

**POSTADRES**  
Postbus 2525  
3500 GM Utrecht

**TELEFOON**  
030 751 1500

**FAX**  
030 751 1509

**INTERNET**  
[www.cnvvakmensen.nl](http://www.cnvvakmensen.nl)

**E-MAIL**  
[info@cnvvakmensen.nl](mailto:info@cnvvakmensen.nl)

**PER AANGETEKENDE POST EN PER E-MAIL**

KNV (Koninklijk Nederlands Vervoer) Zorgvervoer en Taxi  
t.a.v. de heer B. Eckhardt  
Bezuidenhoutseweg 12  
2594 AV Den Haag

Per e-mail: [b.eckhardt@knv.nl](mailto:b.eckhardt@knv.nl)

**AFDELING**

**PLAATS**  
Utrecht

**ONS KENMERK**  
22-092/RP/PF/mv

**DOORKIESNUMMER**  
030 - 7511533

**DATUM**  
8 november 2022

**UW KENMERK**

**E-MAIL**  
[m.veit@cnvvakmensen.nl](mailto:m.veit@cnvvakmensen.nl)

**BETREFT**  
Ultimatum

Geachte heer Eckhardt,

De cao Zorgvervoer & taxi 2022 loopt 31 december 2022 ten einde.

Over een nieuwe cao - die op 1 januari 2023 moet ingaan - hebben werkgevers en bonden in een achttal rondes onderhandeld (20 mei, 3 juni, 17 juni, 1 juli, 8 juli, 23 september, 7 oktober en 14 oktober 2022).

Op 14 oktober 2022 heeft u een eindbod gedaan met een looptijd tot 25 oktober 2022. Op 21 oktober 2022, na het aanbieden van ruim 2500 getekende petitie's door werknemers met het verzoek uw eindbod in te trekken en de boodschap dat op uw eindbod niet wordt ingegaan, heeft u uw eindbod met een looptijd tot 25 oktober 2022 herhaald.

Op 26 oktober 2022 hebben wij u per mail verzocht, wat de status is van uw eindbod nu de datum van uw eindbod is verlopen en wij hebben aangegeven verder met u te willen onderhandelen. U heeft op 26 oktober 2022 aangegeven het overleg op te schorten. CNV Vakmensen is, wat zijn leden betreft, uit onderhandeld met u.

De algemeen gedeelde mening van onze leden is dat de huidige cao en uw eindbod niet meer van deze tijd zijn, als het gaat om een leefbaar inkomen en de huidige onregelmatige arbeidstijden. Deze maken namelijk een goede balans van werk en privé onmogelijk.

Wat in deze sector echt als straf wordt gezien, is de 70% loondoorbetaling bij ziekte én het inhouden van een wachttag bij ziekte.

Ziekte is géén keuze! Om daarvoor gestraft te worden, is wel een keuze!

Wat door werknemers ook als een doorn in het oog wordt gezien, is de onduidelijkheid wat er aan het einde van de maand op de loonstrook staat. Een eeuwig terugkerend item daarbij is de diensttijd en de arbeidstijd en de genoten pauzes. Onze leden willen dat arbeidstijd betaalde tijd is en dat pauzes vooraf duidelijk gedefinieerd en aangegeven zijn. Voor werknemers geldt als uitgangspunt dat gewerkte tijd uitbetaald moet worden. Daarbij geldt dat gewerkte tijd de tijd is waarop de werknemer beschikbaar is voor de werkgever. Het mag duidelijk zijn dat

**BANKREKENING**  
NL31RABO0162211821

Bij beantwoording ons kenmerk vermelden a.u.b.  
De statutaire naam van CNV Vakmensen is CNV Vakmensen.nl, gevestigd in Utrecht onder KvK-nummer 64395960.

het werkgeversrisico van te weinig werk tijdens een dienst niet het risico van de werknemers dient te worden. Daar hoort een helder rooster bij, waarbij de chauffeur 28 dagen van te voren weet welke dagen hij vrij heeft en 4 dagen van te voren weet, hoe laat hij moet beginnen en klaar is met werken.

Het feit dat men in andere sectoren meer kan verdienen en er structuur is in de onregelmatige uren, maakte dat veel chauffeurs hebben besloten – ondanks de liefde voor het vak – deze sector te verlaten. (Het verschil tussen het eerste kwartaal en het 3<sup>e</sup> kwartaal bedraagt al 650 chauffeurs die de sector hebben verlaten).

Deze onderwaardering van de chauffeurs en hun werk leidt wat betreft CNV Vakmensen tot steeds snellere leegloop van de sector, die zonder het maken van goede collectieve afspraken niet meer op te vangen is.

Daarnaast vinden we ook dat de positie van de uitzendkrachten verbeterd moet worden. Flex dient te worden ingezet voor “piek en ziek”. Structureel werk hoort ingevuld te worden door contracten voor onbepaalde tijd, waarmee een leefbaar loon verdiend moet kunnen worden.

De overgrote meerderheid van de leden van CNV Vakmensen heeft uw eindbod niet geaccepteerd en heeft daarnaast ingestemd met het voeren van collectieve acties. Gezien de ontstane situatie en op basis van deze uitslag hebben we besloten u een ultimatum te stellen en sluiten acties, waaronder stakingen, niet uit.

De eisen waarmee u alsnog akkoord dient te gaan zijn de volgende:

### **Looptijd**

Een cao met de looptijd 1 jaar. Van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

### **Leefbaar inkomen**

Met ingang van 1 januari 2023 wordt het systeem van de Automatische Prijs Compensatie (APC) ingevoerd voor alle salarisschalen, daadwerkelijke betaalde salarissen en alle andere emolumenten. Ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud zullen de salarisschalen, daadwerkelijk betaalde salarissen en alle andere emolumenten door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat elk kalenderjaar per 1 januari salarisschalen, daadwerkelijk betaalde salarissen en alle andere emolumenten worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De CPI wordt op 1 decimaal afgerond (conform de CBS tabellen). Dalingen van de CPI worden genegeerd. Aanvullend hierop zullen loontrede 3 en 4 geschrapt worden uit het loongebouw.

### **Functiewaardering**

Binnen de sector verandert het werk. Er wordt van werknemers steeds meer gevraagd in de omgang met doelgroepen en de professionaliteit die daarbij hoort. Om de functies daadwerkelijk goed te kunnen waarderen, zal er gedurende de looptijd van de nieuwe cao een onderzoek gedaan worden naar de functiewaardering en de bijbehorende opleidingen in de sector. De resultaten van dit onderzoek dienen dan als basis voor nieuwe onderhandelingen over inschaling en beloning tussen cao-partijen in 2024.

### **Toeslagen**

Flexibiliteit dient beloond te worden met toeslagen. Concreet stellen wij het volgende voor.

#### **Onregelmatigheidstoeslagen**

- Voor het werken van maandag tot en met vrijdag tussen 19:00 en 23:00 uur een toeslag van 25%;
- Voor het werken van maandag tot en met vrijdag tussen 23:00 en 06:00 uur een toeslag van 50%;
- Voor het werken op zaterdag een toeslag van 50%;
- Voor het werken op zondag een toeslag van 100%;
- Voor het werken op een feestdag een toeslag van 200%.

#### **Doorbetaling loon op feestdag**

Wettelijke feestdagen worden als normaal gebruikelijke arbeidsuren meegenomen en beloond. Daarnaast zal de volgende passage in de cao geschrapt worden:

➤ *De werknemer die niet is ingeroosterd op een erkende feestdag en ook niet werkt, heeft geen recht op doorbetaling van zijn loon en ook geen recht op compensatie-uren.*

#### **Vergoedingen**

Chauffeurs ontvangen een maandelijkse vergoeding van 30,- euro bruto voor kosten die zij maken voor het gebruik van een mobiele telefoon, internet en navigatie.

#### **Loondoorbetaling bij ziekte**

Bij ziekte zal vanaf de eerste ziektedag 100% van het loon worden doorbetaald. Aanvullend hierop zullen de wachtdagen bij ziekte geschrapt worden.

#### **Tanken elektrische auto**

Het tanken van een elektrische auto neemt veel meer tijd in beslag dan het normale tanken. Dit wordt door veel chauffeurs als knelpunt ervaren, dit omdat de tijd voor het tanken vaak geen verloonde tijd is. Er komt voor deze groep werknemers een passende toeslag.

Concreet denken wij daarbij aan een volgende regeling: Voor een werknemer met standplaats huisadres, die is aangewezen op een voertuig, dat bij een openbare laadpaal opgeladen moet worden, wordt de volledige loopafstand van laadpaal naar huis en vice versa als werktijd aangemerkt. Voor het ontkoppelen en verplaatsen van het voertuig tijdens een rust periode tussen 2 diensten ontvangt deze werknemer een vergoeding van €2,50 per dag.

#### **Contractwisseling**

Bij elke contractwissel gaan werknemers met alle rechten en plichten mee naar de overnemende partij.

#### **Verloonde tijd**

Er wordt klip en klaar in de cao opgenomen dat bij de zogenaamde "maxflex-regeling" alleen daadwerkelijk genoten pauze in mindering gebracht kan worden op de arbeidstijd.

#### **RoosterPortaal**

Uiterlijk 4 dagen voorafgaand van een dienst moet de werkgever de begin- en eindtijd in het portaal bij SFM ingevoerd hebben, waarbij de wettelijke regels ten

aanzien van arbeids- en rusttijden in acht worden genomen (artikel 2.3.1 van de cao).

### **Meer- en overuren**

Meer- en overuren worden elke opvolgende maand verrekend in tijd en/of geld. Parttime werknemers (t/m 36 uur per week) die 20% meer uren werken dan contractueel is overeengekomen ontvangen over die uren een toeslag van 30%. Daarnaast stellen wij voor om het voorbeeld in de oude cao-tekst waarbij er sprake is van min-uren in de nieuwe cao-tekst te schrappen. Het portaal is tevens leidend voor de loonbetaling.

### **Sociaal Fonds Mobiliteit**

Ten aanzien van de cao Sociaal Fonds Mobiliteit wordt de looptijd verlengd met een jaar. Daarnaast wensen wij te bespreken: de kernbepalingen waarop wordt gecontroleerd, de sancties die staan op overtredingen en de criteria die wij stellen met betrekking tot het scoren van "goed", "voldoende", "onvoldoende" of "slecht"; Wij willen op zijn minst bespreken;

- Het controleren van de arbeidsovereenkomst en de daaruit voortvloeiende verplichten door SFM, waaronder het controleren van de correcte toepassing van de WAB (Wet arbeid in Balans) ten aanzien van het gemiddeld aantal arbeidsuren uit het voorgaande jaar en het ophogen van de overeengekomen contracturen.
- Het aanpassen van de wijze waarop een aanleidsonderzoek aangevraagd dient te worden en uitgevoerd wordt.
- De gevolgen van de cesuur na een cao-controle voor goed, voldoende, onvoldoende en slecht. Sanctioneren van recidiverend slecht presterende bedrijven.

### **Huisartsenpost Chauffeurs**

De onderhandelingen voor de HAP-paragraaf zullen separaat gevoerd worden van de onderhandelingen cao algemeen. Graag spreken wij hiervoor separate data af om de onderhandelingen met de HAP-vervoerders plaats te laten vinden.

Inhoudelijk hebben wij hierover de volgende voorstellen:

- a. Verhogen van de HAP-toeslag naar €5,60 bruto per uur (volledig pensioengevend);
- b. Instellen van een functiewaarderingsonderzoek naar de functies binnen het HAP-vervoer;
- c. Instellen van een aparte loonschaal binnen de cao Taxi voor HAP-chauffeurs o.b.v. het functiewaarderingsonderzoek;
- d. Uniformeren en formaliseren van het opleidingstraject voor HAP-chauffeurs.
- e. HAP Chauffeurs worden regelmatig op verschillende huisartsenposten ingezet. Dit brengt vaak veel reistijd met zich mee, wij stellen daarom voor om ook de reistijd van de HAP Chauffeurs te vergoeden.

### **Blijvend ontwikkelen van medewerkers**

CNV Vakmensen stelt voor om afspraken te maken over het invoeren van een leerrekening. Meer informatie over de leerrekening is te vinden op:

<https://www.cnvvakmensen.nl/wie-we-zijn/kaderleden/vakkracht-201911/leerrekening>

Indien wij vóór vrijdag 11 november 2022 vóór 12.00 uur van u geen schriftelijke reactie hebben ontvangen, waaruit blijkt dat u integraal akkoord gaat met de hiervoor geformuleerde eisen, dient u rekening te houden met door de CNV Vakmensen uit te roepen en te organiseren acties, waaronder werkonderbrekingen en stakingen voor kortere of langere duur. Wij gaan ervan uit, dat u de bij u aangesloten leden op de hoogte stelt van dit ultimatum en de naderende acties.

Het is mogelijk dat, behalve u en uw leden, ook derden (bijvoorbeeld passagiers en opdrachtgevers) hinder of schade ondervinden van de door ons georganiseerde acties. Dit vloeit logischerwijs voort uit ons actierecht zoals dit is neergelegd in art. 6 lid 4 ESH en is als zodanig niet onrechtmatig. Wij wijzen u erop dat het uw verantwoordelijkheid c.q. die van uw leden is eventuele derden tijdig in kennis te stellen van dit ultimatum en mogelijke acties.

Wij vragen uw bijzondere aandacht voor het volgende: door de actie die wij organiseren, zult u mogelijk niet in staat zijn personen te vervoeren die van het openbaar vervoer gebruik willen maken. Wij wijzen u erop dat u de reizigers hiervan tijdig op de hoogte dient te stellen.

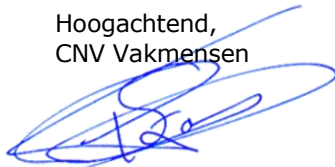
Daarnaast wijzen wij u bovendien op uw verplichting om de bij uw organisatie aangesloten werkgevers in kennis te stellen van dit ultimatum en hen te wijzen op het feit dat er bij alle bij uw organisatie aangesloten werkgevers collectieve acties kunnen worden gevoerd. Een kopie van dit schrijven is tevens verstuurd aan de voorzitter van uw onderhandelingsdelegatie: de heer M. Kersing.

Uiteraard zullen wij rekening houden met de in acht te nemen veiligheidsmaatregelen en zijn wij te allen tijde bereid tot overleg over het waarborgen van de veiligheid van de mensen, goederen en materieel tijdens voormelde acties. Dit technisch overleg, indien door u gewenst, dient naar onze mening plaats te vinden voor de looptijd van het ultimatum is verstreken opdat nog tijdig de juiste maatregelen getroffen kunnen worden. Voor vragen en veiligheidsoverleg kunt u contact opnemen met onze vakbondsbestuurder van CNV Vakmensen, Rick Pellis via 06-51202994 of [r.pellis@cnvvakmensen.nl](mailto:r.pellis@cnvvakmensen.nl).

Voorts wijzen wij u en uw leden er op dat wij werk dat normaliter door actievoerders wordt verricht, hierbij besmet werk verklaren en dat wij het laten overnemen van dat werk onrechtmatig achten.

Wij behouden ons het recht voor om zonder nadere aankondiging over te gaan tot het nemen van (rechts)maatregelen wanneer wij constateren dat u of uw leden zich schuldig maken aan het overtreden van het zogenaamde "onderkruipersverbod" of anderszins onrechtmatig jegens ons handelt. Dit kan ook betekenen dat wij de Nederlandse Arbeidsinspectie vragen een onderzoek in te stellen. Vanzelfsprekend zullen wij onze leden en andere werknemers oproepen om geen besmet werk te verrichten.

Hoogachtend,  
CNV Vakmensen



P.S. Fortuin  
voorzitter