

PASSEND BAANAANBOD

Het baanaanbod moet minimaal gebaseerd zijn op uw huidige arbeidscontract. Rechten die u meeneemt:

- Aantal contracturen;
- Contractduur (bepaalde of onbepaalde tijd);
- Aantal vakantiedagen (indien deze meer dan 25 zijn);
- Inhoud van de functie.

Let op: secundaire arbeidsvoorwaarden verhuizen niet mee.

UITZONDERINGEN

De nieuwe vervoerder mag minder dan 75% van de betrokken werknemers een baanaanbod doen als:

- hij voldoende eigen personeel heeft;
- het nieuwe vervoerscontract substantieel kleiner is dan het oude contract;
- hij de werkzaamheden anders inricht waardoor minder personeel nodig is.

HEEFT U EEN VRAAG?

Kijk dan op onze website bij de veelgestelde vragen over de OPOV-regeling. Staat uw vraag er niet bij of betreft het een persoonlijke vraag? Dan kunt u contact opnemen met de coördinator OPOV. Per e-mail: j.devries@sociaalfondstaxi.nl of per telefoon: 0345 – 478 473. Bent u lid van de vakbond? Dan kunt u ook daar terecht voor vragen over uw rechten en plichten.



Uw werk verhuist. Verhuist u mee?

Regeling overgang personeel bij overgang vervoerscontracten volgens de CAO Taxivervoer

Vervoerscontracten blijven niet altijd bij dezelfde vervoerder. Uw werkgever heeft te maken met openbare aanbestedingen door provincies, gemeenten, zorginstellingen en ziektekostenverzekeraars. Zij selecteren een taxibedrijf dat een bepaald vervoerscontract mag gaan rijden in een regio. Soms gaat een vervoerscontract dan over naar een ander taxibedrijf. U als werknemer krijgt de mogelijkheid om mee te verhuizen. Voor vervoerscontracten met een waarde van meer dan € 300.000,- op jaarbasis zijn spelregels afgesproken in de CAO Taxivervoer. Dit is de OPOV-regeling.

Wat houdt de OPOV-regeling in?

OPOV staat voor: overgang personeel bij overgang vervoerscontracten. Sociaal Fonds Taxi (SFT) houdt toezicht op een correcte uitvoering van de regeling. Werkgevers en vakbonden hebben afspraken gemaakt om werknemers met vervoerscontracten te laten 'meeverhuizen'. Dit biedt medewerkers binnen de taxibranche meer werkzekerheid en het voorkomt dat bedrijven arbeidsvoorwaarden gebruiken om met elkaar te concurreren.

Hoe werkt de regeling?

De nieuwe vervoerder moet aan 75% van de betrokken werknemers op de lijst een passend baanaanbod doen. Deze 75% geldt in gelijke mate voor fulltimers, parttimers en M.U.P.-krachten. Als u tot deze groep behoort, hoeft u niet te solliciteren bij de nieuwe vervoerder, maar krijgt u een baanaanbod. U weet pas of u tot deze groep behoort, als u een baanaanbod krijgt van de nieuwe vervoerder. Let op: u kunt ook tot de groep van 25% van de betrokken medewerkers horen die geen aanbod krijgt. Bent u niet betrokken bij het vervoerscontract? Dan blijft u in dienst bij uw huidige werkgever. Loopt uw contract af voor aanvang van het nieuwe vervoerscontract? Dan krijgt u geen baanaanbod.

De keuze is aan u

Als u een baanaanbod krijgt, bent u niet verplicht om dit te accepteren. Het is wel van belang dat u spoedig reageert op het baanaanbod. Het baanaanbod is minimaal gebaseerd op uw huidige arbeidscontract. Maar secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals standplaats, arbeidstijden en roosters, kunnen bij de nieuwe vervoerder anders zijn. Kan uw huidige werkgever voldoende werk bieden om uw baan te garanderen? Dan kunt u er voor kiezen om niet met het vervoerscontract mee te verhuizen. U blijft dan bij uw huidige werkgever in dienst.

Weigert u het baanaanbod?

Dan blijft u in dienst bij uw huidige werkgever. Als uw werkgever niet voor alle werknemers baanbehoud kan garanderen, bestaat de kans op noodgedwongen ontslag. Denk er echter aan dat bij het weigeren van een passend baanaanbod dit gevolgen kan hebben voor uw WW-uitkering.



Kijk voor meer informatie op :
www.sociaalfondstaxi.nl/opovvragen