 (260 \text{ werkbare dagen minus } 25) \times 100\% = 10,63\%$

26 vakantiedagen = $26 : 234 (260 \text{ werkbare dagen minus } 26) \times 100\% = 11,11\%$ (op basis van oude rechten)

27 vakantiedagen = $27 : 233 (260 \text{ werkbare dagen minus } 27) \times 100\% = 11,58\%$ (op basis van oude rechten)

*** Indien een arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor minder dan 15 uur per week én de tijdstippen waarop de werknemer zal werken niet vastliggen geldt een minimum loonaanspraak van 3 uur loon per "oproep". Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang helemaal niet is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om vooraf de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop arbeid wordt verricht.

**** Sinds de invoering van de flexwet is de regelgeving ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gewijzigd. Er kunnen maximaal 3 arbeidsovereenkomsten worden gesloten binnen een periode van 36 maanden (tussenliggende periodes van 3 maanden meetellen). Men noemt dit een keten van arbeidsovereenkomsten. Een tussenliggende periode van langer dan 3 maanden, doorbreekt de keten. Arbeidsovereenkomsten met uitzendbureaus en andere bedrijven binnen een concern tellen in beginsel ook mee. Bij overschrijding van de termijn van 36 maanden en/of het sluiten van een 4e arbeidsovereenkomst binnen 3 maanden, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ten aanzien van werknemers die voor 1 januari 1999 al in dienst waren kan overgangsrecht van toepassing zijn. Raadpleeg bij twijfel een deskundige (artikel 7:668a BW).

Bijlage 9: Voorbeeld arbeidsovereenkomst bij jaarurenregeling voor onbepaalde tijd

Schoolvervoer in combinatie met andere werkzaamheden

De werkgever

gevestigd te

en de werknemer

wonende te

nemen in overweging dat:

zij bij het sluiten van deze overeenkomst een jaarurenregeling betreffende het schoolvervoer voor ogen hebben. Ten aanzien van het schoolvervoer geldt dat er tijdens de schoolvakanties geen werkzaamheden te verrichten zijn. Onder schoolvervoer moet worden verstaan het geregeld vervoer van schoolkinderen, waarbij sprake is van structurele onderbrekingen in het vervoer over vooraf kenbare periodes. Deze overeenkomst regelt dat voor wat betreft het schoolvervoer de arbeidsuren en de beloning over een periode van een jaar naar evenredigheid worden gemiddeld over 12 betalingsperiodes, zodat ook tijdens de schoolvakanties een zeker inkomen gewaarborgd is. Het in deze arbeidsovereenkomst overeengekomen gemiddeld aantal te werken uren is gekoppeld aan de te rijden routes.

Werkgever en werknemer stellen jaarlijks de omvang van het aantal arbeidsuren vast op grond van het werkaanbod in het nieuwe schooljaar. Indien op grond van de instructies van de opdrachtgever, de te rijden routes tussentijds wijzigen en dit leidt tot minder arbeidsuren dan het overeengekomen gemiddelde, dient de werkgever zich in te spannen om vervangende arbeid aan te bieden. Indien hij hiertoe niet in staat is, zal het overeengekomen aantal arbeidsuren worden aangepast.

Naast het schoolvervoer kunnen aan de werknemer op basis van deze arbeidsovereenkomst (incidenteel) ook andere werkzaamheden worden opgedragen. Ten aanzien van die andere werkzaamheden geldt de middeling van de arbeidsuren en de beloning niet.

en komen in dat kader overeen als volgt:

Artikel 1

- a. Werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever als parttime chauffeur met als standplaats, Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de CAO Taxivervoer. De werknemer erkent een exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.
- b. De werknemer verricht hoofdzakelijk schoolvervoer. Daarnaast is de werknemer bereid om incidenteel en op afroep andere werkzaamheden te verrichten ten behoeve van de werkgever.

Artikel 2

De proeftijd bedraagt* maand(en). Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zodra de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 3

De werkzaamheden betreffende het schoolvervoer worden verricht op parttime basis tijdens de schoolperiodes. De arbeidsuren worden gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen vanaf 1 augustus van enig jaar, maar zullen gemiddeld niet minder bedragen dan uur per maand.

Artikel 4

- a. De werktijden betreffende het schoolvervoer zijn gedurende de schoolperiodes gelegen op maandag tot en met vrijdag van uur tot uur en van totuur.

of:

- a. De werktijden betreffende het schoolvervoer zijn gedurende schoolperiodes globaal gelegen op maandag tot en met vrijdag tussen en uur en tussen en uur. De precieze arbeidstijdstippen worden tevoren middels een rooster bekend gemaakt.
(N.B. Kiezen uit één van beide opties)
- b. De dagen waarop de andere, incidentele, werkzaamheden dienen te worden verricht, worden in onderling overleg vastgesteld. De tijdstippen waarop de arbeid op de hiervoor bedoelde dagen aanvangt en eindigt worden door de werkgever vastgesteld.

Artikel 5

- a. Het loon, te verdienen met de werkzaamheden betreffende het schoolvervoer, wordt gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen vanaf 1 augustus van enig jaar. Per maand wordt een evenredig deel van dat jaargemiddelde uitbetaald. Werknemer ontvangt aldus een bruto loon van € per maand, met verrekening van wettelijke en contractuele inhoudingen. De aanspraak op vakantiedagen is in het loon inbegrepen conform het bepaalde in hoofdstuk 4 van de CAO Taxivervoer.
- b. Alle incidentele, extra gemaakte arbeidsuren, anders dan de arbeidsuren betreffende het schoolvervoer, worden in de maand volgend op die waarin de extra arbeidsuren zijn gemaakt, uitbetaald, in aanvulling op het loon dat wordt uitbetaald ingevolge de jaarurenregeling.

Artikel 6

Uiterlijk op 1 augustus worden de meeruren betreffende het schoolvervoer, die in de daaraan voorafgaande 12 kalendermaanden zijn gemaakt, uitbetaald. De minder gemaakte uren betreffende het schoolvervoer zijn eveneens voor rekening van de werkgever.

Artikel 7

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar en loopt derhalve van 1 januari t/m 31 december. Werknemer heeft (naar rato van het aantal gewerkte uren) recht op vakantiedagen per kalenderjaar met behoud van salaris. Vakantiedagen worden geacht opgenomen te worden in de schoolvakanties. In dat verband wordt de aanspraak op vakantiedagen uitgedrukt in een percentage van het uurloon en uitbetaald. Dit percentage bedraagt%.**

Artikel 8

Werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels en erkent daarvan een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 9

Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20....

De werknemer,

De werkgever,

* Zie artikel 1.5 van de CAO Taxivervoer en artikel 7:652 BW

** In het kader van de jaarurenregeling dient in de loonberekening de vakantieaanspraak te worden opgenomen conform het volgende schema.

25 vakantiedagen = $25 : 235 (260 \text{ werkbare dagen minus } 25) \times 100\% = 10,63\%$

26 vakantiedagen = $26 : 234 (260 \text{ werkbare dagen minus } 26) \times 100\% = 11,11\%$ (op basis van oude rechten)

27 vakantiedagen = $27 : 233 (260 \text{ werkbare dagen minus } 27) \times 100\% = 11,58\%$ (op basis van oude rechten)

*** Indien een arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor minder dan 15 uur per week én de tijdstippen waarop de werknemer zal werken niet vastliggen geldt een minimum loonaanspraak van 3 uur loon per "oproep". Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang helemaal niet is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om vooraf de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop arbeid wordt verricht.

Bijlage 10:
Voorbeeld arbeidsovereenkomst bij jaarurenregeling voor bepaalde tijd

Schoolvervoer in combinatie met andere werkzaamheden

De werkgever

gevestigd te

en de werknemer

wonende te

nemen in overweging dat:

zij bij het sluiten van deze overeenkomst een jaarurenregeling betreffende het schoolvervoer voor ogen hebben. Ten aanzien van het schoolvervoer geldt dat er tijdens de schoolvakanties geen werkzaamheden te verrichten zijn. Onder schoolvervoer moet worden verstaan het geregeld vervoer van schoolkinderen, waarbij sprake is van structurele onderbrekingen in het vervoer over vooraf kenbare periodes. Deze overeenkomst regelt dat voor wat betreft het schoolvervoer de arbeidsuren en de beloning over een periode van een jaar naar evenredigheid worden gemiddeld over 12 betalingsperiodes, zodat ook tijdens de schoolvakanties een zeker inkomen gewaarborgd is. Het in deze arbeidsovereenkomst overeengekomen gemiddeld aantal te werken uren is gekoppeld aan de te rijden routes.

Werkgever en werknemer stellen jaarlijks de omvang van het aantal arbeidsuren vast op grond van het werkaanbod in het nieuwe schooljaar. Indien op grond van de instructies van de opdrachtgever, de te rijden routes tussentijds wijzigen en dit leidt tot minder arbeidsuren dan het overeengekomen gemiddelde, dient de werkgever zich in te spannen om vervangende arbeid aan te bieden. Indien hij hiertoe niet in staat is, zal het overeengekomen aantal arbeidsuren worden aangepast.

Naast het schoolvervoer kunnen aan de werknemer op basis van deze arbeidsovereenkomst (incidenteel) ook andere werkzaamheden worden opgedragen. Ten aanzien van die andere werkzaamheden geldt de middeling van de arbeidsuren en de beloning niet.

en komen in dat kader overeen als volgt:

Artikel 1

- a. De werknemer treedt met ingang van voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever als..... met als standplaats..... De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur vandagen/weken/maanden/jaar **** (doorhalen wat niet van toepassing is) en eindigt op Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de CAO Taxivervoer. De werknemer erkent een exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.
- b. De werknemer verricht hoofdzakelijk schoolvervoer. Daarnaast is de werknemer bereid om incidenteel en op afroep andere werkzaamheden te verrichten ten behoeve van de werkgever.

Artikel 2

De proeftijd bedraagt * maand(en). Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zodra de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 3

De werkzaamheden betreffende het schoolvervoer worden verricht op parttime basis tijdens de schoolperiodes. De arbeidsuren worden gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen vanaf 1 augustus van enig jaar, maar zullen gemiddeld niet minder bedragen dan uur per maand.

Artikel 4

- a. De werktijden betreffende het schoolvervoer zijn gedurende de schoolperiodes gelegen op maandag tot en met vrijdag van uur tot uur en van totuur.

of:

- a. De werktijden betreffende het schoolvervoer zijn gedurende schoolperiodes globaal gelegen op maandag tot en met vrijdag tussen en uur en tussen en uur. De precieze arbeidstijdstippen worden tevoren middels een rooster bekend gemaakt.
(N.B. Kiezen uit één van beide opties)

- b. De dagen waarop de andere, incidentele, werkzaamheden dienen te worden verricht, worden in onderling overleg vastgesteld. De tijdstippen waarop de arbeid op de hiervoor bedoelde dagen aanvangt en eindigt worden door de werkgever vastgesteld.

Artikel 5

Het loon, te verdienen met de werkzaamheden betreffende het schoolvervoer, wordt gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen vanaf 1 augustus van enig jaar. Per maand wordt een evenredig deel van dat jaargemiddelde uitbetaald. Werknemer ontvangt aldus een bruto loon van € per maand, met verrekening van wettelijke en contractuele inhoudingen. De aanspraak op vakantiedagen is in het loon inbegrepen conform het bepaalde in hoofdstuk 4 van de CAO Taxivervoer.

Alle incidentele, extra gemaakte arbeidsuren, anders dan de arbeidsuren betreffende het schoolvervoer, worden in de maand volgend op die waarin de extra arbeidsuren zijn gemaakt, uitbetaald, in aanvulling op het loon dat wordt uitbetaald ingevolge de jaarurenregeling.

Artikel 6

Uiterlijk op 1 augustus worden de meeruren betreffende het schoolvervoer, die in de daaraan voorafgaande 12 kalendermaanden zijn gemaakt, uitbetaald. De minder gemaakte uren betreffende het schoolvervoer zijn eveneens voor rekening van de werkgever.

Artikel 7

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar en loopt derhalve van 1 januari t/m 31 december. Werknemer heeft (naar rato van het aantal gewerkte uren) recht op vakantiedagen per kalenderjaar met behoud van salaris. Vakantiedagen worden geacht opgenomen te worden in de schoolvakanties. In dat verband wordt de aanspraak op vakantiedagen uitgedrukt in een percentage van het uurloon en uitbetaald. Dit percentage bedraagt%.**

Artikel 8

Werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels en erkent daarvan een exemplaar te hebben ontvangen.

Artikel 9

Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20..

De werknemer,

De werkgever,

* Zie artikel 1.5 van de CAO Taxivervoer en artikel 7:652 BW

** In het kader van de jaarurenregeling dient in de loonberekening de vakantie-aanspraak te worden opgenomen conform het volgende schema.

25 vakantiedagen = $25 : 235$ (260 werkbare dagen minus 25) $\times 100\% = 10,63\%$

26 vakantiedagen = $26 : 234$ (260 werkbare dagen minus 26) $\times 100\% = 11,11\%$ (op basis van oude rechten)

27 vakantiedagen = $27 : 233$ (260 werkbare dagen minus 27) $\times 100\% = 11,58\%$ (op basis van oude rechten)

*** Indien een arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor minder dan 15 uur per week én de tijdstippen waarop de werknemer zal werken niet vastliggen geldt een minimum loonaanspraak van 3 uur loon per "oproep". Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang helemaal niet is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om vooraf de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop arbeid wordt verricht.

**** Sinds de invoering van de flexwet is de regelgeving ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gewijzigd. Er kunnen maximaal 3 arbeidsovereenkomsten worden gesloten binnen een periode van 36 maanden (tusseliggende periodes van 3 maanden meetellen). Men noemt dit een keten van arbeidsovereenkomsten. Een tusseliggende periode van langer dan 3 maanden, doorbreekt de keten. Arbeidsovereenkomsten met uitzendbureaus en andere bedrijven binnen een concern tellen in beginsel ook mee. Bij overschrijding van de termijn van 36 maanden en/of het sluiten van een 4e arbeidsovereenkomst binnen 3 maanden, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ten aanzien van werknemers die voor 1 januari 1999 al in dienst waren kan overgangsrecht van toepassing zijn. Raadpleeg bij twijfel een deskundige (artikel 7:668a BW).

