

Bijlage II Wat is de te verlonen tijd

Achtergrond:

1. Wat is de tijd die werknemer besteed aan zijn arbeid en die werkgever moet verlonen en wat niet. Het is een vraagstuk dat partijen al jaren bezig houdt. Met name omdat er ruimte zit in de bepaling wat te verlonen tijd is en wat niet, leidt dat tot een ongelijk speelveld. Hetgeen weer van invloed is op het tarief waarmee een ondernemer kan inschrijven bij aanbestedingen.
2. In de Cao's van de afgelopen jaren is daarom meerdere malen geprobeerd om hier nadere afspraken over te maken. Door enerzijds begrippen nader te definiëren, na te denken over de invoering van dienstvensters of maximering van de duur van en het aantal pauzes.
3. Ook in de laatste Cao zijn nieuwe afspraken gemaakt over wat de te verlonen tijd is en wat niet. Bedoeld om bepaalde misstanden tegen te gaan en stappen te zetten om invulling te geven aan het eerder genoemd vraagstuk. Op hoofdlijnen houden die huidige afspraken in:
 - Werknemers hebben 2 standplaatsen waar vandaan de arbeid kan beginnen (eventueel een 3^e is ook mogelijk).
 - Bij wijziging van een standplaats (niet zijnde woonadres werknemer) geldt onder bepaalde omstandigheden een vergoeding van de extra reistijd gedurende de 1^e 6 maanden,
 - Gedefinieerd is wat er onder een onderbreking moet worden verstaan, waarbij is geregeld dat een werknemer, zodra deze een onderbreking heeft gekregen, vrij is om te doen en laten wat hij wil en geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid. Voorts is geregeld dat als werkgever geen eindtijd van een onderbreking kenbaar maakt, de aanvang van de onderbreking in feite einde dienstdag is geworden.
 - Gedefinieerd is wat onder verloonde tijd moet worden verstaan, waarbij geldt:
 - Begin en eindtijd dienst is begrensd door de onafgebroken rusttijd
 - Geen maximering in duur en aantal van onderbrekingen op standplaats
 - Maximaal 6 en maximaal 1,5 uur onderbrekingen buiten standplaats
 - Een werkgever moet bij een Cao controle door SFM bepaalde zaken aantoonbaar kunnen maken.

Problemen en ongewenste effecten:

Na invoering van de gemaakte afspraken komen signalen binnen dat er zich problemen en ongewenste effecten voordoen. Hieronder volgt een beeld van deze signalen, zonder overigens volledig of geheel correct te willen zijn:

- Omdat er geen maximering geldt voor de duur en aantal onderbrekingen op standplaats kan het voorkomen dat werknemer veel onderbrekingen krijgt.
- Hierdoor ontstaat er onzekerheid bij werknemer over hoe lang zijn werkdag zal duren en is vooraf niet altijd duidelijk wanneer de arbeidstijd aanvangt, wordt onderbroken, de onderbreking eindigt en zijn werkdag eindigt. Het kan voorkomen dat werknemer daardoor veel uren 'beschikbaar' is voor zijn werkgever, maar daarvan maar een deel betaald krijgt. Er ontstaat dus een discrepantie tussen verloonde tijd en dienstdag.
- Het bepalen van wanneer een onderbreking is genoten is lastig. Het komt voor dat er achteraf gestreept wordt in de administratie.
- Als een onderbreking in de administratie is opgenomen is niet altijd te bepalen of deze daadwerkelijk ook is genoten.

Opdrachtformulering:

1. Partijen vragen een werkgroep om:
 - te beginnen met een analyse van de problemen en ongewenste effecten die werkgevers, werknemers en SFM ervaren bij het bepalen van wat de te verlonen tijd is en

- deze problemen en ongewenste effecten te kwantificeren (hoe vaak komt het voor, in welke mate, welke financiële gevolgen heeft het etc), voor zowel werkgevers als werknemers.
2. Partijen geven de werkgroep de opdracht om tot een vereenvoudiging van de huidige afspraken in de Cao over standplaatsen, onderbrekingen en verloonde tijd te komen, waarbij:
 - een goede controleerbaarheid ervan door SFM een voorwaarde is om tot nieuwe afspraken te kunnen komen,
 - de daadwerkelijke arbeidstijd verloond wordt,
 - de ervaren problemen en ongewenste effecten worden opgelost,
 - zoveel als mogelijk nieuwe problemen en ongewenste effecten worden voorkomen en
 - de regeling administratief en praktisch eenvoudig toepasbaar is voor werkgevers en werknemers.
 3. De werkgroep hoeft de bestaande Cao afspraken niet persé als startpunt of uitgangspunt te nemen om tot een nieuwe regeling te komen.

Kaders:

1. Zorgvervoer en taxi wordt in grote mate gekenmerkt door vraagafhankelijk vervoer. Dat maakt werk onzeker, voor de ondernemer, maar ook voor zijn personeel. Zonder enige mate van flexibiliteit is het verrichten van dit vraagafhankelijk vervoer niet uitvoerbaar. De werkgroep zal hier rekening mee moeten houden.
2. Omdat de huidige Cao afspraken gemaakt zijn, hebben bedrijven hun bedrijfsvoering daar op ingericht/aangepast. Zeker in het zorgvervoer worden vervoersopdrachten voor meerdere jaren gegund. Het 'even' aanpassen van Cao afspraken kan flinke (financiële) gevolgen hebben, zeker als het gaat om te verlonen tijd. De werkgroep zal bij de uitwerking van een nieuwe regeling hiermee rekening moeten houden, door bijvoorbeeld een fasering/ingroei in de tijd op te nemen.
3. Binnen de bedrijfstak zijn de verschillen tussen de bedrijven groot, qua omvang, maar ook door het type vervoer dat gedaan wordt, met welke werknemers men te maken heeft, hoe arbeidscontracten in elkaar zitten etc. Dat maakt het opstellen van één uniforme regeling niet gemakkelijker. De werkgroep zal, bij de uitwerking van een nieuwe regeling, rekening moeten houden met de diversiteit van de bedrijfstak. Of dat er toe leidt dat er, vanwege die diversiteit, verschillende afspraken voor verschillende vormen van vervoer gemaakt zouden moeten worden of niet, wordt overgelaten aan de werkgroep.
4. Veel vervoer kent een piek in de ochtend en middag. Er wordt binnen de bedrijfstak dan ook veel met zogenaamde gebroken diensten gewerkt (paar uur 's ochtends, paar uur 's middags). Bij een nieuwe regeling moet toepassing van gebroken diensten mogelijk blijven en niet worden benadeeld ten opzichte van werknemers die niet in een gebroken dienst werken.

Opzet werkgroep:

1. De werkgroep bestaat uit max. 12 leden waarvan max. 6 leden namens werkgevers en max. 6 leden namens werknemers. De werkgroep kan overleggen als er telkens minimaal 2 leden aanwezig zijn van zowel de kant van werknemers als van de kant van werkgevers.
2. De werkgroep staat onder leiding van SFM. De secretaris van Partijen ondersteunt de werkgroep en is secretaris van de werkgroep.

Tijdspad:

1. Het is aan de werkgroep om te bepalen op welke wijze zij het beste tot de nieuwe Cao afspraken komt (v.w.b. wijze van vergaderen, het aantal vergaderingen, de duur van de vergaderingen en de vergaderlocaties).
2. Het staat de werkgroep vrij om conceptteksten aan Partijen voor te leggen, dan wel concrete vragen voor te leggen aan Partijen.

3. Indien in de werkgroep bij een bepaald onderwerp de stemmen staken en/of het de werkgroep niet lukt om tot besluitvorming te komen, wordt het onderwerp voor besluitvorming voorgelegd aan Partijen.
4. Het staat de werkgroep vrij om (juridisch) advies in te winnen t.b.v. van haar werkzaamheden, of nader onderzoek te laten doen.
5. Partijen geven de werkgroep wel de volgende kaders mee:
 - Voor het inwinnen van juridisch advies dient de werkgroep gebruik te maken van het advocatenkantoor dat ook andere werkzaamheden voor SFM/Partijen verricht (zijnde advocatenkantoor De Koning-Vergouwen).
 - De werkgroep maakt zelf een voorstel met benodigd budget (als externe deskundigheid moet worden ingehuurd), dat voor goedkeuring aan het bestuur SFM voorgelegd zal moeten worden.
6. De werkgroep start haar werk zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval voor 1 december 2020.
7. De werkgroep rondt haar werk uiterlijk af eind mei 2021 zodat de tekst tijdens het Cao overleg van medio juni/juli 2021 vastgesteld kan worden. Doel is dat de nieuwe regeling in de Cao tekst die vanaf 2022 moet gaan gelden wordt opgenomen.

Mandaat:

1. Partijen geven de werkgroep het mandaat om, namens Partijen, tot een nieuwe regeling te komen. Dat wil zeggen dat de finale tekst die de werkgroep oplevert voor het Cao overleg van medio juni/juli 2021 geagendeerd wordt, om deze uitsluitend en alleen op hoofdlijnen door te nemen en vervolgens vast te stellen. De tekst staat dan inhoudelijk niet ter discussie, tenzij er onderbouwde, zwaarwegende kritiepunten zijn.
2. Partijen dragen er zorg voor dat gedurende het proces dat de werkgroep werkt aan een nieuwe regeling achterbannen op een zorgvuldige wijze worden geraadpleegd, zodat de werkgroep tot een gedragen nieuwe regeling kan komen.
3. Partijen behouden het recht om de finale regeling voor goedkeuring voor te leggen aan hun achterbannen. Maar zullen de uitkomsten van de werkgroep met een positief advies voorleggen.
4. Partijen zullen deze opdrachtformulering vooraf aan hun achterbannen voorleggen, zodat er vooraf overeenstemming is over de uit te voeren opdracht.