

Nadere uitleg en afspraken CAO taxivervoer 2009 – 2013

Hoe moet je als werkgever nu rekening houden met ervaringsjaren bij het inschalen van personeel ?

1. Inschaling van nieuw personeel zonder ervaring.

Nieuw personeel (23 jaar en ouder) dat zonder ervaring vanaf 2010 de taxibranche instroomt, wordt minimaal ingeschaald in loontrede 1. Werknemers t/m 22 jaar worden ingeschaald in het nieuwe jeugdloon gebouw.

2. Personeel dat voor januari 2010 al werkzaam was bij huidige werkgever.

Deze categorie was in 2009 al werkzaam in de branche en na januari 2010 nog steeds (bij dezelfde werkgever). Deze categorie is via de overschalingstabel (conform de CAO afspraak) overgeschaald naar het nieuwe loongebouw.

3. Personeel dat voor januari 2010 al werkzaam was in branche

Deze categorie valt in twee delen uiteen:

a. Personeel dat voor 2010 in branche al werkzaam was, maar er een aantal jaren uit is geweest.

CAO partijen zijn van mening dat ervaringsjaren van een werknemer die 3 jaar of langer niet meer in de branche werkzaam is geweest, niet meetellen (althans de ervaringsjaren voor de periode van 3 jaar of meer dat werknemer niet meer in de branche werkte). Het is aan werkgever en werknemer om in gezamenlijk overleg te bepalen of en in welke mate toch rekening wordt gehouden met de opgedane ervaring (van voor de 3 jaar periode) en op welke trede de werknemer dan wordt ingeschaald.

b. Personeel dat voor 2010 in branche al werkzaam was, maar vanaf 2010 van werkgever verandert.

Personeel dat voor 2010 al in de branche werkzaam was, kan natuurlijk in 2010 of daarna van werkgever veranderen.

- Van een werknemer die 3 jaar of langer niet in de taxibranche werkzaam was telt zijn ervaring van voor die periode niet automatisch mee voor bepaling in welke trede hij ingeschaald moet worden (zie ook onder 3a, hiervoor). De ervaringsjaren daarna wel.
- Bij een werknemer die vanaf 2010 van werkgever verandert moet de nieuwe werkgever rekening houden met de ervaringsjaren van deze werknemer. Werkgever schaaft deze persoon (dus rekening houdend met het aantal ervaringsjaren en niveau van opleiding) in eerste instantie in het oude loongebouw van voor 2010 in. Middels de overschalingstabel schaaft hij werknemer in de correcte trede in, in het nieuwe loongebouw.

Voorbeelden:

* Werknemer (chauffeur) kan aantonen dat hij over 10 ervaringsjaren beschikt, alleen een chauffeurspas heeft (volledige) en niet langer dan 3 jaar uit de branche is geweest. Werknemer verandert in 2010 van werkgever. De correcte inschaling is dan:

- ⇒ Volgens loontabel juli 2009 = trede B 8
- ⇒ Via overschalingstabel 2010 naar trede 8 in nieuw loongebouw
- ⇒ Vervolgens maandloon nog verhogen met de loonstijging per januari 2010

* Werknemer (chauffeur) kan aantonen dat hij over 5 ervaringsjaren beschikt. Hij beschikt over een volledige pas en heeft daarnaast doelgroepen en sociale vaardigheden diploma. Hij is daarvoor 4 jaar uit de branche geweest en had daarvoor nog 3 jaar in de taxibranche als chauffeur gewerkt. Werknemer verandert in 2011 van werkgever. De inschaling is dan minimaal:

- ⇒ Werkgever hoeft met het gegeven dat werknemer langer geleden ervaring heeft opgedaan in de branche geen rekening te houden (Werknemer is immers langer dan 3 jaar uit de branche geweest).
 - ⇒ Werknemer heeft 5 ervaringsjaren, volledige pas en diploma sociale vaardigheden en doelgroepen
 - ⇒ Volgens loontabel juli 2009 = trede D 5
 - ⇒ Via overschalingstabel 2010 naar trede 6 in nieuw loongebouw
 - ⇒ Vervolgens maandloon nog verhogen met de loonstijgingen per januari 2010 en januari 2011
- De bewijslast van het aantal ervaringsjaren ligt bij werknemer. Deze kan door gebruik te maken van ingangsdatum chauffeurspas, pensioenfondsgegevens, vorige loonstroken of oude arbeidsovereenkomsten bijvoorbeeld inzichtelijk maken hoeveel ervaringsjaren hij/zij heeft.
 - Ten aanzien van niet-rijdend personeel is per 2010 geen structurele wijzigingen in het loongebouw van toepassing. Hiervoor geldt nog steeds de 'oude' relatie tussen een ervaringsjaar en een tredenummer.
 - De aanvullende uitleg van CAO partijen aan het nieuwe inschalingsartikel geldt voor de duur van de looptijd van de huidige CAO taxi.

Mogen meeruren ook per kwartaal berekend worden ?

Tav de problematiek rondom het nieuwe artikel overuren hebben CAO partijen geen definitief en eensluidend standpunt ingenomen. Wel is duidelijk dat meeruren niet onder het nieuwe artikel overuren vallen. Het artikel heeft alleen betrekking op overuren.

Voorts zijn CAO partijen van mening dat bij gebruik van zogenaamd cyclische roosters pas meeruren en overuren ontstaan als deze het rooster te boven gaan.

Voorbeeld:

Werknemer heeft een part-time overeenkomst voor 34 uur per week.

Werknemer heeft een repeterend rooster met een cyclus van 3 weken (wekelijks werkt werknemer steeds 2 dagen van 8 uur en 2 dagen van 9 uur).

Hoewel het kan zijn dat het aantal gewerkte uren per maand niet hetzelfde is, is er geen sprake van meeruren.

Wat is de stand van zaken rondom de 15% inleenbepaling ?

CAO partijen stemden in met de volgende rekenformule die SFT zal hanteren om te kunnen bepalen of een werkgever voldoet aan de zogenaamde 15% inleenbepaling:

Kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW

Loonsom SV (excl. DGA) + kosten ingeleend personeel rechtstreeks vallend onder werkingssfeer ex. BTW + kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW

SFT zal begin 2011 een lijst met organisatie op de website publiceren die of rechtstreeks al onder de werkingssfeer van de CAO taxivervoer vallen of die zich vrijwillig hebben aangesloten..

Uitbetalen meeruren ihkv de jaarurenregeling, moet dat echt uiterlijk 1 augustus ?

CAO partijen besloten als nadere uitleg bij het CAO artikel 1.4.4 lid 2 dat uiterlijk in de maand augustus van het daaropvolgende kalenderjaar meeruren in het kader van de jaarurenregeling uitbetaald moeten worden.

Moet een werkgever zijn werknemers aanmelden bij SFT ?

CAO partijen besloten dat werkgevers art 1.16 van de CAO niet hoeven na te leven. Het SFT kan immers beschikken over gegevens van het pensioenfonds. In een volgende AVV-CAO ronde zal het artikel dan ook komen te vervallen.

Inschalingvraagstukken

1. Prijscompensatie

CAO partijen besloten dat de prijscompensatie rekenkundig afgerond wordt op één decimaal. Tevens is het maandloon leidend. Daar wordt de loonstijging en prijscompensatie over berekend en via de factor 173,3 kan dan het uurloon bepaald worden.

Nav de vraag over de overschalingstabel, zijn CAO partijen ook daarbij van mening dat het maandloon uitgangspunt is. Het uurloon is een afgeleide daarvan middels de factor 173,3.

De nieuwe loontabellen voor 2011 zijn u per separate mail al toegestuurd.

2. In/overschalingsvraagstuk 2009 -2010

Door SFT is aan CAO partijen gevraagd hoe een werknemer die zonder ervaring in de loop van 2009 in dienst is getreden in- c.q. overgeschaald moet worden.

CAO partijen hebben aan de hand van de volgende twee voorbeelden besloten dat betreffende categorie werknemers als volgt in- en overgeschaald moeten worden:

1 okt 2009 trede B0 (0-3 mnd) (oud loongeb)	1 juli 2009 trede B (0-3 mnd) (oud loongeb)
1 jan 2010 trede 2 (5-12 mnd) (nw loongeb)	1 okt 2009 trede B0 (4-12 mnd) (oud loongeb)
1 sept 2010 trede 3 (nw loongeb)	1 jan 2010 trede 3 (nw loongeb)

Hoe zit het nu met dat pauze artikel ?

CAO partijen zijn een nieuw pauze artikel overeengekomen. Bijgaand de nieuwe tekst daarvan. Het nieuwe artikel maakt onderdeel uit van de CAO 2009 – 2013 en zal voor AVV voorgelegd worden aan het ministerie van SZW, zodat ook niet-leden er aan gehouden kunnen worden.

Nieuw artikel CAO taxivervoer 2009 - 2013

2.1.4 Pauze

A.

Pauze is een tijdsruimte waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van zijn werk.

B.

Wachttijd buiten standplaats dient beschouwd te worden als arbeidstijd.

Wel kan van werknemer verwacht worden dat hij buiten standplaats een pauze op neemt.

De duur van deze pauze (zijnde pauze buiten standplaats vanwege wachttijd) bedraagt bij een diensttijd tot 4,5 uur maximaal een kwartier (15 minuten).

Bij een diensttijd tussen 4,5 uur en 10,5 uur bedraagt deze pauze maximaal een half uur (30 minuten).

Bij een diensttijd van 10,5 uur of meer bedraagt deze pauze in geen geval meer dan een uur (60 minuten), mits hij deze pauze niet al op standplaats heeft genoten.

Het staat de werkgever niet vrij de werknemer te verzoeken pauze of andere vormen van onbetaalde tijd op te nemen anders dan in dit lid bepaald.

C.

De dagelijkse pauze op of buiten standplaats mag niet worden opgedeeld in meer dan vier aaneengesloten tijdvakken. Geen van deze tijdvakken mag korter zijn dan 15 minuten.

Toelichting

Bij lid B:

Indien een werknemer bij een diensttijd van 10,5 uur of meer op standplaats al tot een uur pauze heeft gehad, kan werkgever niet opnieuw een pauze van maximaal een uur opleggen.

Rekenvoorbeeld:

Werknemer heeft een diensttijd van 10,5 uur. Op standplaats heeft hij een half uur pauze genoten. Werkgever kan van werknemer nog maximaal een half uur pauze buiten standplaats verlangen.