



## Mobiliteit, Stichting Sociaal Fonds 2021/2022 Verbindendverklaring gewijzigde cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

### Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 15 december 2021 tot wijziging van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Stichting Sociaal Fonds Mobiliteit

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van KNV Zorgvervoer en taxi mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: KNV Zorgvervoer en taxi;

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV Vakmensen.nl

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal Fonds Mobiliteit<sup>1</sup> wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Artikel 1 komt te luiden:

#### 'Artikel 1 Werkingsfeer

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op ondernemingen, op werkgevers en werknemers van elke in Nederland gevestigde arbeidsorganisatie:

- die tegen betaling vervoer van personen verricht, met een personenauto, krachtens een vergunning op grond van de Wet Personenvervoer 2000 (in werking sinds 1 januari 2001, wet van 6 juli 2000, Stb. 2000, 314);
- en/of die tegen betaling vervoer van personen verricht, met een personenauto, over de weg of over andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is ook van toepassing op ondernemingen, op werkgevers en werknemers van elke in Nederland gevestigde arbeidsorganisatie die arbeidskrachten ter beschikking stelt om:

- tegen betaling vervoer van personen te verrichten, met een personenauto, krachtens een vergunning op grond van de Wet Personenvervoer 2000 (in werking sinds 1 januari 2001, wet van 6 juli 2000, Stb. 2000, 314);
- en/of tegen betaling vervoer van personen te verrichten, met een personenauto, over de weg of over andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

- Uitzendondernemingen die lid zijn van de Nederlandse Bond voor Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU);

<sup>1</sup> Stcrt. 18 december 2020, nr. 61355



- Uitzendondernemingen die gebonden zijn aan de CAO van de Algemene Bond van Uitzendondernemingen (ABU);
- Uitzendondernemingen niet zijnde lid van NBBU of ABU, die weliswaar vallen onder de werkingssfeer van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO, doch die daarnaast voldoen aan de volgende cumulatieve vereisten:
  - a. de bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 BW, én
  - b. de arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor tenminste 25 procent van de loonsom, betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingssfeer van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO omschreven, én
  - c. de werkgever zendt voor tenminste vijftien procent van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, zoals laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005. De werkgever heeft aan dit criterium voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling als zodanig is vastgesteld, én
  - d. de uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeenverbindendverklaring gebonden is aan de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO, én,
  - e. de uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.
- Rijdend personeel van de KLM afdeling wegvervoer;
- Vervoer dat valt onder de CAO voor het personeel in de Ambulancezorg;
- Vervoer dat valt onder de CAO Openbaar Vervoer.

Onder werknemer wordt niet verstaan de directeur/groootaandeelhouder van een N.V. of B.V., echtgeno(o)t(e) en familieleden, die niet (meer) verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Onder werknemer wordt tevens niet verstaan een persoon die conform de regeling proefplaatsing van het UWV bij een werkgever te werk wordt gesteld. Een proefplaatsing is het plaatsen van iemand met een WAO-, WIA-, WAZ-, Wajong-, Ziektewet- of WW-uitkering die moeilijk aan werk komt en van wie niet bekend is of hij geschikt is voor de functie. Proefplaatsing geschiedt normaal gesproken gedurende 2 maanden met behoud van uitkering; een proefplaatsing kan maximaal 6 maanden duren. Een eventuele wijziging in de definiëring van proefplaatsing geldt onverkort voor deze CAO.'

Artikel 4 komt te luiden:

#### 'Artikel 4 Verwezenlijking van het doel

1. SFM tracht haar doel te bereiken door de op basis van artikel 5, lid 1 in rekening te brengen bijdragen te innen bij ondernemingen in de bedrijfstak taxi (hierna: de bedrijfstak) en deze met andere baten van SFM aan te wenden ter uitvoering, financiering, dan wel subsidiëring van:
  - a. de kosten ter zake van:
    1. het in stand houden van het fonds;
    2. het bijeenkomen van sociale partners van de bedrijfstak waarin dispensatieverzoeken en vragen over de inhoud van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO worden besproken en beantwoord;
    3. gezamenlijke voorlichting ter zake van arbeidsvoorwaarden, te weten:
      - het nemen van maatregelen ter bevordering van de kennis van de arbeidsvoorwaarden onder de gebruikers van de arbeidsvoorwaarden;
      - het telefonisch en schriftelijk informatie verstrekken over de inhoud van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO aan de hele bedrijfstak;
      - het verzorgen van algemene publiciteit aangaande de arbeidsvoorwaarden in de bedrijfstak;
    4. het beantwoorden van vragen inzake de interpretatie van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO;
    5. het (doen) verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van bij het CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en/of CAO SFM-overleg gemaakte afspraken, met het doel de belangen te dienen van alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak;
    6. het ontwikkelen en beheren van een functiewaarderingsstelsel en het (doen) verrichten van onderzoek en publicatie op het gebied van functiewaardering.
  - b. de werkzaamheden met betrekking tot de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO. Het betreft de volgende activiteiten:
    1. het houden van toezicht op de naleving van de kernbepalingen van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO in samenhang met andere wettelijke

- bepalingen en in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties;
2. het geven van voorlichting over de kernbepalingen van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO, gericht op toezicht en naleving;
  3. het verzamelen van feitelijke gegevens over de lonen op bedrijfstakniveau;
  4. het geven van advies aan de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaarden wetgeving (UAW) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met betrekking tot door werkgevers ingediende verzoeken aangaande tijdelijke werktijdverkortingen;
  5. het doen van onderzoek en publicatie, hetzij rechtstreeks, hetzij door middel van enquêtes, gericht op de naleving van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO in individuele bedrijven, dan wel sectorbreed;
  6. het optreden in en buiten rechte, zonodig ter verkrijging van maatregelen tegen hen die de bepalingen der CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO niet getrouwelijk naleven.
- c. de activiteiten op het gebied van Opleiding en Ontwikkeling, Arbeidsomstandigheden Veiligheid, te weten:
1. het ontwikkelen, stimuleren en bevorderen van vakopleidingen en cursussen ten behoeve van de werknemers vallende onder de werkingssfeer van deze CAO;
  2. het verlenen van bijdragen ten behoeve van werknemers- of werkgevers en/of opleidingsinstituten voor het (doen) opleiden van werknemers in de bedrijfstak;
  3. het (doen) verrichten en publiceren van onderzoek ter bevordering van vakbekwaamheid bij het personeel in de bedrijfstak;
  4. het samenwerken met instanties die de vakbekwaamheid van de werknemers in de bedrijfstak mede tot stand brengen;
  5. het geven van voorlichting over vakbekwaamheid in de bedrijfstak;
  6. het promoten van de beroepen van rijdend en niet-rijdend personeel in- en buiten de bedrijfstak;
  7. het geven van voorlichting over het terugdringen van ziekteverzuim en over het voldoen aan wettelijke verplichtingen ten aanzien van arbeidsomstandigheden en gezondheid;
  8. het aanbieden van diensten gericht op het bevorderen van de veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden;
  9. het maken van risico-inventarisaties- en evaluatielijsten;
  10. het (doen) verrichten van onderzoek en publicatie gericht op het bevorderen van de veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden;
  11. het verder inhoud geven aan wettelijke bepalingen met betrekking tot de geneeskundige verklaring genoemd in de Wet Personenvervoer 2000;
  12. het samenwerken met instanties die de gezondheid en de arbeidsomstandigheden van werknemers in de bedrijfstak bevorderen;
  13. het verwerven van gelden bij derden ter stimulans van de vakbekwaamheid en de veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden van de werknemers in de bedrijfstak.
- d. de ten laste van de werkgevers- en werknemersorganisaties komende kosten, ter zake van:
1. het verzorgen van voorlichting en promotie met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, relevante sociale zekerheid en arbeidsmarkt/ bedrijfstakontwikkelingen;
  2. voorlichting, vorming, scholing en opleiding, onderwijs en ontwikkeling met betrekking tot wet- en regelgeving en relevante ontwikkelingen op het gebied van:
    - arbeidsvoorwaarden;
    - arbeidsverhoudingen;
    - sociale zekerheid;
    - aan arbeid gerelateerde bedrijfsvoering en functieontwikkeling; en,
    - employability;
  3. het (doen) verrichten van onderzoek en publicatie op het gebied van arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden van de bedrijfstak;
  4. het vergroten van de participatie op de arbeidsmarkt en het bewerkstelligen van een beter functioneren van de arbeidsmarkt van de bedrijfstak.
- e. de ten laste van de Stichting Aanbestedingsinstituut Mobiliteit komende kosten, ter zake van van ondermeer het bewerkstelligen van vervoersbestekken die goede arbeidsverhoudingen bevorderen.
- f. het organiseren en in stand houden van raamovereenkomsten met verzekeraars met betrekking tot collectieve (zorg)verzekeringen en spaarregelingen ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak. Niet voor subsidie in aanmerking komen de kosten van het overleg door CAO-partijen betrokken bij deze CAO over deze regeling.
- g. de activiteiten die betrekking hebben op toezicht in het kader van de regeling overgang personeel bij overgang van vervoerscontracten
2. Kosten van activiteiten genoemd in lid 1 van dit artikel, waarvan in enige wet of deze CAO is bepaald op welke wijze deze bestreden worden, kunnen niet ten laste van SFM worden gebracht.'



Artikel 5 komt te luiden:

#### 'Artikel 5 Verplichtingen werkgever

1. Bijdrage werkgever.

De werkgever is aan SFM een jaarlijkse bijdrage verschuldigd. Deze bedraagt over de periode tot en met 31 december 2021 0,6% van het loon voor de Zorgverzekeringswet, uitgezonderd loon uit vroegere dienstbetrekking. De bijdrage is vanaf 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2022 0,95% van het loon voor de Zorgverzekeringswet, uitgezonderd loon uit vroegere dienstbetrekking. Vaststelling van de bijdragen geschiedt op basis van de bepalingen van de relevante wetgeving zoals deze gelden ten tijde van het tot stand komen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. .

2. Naleving CAO

De werkgever is verplicht op de wijze, vermeld in een nader daartoe door SFM op te stellen reglement, aan te tonen dat hij de bepalingen van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO, alsmede deze CAO, getrouwelijk naleeft.

3. a. Boetebepaling 10% extra nabetaling

Indien ten gevolge van een zelfstandige vordering tot naleving van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en/of CAO SFM door een werknemer via de rechter, dan wel ten gevolge van een vordering tot naleving van deze CAO's ingesteld door SFM, een werkgever tot nabetaling aan een werknemer moet overgaan, is de werkgever verplicht 10% (bruto) extra over de nabetaling aan de betreffende werknemer(s) te betalen. Indien op grond van een veroordelend vonnis van een rechter, dan wel op grond van een constatering van SFM in het kader van haar toezichthoudende taak vastgesteld is dat een werkgever op enig moment

- eventuele meeruren in het kader van de jaarurenregeling niet uiterlijk in de maand augustus van het daaropvolgende kalenderjaar heeft betaald dan wel,
- de vakantietoeslag, die werknemer heeft opgebouwd vanaf 1 mei in het voorafgaande kalenderjaar tot en met 30 april in het lopende jaar, niet uiterlijk op 31 mei heeft betaald dan wel,
- een werknemer meer dan 60 meeruren/overuren laat meenemen naar het volgende kalenderjaar,
- meeruren/overuren die niet binnen 12 maanden zijn opgenomen na 1 januari van een kalenderjaar, niet heeft uitbetaald in de maand januari van het daaropvolgende kalenderjaar (voor die werknemers die geen meeruren/overuren mee willen nemen naar het volgende kalenderjaar)

is de werkgever verplicht 10% (bruto) extra over het nabetaalde of na te betalen loon aan de betreffende werknemer(s) te betalen.

Werkgever maakt de nabetaling inzichtelijk voor werknemer. Dat kan via of het loonstrookje of via een aparte brief hierover.

b. Boetebepaling 15% inleenbepaling

De onderneming mag, per kalenderjaar gerekend, niet meer dan 15% van het vigerende loon voor de Zorgverzekeringswet, uitgezonderd loon uit vroegere dienstbetrekking aanwenden voor de inhuur van werknemers die niet onder de werkingssfeer van deze CAO vallen.

Het voornoemde percentage wordt als volgt berekend

*Kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW gedeeld door:*

*Loon voor de Zorgverzekeringswet, uitgezonderd loon uit vroegere dienstbetrekking + kosten ingeleend personeel rechtstreeks vallend onder werkingssfeer ex. BTW + kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW*

Onder inhuur van werknemers wordt niet verstaan, werknemers die in het kader van social return bij de werkgever geplaatst worden. Onder de inhuur van werknemers wordt ook niet verstaan de directeur/groootaandeelhouder van een N.V. of B.V., echtgeno(o)t(e) en familieleden, die niet (meer) verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Onder de inhuur van werknemers wordt in ieder geval wel verstaan, de inhuur van zzp-chauffeurs (zijnde een chauffeur die zich zonder eigen taxivergunning verhuurt aan een taxibedrijf). De kostenpost van de inhuur van deze zzp-chauffeurs wordt opgenomen onder 'kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW'. Ook wordt onder de inhuur van werknemers in ieder geval verstaan, werknemers die conform de regeling proefplaatsing van het UWV bij werkgever te werk wordt gesteld. De hoogte van de uitkering van dit personeel wordt opgenomen onder 'kosten ingeleend personeel niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW'. Voor deze kosten moet een bruto uurloon van € 16,- per uur gehanteerd worden.

Indien bij een direct opvolgende controle door SFM opnieuw wordt geconstateerd dat voorgaande wordt overtreden, verbeurt de onderneming een boete aan SFM zijnde 10% van het (bruto) bedrag van de overschrijding van de toegestane inhuur van werknemers per kalenderjaar.'



Artikel 7 komt te luiden:

**'Artikel 7 Inhouding op het loon, inning en kosten gerechtelijke invordering**

1. De werkgever houdt over de periode tot en met 31 december 2021 bij elke loonbetaling 0,35% van de in artikel 5 lid 1 genoemde bijdrage op het loon van de werknemer in. De werkgever houdt over de periode van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2022 bij elke loonbetaling 0,5% van de in artikel 5 lid 1 genoemde bijdrage op het loon van de werknemer in.
2. Indien de inning van de bijdrage ten behoeve van SFM moet worden bewerkstelligd op een andere wijze dan in lid 1 van dit artikel voorzien, komen de daaruit voortvloeiende kosten voor rekening van de werkgever/crediteur.

**STATUTEN STICHTING SOCIAAL FONDS MOBILITEIT**

Artikel 4 komt te luiden:

**'Artikel 4 Verwezenlijking van het doel**

1. SFM tracht haar doel te bereiken door de op basis van artikel 4, lid 1 van de CAO SFM in rekening te brengen bijdragen te innen bij ondernemingen in de bedrijfstak Taxi (hierna: de bedrijfstak) en deze met andere baten van SFM aan te wenden ter uitvoering, financiering, dan wel subsidiëring van:
  - a. de kosten ter zake van:
    1. het in stand houden van het fonds;
    2. het bijeenkomen van sociale partners van de bedrijfstak waarin dispensatieverzoeken en vragen over de inhoud van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO worden besproken en beantwoord;
    3. gezamenlijke voorlichting ter zake van arbeidsvoorwaarden, te weten:
      - het nemen van maatregelen ter bevordering van de kennis van de arbeidsvoorwaarden onder de gebruikers van de arbeidsvoorwaarden;
      - het telefonisch en schriftelijk informatie verstrekken over de inhoud van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO aan de hele bedrijfstak;
      - het verzorgen van algemene publiciteit aangaande de arbeidsvoorwaarden in de bedrijfstak;
    4. het beantwoorden van vragen inzake de interpretatie van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO;
    5. het (doen) verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van bij het CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en/of CAO SFM-overleg gemaakte afspraken, met het doel de belangen te dienen van alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak;
    6. het ontwikkelen en beheren van een functiewaarderingssysteem en het (doen) verrichten van onderzoek en publicatie op het gebied van functiewaardering.
  - b. de werkzaamheden met betrekking tot de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO. Het betreft de volgende activiteiten:
    1. het houden van toezicht op de naleving van de kernbepalingen van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO in samenhang met andere wettelijke bepalingen en in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties;
    2. het geven van voorlichting over de kernbepalingen van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO, gericht op toezicht en naleving;
    3. het verzamelen van feitelijke gegevens over de lonen op bedrijfstakniveau;
    4. het geven van advies aan de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaarden wetgeving (UAW) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met betrekking tot door werkgevers ingediende verzoeken aangaande tijdelijke werktijdverkortingen;
    5. het doen van onderzoek en publicatie, hetzij rechtstreeks, hetzij door middel van enquêtes, gericht op de naleving van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO in individuele bedrijven, dan wel sectorbreed;
    6. het optreden in en buiten rechte, zonodig ter verkrijging van maatregelen tegen hen die de bepalingen der CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO niet getrouwelijk naleven.
  - c. activiteiten op het gebied van Opleiding en Ontwikkeling, Arbeidsomstandigheden Veiligheid, te weten:
    1. het ontwikkelen, stimuleren en bevorderen van vakopleidingen en cursussen ten behoeve van de werknemers vallende onder de werkingssfeer van de CAO SFM;
    2. het verlenen van bijdragen ten behoeve van werknemers- of werkgevers en/of opleidingsinstellingen voor het (doen) opleiden van werknemers in de bedrijfstak;





3. het (doen) verrichten en publiceren van onderzoek ter bevordering van vakbekwaamheid bij het personeel in de bedrijfstak;
  4. het samenwerken met instanties die de vakbekwaamheid van de werknemers in de bedrijfstak mede tot stand brengen;
  5. het geven van voorlichting over vakbekwaamheid in de bedrijfstak;
  6. het promoten van de beroepen van rijdend en niet-rijdend personeel in en buiten de bedrijfstak;
  7. het geven van voorlichting over het terugdringen van ziekteverzuim en over het voldoen aan wettelijke verplichtingen ten aanzien van arbeidsomstandigheden en gezondheid;
  8. het aanbieden van diensten gericht op het bevorderen van de veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden;
  9. het maken van risico-inventarisaties- en evaluatielijsten;
  10. het (doen) verrichten van onderzoek en publicatie gericht op het bevorderen van de veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden;
  11. het verder inhoud geven aan wettelijke bepalingen met betrekking tot de geneeskundige verklaring genoemd in de Wet Personenvervoer 2000;
  12. het samenwerken met instanties die de gezondheid en de arbeidsomstandigheden van werknemers in de bedrijfstak bevorderen;
  13. het verwerven van gelden bij derden ter stimulans van de vakbekwaamheid en de veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden van de werknemers in de bedrijfstak.
- d. de ten laste van de werkgevers- en werknemersorganisaties komende kosten, ter zake van:
1. het verzorgen van voorlichting en promotie met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, relevante sociale zekerheid en arbeidsmarkt/ bedrijfstakontwikkelingen;
  2. voorlichting, vorming, scholing en opleiding, onderwijs en ontwikkeling met betrekking tot wet- en regelgeving en relevante ontwikkelingen op het gebied van:
    - arbeidsvoorwaarden;
    - arbeidsverhoudingen;
    - sociale zekerheid;
    - aan arbeid gerelateerde bedrijfsvoering en functieontwikkeling; en,
    - employability;
  3. het (doen) verrichten van onderzoek en publicatie op het gebied van arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden van de bedrijfstak;
  4. het vergroten van de participatie op de arbeidsmarkt en het bewerkstelligen van een beter functioneren van de arbeidsmarkt van de bedrijfstak.
- e. de ten laste van de Stichting Aanbestedingsinstituut Mobiliteit komende kosten, ter zake van van ondermeer het bewerkstelligen van vervoersbestekken die goede arbeidsverhoudingen bevorderen.
- f. het organiseren en in stand houden van raamovereenkomsten met verzekeraars met betrekking tot collectieve (zorg)verzekeringen en spaarregelingen ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak. Niet voor subsidie in aanmerking komen de kosten van het overleg door CAO partijen betrokken bij de CAO SFM over deze regeling.
- g. de activiteiten die betrekking hebben op toezicht in het kader van de regeling overgang personeel bij overgang van vervoerscontracten
2. Kosten van activiteiten genoemd in lid 1 van dit artikel, waarvan in enige wet of de CAO SFM is bepaald op welke wijze deze bestreden worden, kunnen niet ten laste van SFM worden gebracht.'

Artikel 10 komt te luiden:

#### 'Artikel 10 Directeur

1. Er is een directeur. De directeur is uitvoerend secretaris van het bestuur van SFM en geeft inhoud aan het door het bestuur vastgestelde beleid.
2. De directeur geeft uitvoering aan de bestedingsactiviteiten van SFM als omschreven in artikel 4, lid 1, onder a, sub 1, van de CAO SFM, artikel 4, lid 1, onder b, sub 1 tot en met sub 6, van de CAO SFM, artikel 4, lid 1, onder c, sub 1 tot en met sub 13, van de CAO SFM, en artikel 4, lid 1, onder g van de CAO SFM, en artikel 4, lid 1, onder a, sub 1, artikel 4, lid 1, onder b, sub 1 tot en met sub 6, artikel 4, lid 1, onder c, sub 1 tot en met sub 13, en artikel 4, lid 1, onder g.
3. De directeur is belast met de dagelijkse leiding.
4. De directeur is verantwoording schuldig aan het bestuur.
5. De directeur maakt als uitvoerend secretaris geen onderdeel uit van het bestuur. De in artikel 7



vastgelegde bevoegdheden van het bestuur zijn niet van toepassing op de directeur. De directeur is noch bevoegd tot het verrichten van de rechtshandelingen als bedoeld in artikel 2:291, lid 2, van het Burgerlijk Wetboek, noch tot vertegenwoordiging van SFM in en buiten rechte. De taken en bevoegdheden van de directeur worden door het bestuur vastgelegd in een directiestatuut. De wijze van benoeming van de directeur, de verantwoordelijkheden van de directeur, de wijze waarop verantwoordelijkheid wordt afgelegd door de directeur, alsmede de arbeidsvoorwaarden, worden geregeld in een door het bestuur vastgesteld huishoudelijk reglement en/of schriftelijke instructie. De directeur is beperkt bevoegd tot het aangaan van rechtshandelingen tot een maximumbedrag van vijfenveertigduizend euro (€ 45.000,00) per transactie.'

Artikel 15 van de statuten wordt vernummerd naar artikel 14 en komt te luiden:

#### **'Artikel 14 Statutenwijziging**

1. Het bestuur is bevoegd de statuten te wijzigen.
2. Besluiten tot vaststelling casu quo wijziging van de statuten van SFM kunnen slechts worden genomen met een meerderheid van ten minste twee derde (2/3e) van de uitgebrachte stemmen in een vergadering waarin alle bestuursleden aanwezig zijn.
3. Tenzij in dit artikel anders is aangegeven, kan het besluit tot statutenwijziging worden genomen overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 lid 1 tot en met lid 4, lid 6, en lid 9.
4. Als een voorstel tot wijziging van de statuten wordt gedaan, moet dat bij de oproeping tot de betreffende vergadering worden vermeld.
5. Een statutenwijziging treedt in werking op het door het bestuur bepaalde tijdstip, maar niet eerder dan nadat daarvan een noteriële akte is opgemaakt.'

Artikel 16 wordt vernummerd naar artikel 15 en komt te luiden:

#### **'Artikel 15 Reglement**

1. Het bestuur kan voor de uitvoering van zijn taak één of meer reglementen vaststellen. De bepalingen hiervan mogen niet in strijd zijn met deze statuten of met de CAO SFM.
2. Besluiten tot vaststelling of wijziging van een reglement kunnen slechts worden genomen met algemene stemmen in een bestuursvergadering waarin tenminste twee/derde der bestuursleden aanwezig is.
3. Tenzij in dit artikel anders is aangegeven, kan het besluit tot vaststelling of wijziging van een reglement worden genomen overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 lid 1 tot en met lid 4, lid 6, en lid 9.'

Artikel 17 wordt vernummerd naar artikel 16 en komt te luiden:

#### **'Artikel 16 Deponering ter griffie**

De in statuten en reglementen aangebrachte wijzigingen zullen eerst in werking treden als een volledig exemplaar van de statuten en het reglement alsmede van de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor de duur van tenminste vijf (5) dagen, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie in het arrondissement waarin de SFM gevestigd is.'

Artikel 18 wordt vernummerd naar artikel 17 en komt te luiden:

#### **'Artikel 17 Ontbinding**

1. Het bestuur is bevoegd SFM te ontbinden.
2. Een besluit tot ontbinding kan slechts worden genomen in een bestuursvergadering waarin het bestuur voltallig aanwezig is.
3. Een besluit tot ontbinding van SFM treedt niet eerder in werking dan nadat één maand is verstreken sinds de dag waarop het voorstel tot ontbinding door het bestuur is goedgekeurd en is toegezonden aan de organisaties betrokken bij SFM.



4. SFM wordt bovendien ontbonden door haar insolventie, nadat zij in staat van faillissement is verklaard of door opheffing van het faillissement wegens de toestand van de boedel, zomede door rechterlijke uitspraak in de bij de wet genoemde gevallen.'

Artikel 19 wordt vernummerd naar artikel 18 en komt te luiden:

#### **'Artikel 18 Vereffening**

1. De vereffening geschiedt door het bestuur.
2. SFM blijft na haar ontbinding voortbestaan, indien en voor zover dit voor de vereffening van haar zaken nodig is.
3. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van de statuten voor zover mogelijk en nodig van kracht.
4. Een eventueel positief saldo zal op enigerlei wijze ten goede komen aan een doel dat de doelstelling van SFM zoveel mogelijk nabij komt.'

Artikel 20 wordt vernummerd naar artikel 19 en komt te luiden:

#### **'Artikel 19 Slotbepaling**

In alle gevallen waarin de statuten of reglementen van SFM niet voorzien beslist het bestuur.'

### **REGLEMENT STICHTING SOCIAAL FONDS MOBILITEIT**

Artikel 1 komt te luiden:

#### **'Artikel 1 Hoogte, vaststelling en betaling van de bijdrage**

1. De hoogte van de bijdrage als bedoeld in artikel 5, lid 1 van de CAO SFM bedraagt over de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 0,6% van het loon voor de Zorgverzekeringswet, uitgezonderd loon uit vroegere dienstbetrekking. De bijdrage is vanaf 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2022 0,95% van het loon voor de Zorgverzekeringswet, uitgezonderd loon uit vroegere dienstbetrekking  
Vaststelling van de bijdragen geschiedt op basis van de bepalingen van de relevante wetgeving zoals deze gelden ten tijde van het tot stand komen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
2. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door SFM bepaald, de gegevens te verstrekken die SFM nodig heeft om de door de werkgever volgens artikel 5, lid 1 van de CAO SFM verschuldigde bijdrage vast te stellen.
3. De werkgever is verplicht de over een kalenderjaar verschuldigde bijdrage binnen 28 dagen na de dagtekening van de desbetreffende nota van SFM te voldoen.
4. Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. Het bestuur is dan bevoegd te vorderen:
  - rente over het verschuldigde bedrag van de dag volgend op de dag dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;
  - vergoeding van de buitenrechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet.
5. De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente als bedoeld in boek 6, de artikelen 119 en 120 van het Burgerlijk Wetboek. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 34,-.
6. De werkgever houdt bij elke loonbetaling in de periode tot en met 31 december 2021 0,35% van de in het eerste lid genoemde bijdrage in op het loon van de werknemer, overeenkomstig het daaromtrent in artikel 7, eerste lid van de CAO SFM bepaalde. De werkgever houdt bij elke loonbetaling in de periode van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2022 0,5% van de in het eerste lid genoemde bijdrage in op het loon van de werknemer, overeenkomstig het daaromtrent in artikel 7, eerste lid van de CAO SFM bepaalde.'

Artikel 3 komt te luiden:





### **'Artikel 3 Besteding en beheer van geldmiddelen**

1. Van de ontvangen gelden en bijdragen komt maximaal het percentage, daaromtrent bepaald in artikel 5, lid 1 van de CAO SFM, ten goede aan de onderscheiden doelen.  
De verdeling van de op grond van artikel 5, lid 1 van de CAO SFM ontvangen gelden en bijdragen, geschiedt op basis van de volgende verdeling:
  - a. maximaal ééntiende procent (0,1%) komt ten goede aan de activiteiten omschreven in artikel 4, lid 1, onder a van de statuten SFM;
  - b. maximaal vijfendertig/honderdste procent (0,35%) komt ten goede aan de activiteiten omschreven in artikel 4, lid 1, onder b van de statuten;
  - c. maximaal ééntiende procent (0,1%) komt ten goede aan de activiteiten omschreven in artikel 4, lid 1, onder c, sub 1 tot en met sub 13 van de statuten;
  - d. maximaal vijfentwintig/honderdste procent (0,25%) komt ten goede aan de activiteiten omschreven in artikel 4, lid 1, onder d van de statuten, waarbij ééntiende procent (0,1%) is bestemd voor de werkgeversorganisatie en vijfhonderdste procent (0,05%) voor de werknemersorganisaties, in een verdeling FNV twee/derde (2/3e) en CNV een/derde (1/3e), de resterende één/tiende procent (0,1%) wordt door de werknemersorganisaties aangewend voor de aanstelling van consultants;
  - e. maximaal ééntiende procent (0,1%) komt ten goede aan de activiteiten omschreven in artikel 4, lid 1, onder e van de statuten;
  - f. maximaal vijfhonderdste procent (0,05%) komt ten goede aan de activiteiten omschreven in artikel 4, lid 1, onder g van de statuten;
2. De projectmatige kosten ter zake van de activiteiten omschreven in artikel 4, lid 1, onder a t/m g van de statuten SFM kunnen eveneens worden bekostigd uit de reserves en de rendementen van de beleggingen.
3. Met betrekking tot de besteding van de gelden wordt vooraf door het bestuur een begroting verlangd. Deze begroting dient te zijn gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 3 respectievelijk artikel 4 van de statuten genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten. De toewijzing van gelden geschiedt telkens voor één jaar.  
Voorts zal jaarlijks aan het bestuur van SFM verantwoording omtrent de besteding van de ontvangen middelen worden afgelegd. De gesubsidieerde instelling dient daarbij een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen over de besteding van de ontvangen gelden. De verklaring moet zijn gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 3 respectievelijk artikel 4 van de statuten genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten en maakt een integraal onderdeel uit van het in artikel 12 genoemde verslag.
4. Voor zover gelden van SFM voor belegging beschikbaar zijn, worden deze gelden door het bestuur belegd met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.
5. Gereede gelden worden in rekening-courant gestort bij de administrateur. De titels betreffende geldleningen op onderhandse schuldbekentenis worden bewaard in de kluis van de administrateur.
6. Effecten en andere geldswaardige papieren worden zoveel mogelijk in bewaring gegeven bij algemene handelsbanken.
7. Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen en de wijze van verrekening van die kosten vaststellen.'

Artikel 3 wordt vernummerd naar artikel 4 en komt te luiden:

### **'Artikel 4 Werkwijze**

1. De aanvragen om subsidie dienen schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend en wel:
  - voor éénmalige subsidies: zo spoedig mogelijk na het nemen van het besluit een subsidie aan te vragen;
  - voor periodieke subsidies: jaarlijks voor de 1e september voorafgaand aan het jaar waarop de subsidie-aanvraag betrekking heeft.Bij de aanvragen dient een begroting betreffende de besteding van de aangevraagde gelden te worden meegezonden. Deze begroting dient te zijn gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 3 respectievelijk artikel 4 van de statuten genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten.



2. De subsidie ontvangende instelling legt aan het bestuur een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring over, over de besteding van de gelden, en wel:
  - voor éénmalige subsidies: zo spoedig mogelijk na de besteding van deze gelden;
  - voor periodieke subsidies: jaarlijks voor de 1e mei volgende op het jaar waarop de subsidies betrekking had.Bedoelde verklaring moet zijn gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 3 respectievelijk artikel 4 van de statuten genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten en maakt een integraal onderdeel uit van het in artikel 12 van de statuten genoemde verslag.
3. Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden begroting c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen.
4. Op beslissingen van het bestuur omtrent de subsidieaanvraag kan geen beroep worden ingesteld, onverlet de mogelijkheid een nieuwe aanvraag in te dienen.'

## BIJLAGE I

Er wordt een Bijlage I toegevoegd aan het reglement. Deze bijlage komt als volgt te luiden:

### REGLEMENT MET BETREKKING TOT DE UITVOERING VAN HET BEPAALDE IN ARTIKEL 4, LID 1, ONDER B, VAN DE STATUTEN (CONTROLEREGLEMENT)

Artikel 1 komt te luiden:

#### 'Artikel 1

De Stichting Sociaal Fonds Mobiliteit, hierna: SFM, heeft ex artikel 4, lid 1, onder b, van haar statuten ten doel het houden van toezicht op de naleving van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO, alsmede op de CAO SFM één en ander in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties. Voor wat betreft de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO is naleving alleen van toepassing op ongeorganiseerde werkgevers voor zover die CAO algemeen verbindend is verklaard.'

Artikel 2 komt te luiden:

#### 'Artikel 2

SFM stelt zich tegenover derden neutraal en objectief op ter zake van onderwerpen, die bij de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en de CAO SFM zijn geregeld. In geval van twijfel ten aanzien van de uitleg van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en de CAO SFM wordt het gezamenlijk overleg van partijen betrokken bij deze CAO-en geraadpleegd, waarbij dezelfde werkwijze wordt gehanteerd als opgenomen in Bijlage III.'

Artikel 4 komt te luiden:

#### 'Artikel 4

Met betrekking tot geconstateerde inbreuken op de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en/of de CAO SFM kan niet worden volstaan met een opsomming van artikelnummers, doch dient tenminste een korte omschrijving van de concrete inbreuk te worden aangegeven. Daarnaast wordt een bedrijfsoordeel 'voldoende' of 'onvoldoende' afgegeven over de naleving van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en/of CAO SFM van het bedrijf op het moment van de CAO controle. Bedrijven met het bedrijfsoordeel 'voldoende' worden door SFM op de website van SFM bekend gemaakt.

Met betrekking tot SFM controles is het navolgende bepaald door partijen betrokken bij deze CAO:

- bedrijven die in de categorie 'slecht' of 'onvoldoende' scoren, worden 1 x per jaar gecontroleerd
- bedrijven die in de categorie 'voldoende' scoren, worden 1 x per 2 jaar gecontroleerd
- bedrijven die in de categorie 'goed' scoren, worden 1 x per 3 jaar gecontroleerd of krijgen na 2 jaar een quick scan.

De kwalificaties 'slecht, onvoldoende, voldoende en goed' worden door partijen betrokken bij deze CAO binnen het bestuur van SFM vastgesteld.

Indien een werkgever het bedrijfsoordeel voldoende heeft gehad, maar door SFM toch 1 of meerdere ernstige overtredingen zijn gevonden, wordt deze werkgever 2 jaar later opnieuw door SFM gecontroleerd. Indien SFM dan constateert dat werkgever minimaal één zelfde ernstige overtreding opnieuw



heeft begaan, leidt dat er toe dat deze overtreding als zeer ernstig wordt gekwalificeerd en betreffende werkgever dus het bedrijfsoordeel 'onvoldoende' krijgt.'

Artikel 5 komt te luiden:

#### 'Artikel 5

Op de werkgever rust de bewijslast met betrekking tot het aantonen, dat de cao Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en de CAO SFM wordt nageleefd.'

Artikel 6 komt te luiden:

#### 'Artikel 6

Het aantonen dat de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en/of CAO SFM getrouwelijk wordt nageleefd, moet blijken uit de door of namens de werkgever gevoerde inzichtelijke en deugdelijke administratie.

Bij aanvang van de controle moeten onderstaande stukken volledig en sluitend klaarliggen:

- a. de dagelijkse door de werknemer vervulde arbeidstijd/verloonde tijd, waaruit afgeleid kan worden de tijdstippen waarop de dienst aanvangt, respectievelijke eindigt, alsmede de daarin voorkomende onderbrekingen, waarop men niet ten dienste staat van de werkgever; de vastlegging van de standplaats (-en); de wijziging van de standplaats; het tijdstip van de daadwerkelijke aanvang en einde van de dienst; de verplichting indien werknemer het voertuig terug moet komen brengen naar het vestigingsadres; het aantonen van het daadwerkelijk genoten hebben van de onderbreking (-en); het tijdstip van de aanvang en het einde van de onderbreking;
- b. de aard van de verrichte werkzaamheden;
- c. de tijd gedurende welke de werknemer afwezig is wegens verlof, compensatie van feestdagen of arbeidsongeschiktheid;
- d. de arbeidstijdadministratie dient ten grondslag te liggen aan de vaststelling van de te betalen lonen voor rijdend en niet-rijdend personeel, de overuren, het werken op te betalen vervangende vrije dagen en het vaststellen van vakantierechten, alsmede de daaraan verbonden toeslagen en vergoedingen;
- e. de werkgever is verplicht per betalingsperiode van één kalenderweek, vier weken, maand – of bijzondere in de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO nader bepaalde uitzonderingen ook per kwartaal – aan de werknemer een loonspecificatie te verstrekken;
- f. de loonspecificatie moet in ieder geval alle elementen van het te betalen loon, vakantietoeslag, wachtdagen, overige toeslagen (waaronder OV ORT en HAP indien van toepassing) en vergoedingen afzonderlijk weergeven, alsmede alle voorgeschreven inhoudingen van belastingen, premieheffingen (waaronder WGA premie) en pensioenfondsen vermelden.  
Daarnaast dient de loonspecificatie in voorkomende gevallen te bevatten een opgave van de in de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO voorgeschreven aanvullingen op het loon bij arbeidsongeschiktheid in de zin van de ziekwet;
- g. de werkgever is verplicht een vakantiedagenregistratie te voeren, waaruit blijkt het aantal aan de werknemer toegekende vakantiedagen, de door de werknemer opgenomen, dan wel aan de werknemer uitbetaalde vakantiedagen.  
Het opnemen dan wel uitbetalen van de vakantiedagen dient door de werknemer voor akkoord bevonden te worden, hetgeen moet blijken uit parafering van de betreffende werknemer op de door voor hem geldende vakantieregistratiekaart. De vakantiedagen die het eerste vervallen of verjaren worden als eerste opgenomen;
- h. de werkgever is verplicht gedateerde en door de betreffende werknemer en de werkgever ondertekende arbeidsovereenkomst te overleggen.
- i. de werkgever is verplicht om de goedgekeurde jaarstukken over het laatste kalenderjaar dan wel de laatst goedgekeurde jaarstukken te overleggen.
- j. de werkgever is verplicht de (voorschot)nota's van SFM en het pensioenfonds te overleggen alsmede de laatste jaaropgave aan het UWV en de belastingdienst.
- g. de nota's van de inhuur van de ingeleende arbeidskrachten.

Indien bovengenoemde stukken niet volledig of niet aansluitend klaar liggen, kan de controle worden verdaagd en zullen er voor het vervolg van het onderzoek kosten in rekening worden gebracht. Jaarlijks stelt het bestuur van SFM de hoogte van de door te berekenen kosten vast indien en voor zover daarin niet is voorzien in de CAO SFM.'

Artikel 7 komt te luiden:



## 'Artikel 7

1. Voor het afzeggen van een gemaakt en schriftelijk bevestigd controlebezoek, worden de volgende kosten in rekening gebracht:
  - als deze afzegging binnen veertien kalenderdagen tevoren plaatsvindt € 650.
  - als deze afzegging binnen 7 kalenderdagen tevoren plaatsvindt € 1300.De ter dezer zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van SFM (als bedoeld in artikel 5 van de statuten SFM) en besteed aan de bestedingsactiviteit aangegeven in artikel 4, lid 1, onder b, sub 1, van de statuten SFM.
2. Voor het aanvragen van een spoedonderzoek door de onderneming kan een bedrag van € 600 in rekening gebracht worden als dit onderzoek binnen vier weken na ontvangst van het verzoek moet plaatsvinden. Voor onderzoeken die buiten de termijn van vier weken kunnen plaatsvinden wordt geen bedrag in rekening gebracht.

3. Voor het uitvoeren van reguliere controles bij bedrijven die een bedrijfsoordeel 'onvoldoende' van SFM hebben gekregen worden kosten in rekening gebracht. Voor het uitvoeren van herstelcontroles (controles na 6 maanden bij een bedrijf die een bedrijfsoordeel 'onvoldoende' kreeg) worden kosten in rekening gebracht. De hoogte van deze kosten is afhankelijk van het aantal dienstverbanden (inclusief uitzendkrachten) dat betreffende werkgever heeft op het moment van aankondigen van de controle. De kosten zijn als volgt:

aantal dienstverbanden	Bedrag (excl. BTW)
1-9	€ 960,-
10-49	€ 1.440,-
50-99	€ 1.920,-
100-199	€ 2.400,-
200-499	€ 3.360,-
500-999	€ 4.800,-
	€ 6.240,-

4. Alle in dit artikel genoemde tarieven worden jaarlijks geïndexeerd met een prijscompensatie. De hoogte van deze prijscompensatie wordt bepaald op basis van de CBS – consumenten – prijsindexcijfers (reeks alle huishoudens – afgeleid), gebaseerd op de cijfers van oktober van enig kalenderjaar ten opzichte van het cijfer van oktober van het voorgaande kalenderjaar. Bij de toepassing van deze consumenten – prijsindexeringregeling wordt steeds van de voorlopige CBS – consumentenprijsindexcijfers uitgegaan. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige indexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. De index wordt jaarlijks in november bekend gemaakt.'

Artikel 9 komt te luiden:

## 'Artikel 9

Indien geen arbeidstijd vastgesteld kan worden, is er geen sprake van getrouwelijk naleven van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en de CAO SFM, zoals in artikel 1 van dit reglement is bedoeld.'

Artikel 10 komt te luiden:

## 'Artikel 10

De werkgever is gehouden desgevraagd aan SFM afschriften van administratieve bescheiden, waaronder ook begrepen roosters, rittenstaten, gegevens uit de boordcomputer taxi, elektronische bestanden van de loonaangifte, een opgave van verreden kilometers, een opgave van te rijden routes, et cetera, ter hand te stellen of toe te zenden, voor zover deze bescheiden betrekking hebben op de arbeidstijdregistratie, de loonbetaling en de registratie en betaling van meer- en overuren, de betaling van vergoedingen, de vakantiedagenregistratie, de aanvulling tijdens arbeidsongeschiktheid, alsmede bescheiden die betrekking hebben op de eventuele correcties van vastgestelde afwijkingen van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en de daarop gebaseerde nabetalingen aan de werknemers. Ten blijke dat de op de loonspecificaties vermelde netto bedragen daadwerkelijk per betalingsperiode zijn uitbetaald aan de werknemers en/of eventuele nabetalingen daadwerkelijk zijn uitbetaald, dienen door de werkgever de door de werknemer getekende en gedateerde kasbetalingsbewijzen, en/of dagafschriften van bank- of giro-afschrijvingen overgelegd te



worden of in afschrift aan SFM te worden toegezonden.'

Artikel 11 komt te luiden:

#### **'Artikel 11**

De werkwijze van SFM is als volgt:

1. SFM verzoekt werkgever schriftelijk tot het aanleveren van afschriften van een selectie van de administratieve bescheiden, zoals bedoeld in artikel 10 van dit reglement;
2. Indien binnen een termijn van 15 werkdagen geen gehoor wordt gegeven aan het verzoek tot het doen toekomen van de gevraagde gegevens zal SFM aan de betreffende onderneming een aanmaning sturen, waarin verzocht wordt binnen 5 werkdagen na dagtekening de gevraagde gegevens aan SFM te doen toekomen;
3. Indien binnen de termijn van 5 werkdagen geen gehoor wordt gegeven aan het verzoek tot het doen toekomen van de gevraagde gegevens, zal SFM de betreffende onderneming in gebreke stellen, waarbij deze uitdrukkelijk wordt gesommeerd alsnog binnen 3 werkdagen na dagtekening de gevraagde gegevens aan SFM te doen toekomen;
4. Indien de administratieve bescheiden onvolledig of onjuist worden geacht, wordt de betrokken onderneming schriftelijk verzocht binnen 5 werkdagen na dagtekening aanvullende en/of gecorrigeerde afschriften van deze administratieve bescheiden aan SFM te doen toekomen, conform het gestelde in artikel 10 van dit reglement;
5. Een controle ter plaatse gebeurt met instemming van de werkgever op basis van een gegrond vermoeden van overtreding van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en/of de CAO SFM, en. Van een gegrond vermoeden is sprake indien:
  - a. Een aangeschreven onderneming conform de procedure ex. lid 1 tot en met 3 van dit artikel weigert medewerking te verlenen;
  - b. Een aangeschreven onderneming ex. lid 4 van dit artikel onvolledige of onjuiste informatie verstrekt;
  - c. SFM kennis neemt van signalen in de branche, dat ondernemingen de bepalingen van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en/of de CAO SFM overtreden en deze signalen concreet kunnen worden onderbouwd;
6. De te controleren ondernemingen zullen door middel van een schriftelijke vooraankondiging ruimschoots van te voren op de hoogte worden gebracht van het bezoek aan hun bedrijf. In de vooraankondiging wordt aangegeven welke gegevens zullen worden onderzocht, en de datum en de plaats van het onderzoek. De aangeschreven ondernemingen dienen de te onderzoeken administratieve bescheiden, zoals genoemd in artikel 10, op het bezoekadres voor controle beschikbaar te houden. Een vooraankondiging in schriftelijke vorm kan achterwege blijven als de werkgever zelf nadrukkelijk te kennen geeft dat dat niet nodig is.
7. Indien een aangeschreven onderneming weigert medewerking te verlenen aan de controle op de naleving van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en/of de CAO SFM, zal de onderneming schriftelijk in gebreke worden gesteld en zal SFM het bestuur hiervan in kennis stellen;
8. Binnen 4 weken nadat de onderzochte onderneming de gevraagde controledocumenten volledig heeft getoond ontvangt de onderneming een rapport, waarin is aangegeven of en zo ja, op welke onderdelen van de administratie omissies zijn geconstateerd en worden verbeteringen voorgesteld. Daarbij wordt een door SFM gestelde termijn gegeven, waarbinnen de verbeteringen dienen te zijn aangebracht;
9. In dit rapport wordt tevens het bedrijfsoordeel aangegeven. Bij een bedrijfsoordeel 'onvoldoende' krijgt de onderzochte onderneming 10 werkdagen de tijd om hierop schriftelijk en deugdelijk beargumenteerd te reageren alvorens het definitieve bedrijfsoordeel wordt vastgesteld;
10. Nadien aangebrachte verbeteringen zijn niet van invloed op het bedrijfsoordeel omdat het bedrijfsoordeel de stand van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en/of de CAO SFM naleving weergeeft op het moment van de uitgevoerde CAO controle;
11. Het bedrijf waarop het bedrijfsoordeel betrekking heeft kan tegen een bedrijfsoordeel bezwaar maken met inachtneming van het reglement de procedure van de bezwaarcommissie. De bezwaarprocedure is opgenomen in bijlage II.;
12. De voor het toezien op de naleving van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en/of de CAO SFM ontvangen bescheiden worden binnen 4 weken na afronding van het onderzoek retour gezonden.'

Artikel 12 komt te luiden:

#### **'Artikel 12**

1. Partijen bij de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en de CAO SFM





dragen hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3, vierde lid, van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten met inachtneming van het gestelde in artikel 13 over aan SFM.

2. Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens SFM gedurende ten minste 14 dagen nalatig blijft de vanwege SFM verzochte gegevens met betrekking tot de wijze waarop hij de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en/of CAO SFM naleeft te verstrekken, dan wel onjuiste gegevens verstrekt, is hij verplicht door dat enkele feit aan SFM een forfaitaire schadevergoeding te betalen. SFM kan besluiten geheel of gedeeltelijk af te zien van het innen van deze schadevergoeding indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.
3. Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens SFM gedurende ten minste 14 dagen volhardt bij het niet naleven van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en/of CAO SFM op de in de ingebrekestelling vermelde punten, is hij onverminderd het gestelde onder 2 verplicht aan SFM een forfaitaire schadevergoeding te betalen. Bij het bepalen van de schadevergoeding wordt in ieder geval rekening gehouden met de aard, de omvang en de duur van de niet-naleving, alsmede met de loonsom van de onderneming van de betrokken werkgever. Daarnaast kan rekening gehouden worden met de mate waarin die werkgever alsnog achterstallige verplichtingen jegens zijn personeel nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en/of CAO SFM.
4. De ingebrekestelling overeenkomstig de leden 2 en 3 gebeurt schriftelijk, waarbij zowel de gronden als de omvang van de forfaitaire schadevergoeding worden vermeld.
5. SFM handelt bij de toepassing van de leden 2 en 3 de vaststelling van de schadevergoeding daaronder begrepen overeenkomstig het in artikel 14 gestelde.
6. De door SFM verkregen bedragen uit hoofde van toepassing van de leden 2 en 3, worden toegevoegd aan de geldmiddelen van SFM.'

Artikel 13 komt te luiden:

#### 'Artikel 13

1. De bevoegdheid tot het instellen van een schadevergoedingsactie (als bedoeld in de Wet AVV en de Wet CAO) is in beginsel gedelegeerd aan SFM.
2. Voordat SFM een ingebrekestelling aan een bepaalde werkgever stuurt inzake een niet-naleving van materiële CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en/of CAO SFM-bepalingen, stelt zij hiervan partijen bij deze CAO in kennis.
3. Elk der partijen kan afzonderlijk binnen veertien dagen kenbaar maken dat zij ten aanzien van de betreffende werkgever zelf het recht op vordering van schadevergoeding wenst te hanteren, waardoor de delegatie als bedoeld in artikel 12, lid 1 ten aanzien van desbetreffende vordering vervalt voordat SFM zelf de actie reeds in gang gezet heeft.
4. Als partijen niet binnen veertien dagen reageren, is SFM nog steeds bevoegd de actie in te stellen, zonder dat partijen dat nog kunnen doorkruisen.
5. Indien één of meerdere van de partijen besluiten zelfstandig een vordering in te stellen, dienen zij SFM te melden dat ten aanzien van de betreffende werkgever een actie wordt ingesteld, waardoor de delegatie als bedoeld in artikel 12, lid 1, ten aanzien van de desbetreffende vordering vervalt.
6. SFM behoeft ten aanzien van het voornemen een ingebrekestelling te doen uitgaan ter zake van de verplichting van de werkgever om informatie te verschaffen niet vooraf melding te doen aan partijen. De melding aan partijen als bedoeld in lid 2 ziet aldus uitdrukkelijk op een vordering tot naleving van de materiële CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en/of CAO SFM-bepalingen.'

Artikel 14 komt te luiden:

#### 'Artikel 14

1. De forfaitaire schadevergoeding (S) genoemd in artikel 12, lid 2 en lid 3, wordt als volgt berekend:



$S = A \times W \times \text{€ } 1$  met een maximum van € 100.000 per controle, waarin A = de laatste voor de betrokken werkgever vastgestelde jaarlijkse premieafdracht SFM (werkgevers en werknemersdeel), of bij gebreke daarvan de verschuldigde jaarlijkse premieafdracht overeenkomstig artikel 5 CAO SFM, of bij gebreke daarvan een door SFM forfaitair vast te stellen bedrag, gebaseerd op een schatting van de laatstelijk voor de betrokken werkgever vooronderstelde premieafdracht SFM-fonds, met dien verstande dat A ten minste € 125 zal bedragen.  
W = is het aantal weken dat de werkgever in gebreke blijft.

2. De schadevergoeding als bedoeld in artikel 12, lid 3, wordt berekend op de wijze als hierboven onder lid 1 vermeld. Tot aanpassing van de schadevergoeding kan door SFM worden besloten aan de hand van de factoren genoemd in artikel 12, lid 3, dit ter beoordeling van SFM.
3. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten die SFM maakt en de te dezer zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van SFM (als bedoeld in artikel 5 van de statuten SFM).
4. SFM hoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.'

Artikel 15A, 1 DEFINITIES komt te luiden:

#### 'Artikel 15A

Indien de wet overgang van onderneming van toepassing is, geldt deze boven de bepalingen in dit artikel.

### OVERGANG PERSONEEL BIJ OVERGANG VERVOERSCONTRACTEN (OPOV)

#### 1 DEFINITIES

##### 1.1a Betrokken werknemer: rijdend

Een betrokken werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) is een werknemer die gedurende tenminste 6 aaneengesloten maanden, direct voorafgaand aan de publicatiedatum, elke maand werkzaamheden heeft uitgevoerd ten behoeve van het vervoerscontract. Verlof en/of ziekte zijn geen onderbreking in de zin van betrokkenheid.

Een werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) waarvan de arbeidsovereenkomst afloopt tussen de publicatiedatum en de datum daadwerkelijke aanvang vervoer is geen betrokken werknemer.

##### 1.1b Betrokken werknemer: niet-rijdend

Een betrokken werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) is een werknemer die gedurende tenminste 6 aaneengesloten maanden, direct voorafgaand aan de publicatiedatum, elke maand werkzaamheden heeft uitgevoerd ten behoeve van het vervoerscontract, voorzover deze, gerekend over de periode van 6 maanden, direct voorafgaand aan de publicatiedatum voor 50% of meer van zijn werkzaamheden werkzaam is geweest ten behoeve van het vervoerscontract. Verlof en/of ziekte zijn geen onderbreking in de zin van betrokkenheid.

Een werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) waarvan de arbeidsovereenkomst afloopt tussen de publicatiedatum en de datum daadwerkelijke aanvang vervoer is geen betrokken werknemer.

##### 1.1c Arbeidsongeschikte werknemer

Werknemer die direct voorafgaand aan de publicatiedatum 6 weken of langer aaneengesloten volledig arbeidsongeschikt is voor zijn bedongen arbeid, wordt niet als betrokken werknemer beschouwd. Perioden van arbeidsongeschiktheid worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Voorgaande alinea leidt er toe dat een werknemer die direct voorafgaand aan de publicatiedatum minder dan 6 weken volledig arbeidsongeschikt is, alsmede een werknemer die niet volledig arbeidsongeschikt is, en tevens een werknemer die na de publicatiedatum volledig arbeidsongeschikt wordt, als betrokken werknemer wordt beschouwd. De voornoemde werknemers worden in afwijking van het vorenstaande niet als betrokken werknemer aangemerkt indien op de hieronder omschreven wijze is vastgesteld dat de huidige contractpartij/vervoerder niet aan zijn verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter heeft voldaan.

Voor het vaststellen of de huidige contractpartij/vervoerder al dan niet aan eerder genoemde

re-integratieverplichtingen heeft voldaan geldt de volgende werkwijze:

1. Van een werknemer, die direct voorafgaand aan de publicatiedatum minder dan 6 weken volledig arbeidsongeschikt is, alsmede van de werknemer die niet volledig arbeidsongeschikt is en tevens van de werknemer die na de publicatiedatum volledig arbeidsongeschikt wordt, wordt door de huidige contractpartij/vervoerder 8 weken voor aanvang van het nieuwe vervoerscontract een zo recent mogelijk oordeel van een door SFM gecontracteerde organisatie overlegd aan SFM, waaruit blijkt dat de huidige contractpartij/vervoerder al dan niet aan zijn verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter heeft voldaan.
2. Indien uit het onder 1 bedoelde oordeel blijkt dat de huidige contractpartij/vervoerder niet aan de verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter heeft voldaan, heeft de huidige contractpartij/vervoerder twee weken, gerekend vanaf het moment dat deze het onder 1 bedoelde oordeel overlegd heeft aan SFM, de tijd om alsnog aan die verplichtingen te voldoen. Indien, naar het oordeel van de door SFM gecontracteerde organisatie, de huidige contractpartij/vervoerder na die termijn van twee weken niet aan eerder genoemde re-integratieverplichtingen heeft voldaan, wordt de betreffende arbeidsongeschikte werknemer als niet betrokken werknemer beschouwd.
3. Indien uit het onder 1 bedoelde oordeel blijkt dat de huidige contractpartij/vervoerder wel aan de verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter heeft voldaan, draagt SFM er zorg voor dat de verkrijgende contractpartij/vervoerder het oordeel ontvangt. De huidige contractpartij/vervoerder is verplicht het re-integratiedossier (m.u.v. medische gegevens) te overleggen aan de verkrijgende contractpartij/vervoerder, zodra deze met de betreffende arbeidsongeschikte werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangegaan.

Als genoemd onder 1 draagt SFM er zorg voor dat een organisatie gecontracteerd wordt, die door de huidige contractpartij/vervoerder dient te worden ingeschakeld om te bepalen of al dan niet aan de verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter is voldaan. Op het oordeel van de door SFM te contracteren organisatie kan enkel en alleen een beroep worden gedaan in het licht van de OPOV-regeling. Er kan anderszins op geen enkele manier enig recht aan worden ontleend.

#### **1.1d** Leerlingenvervoer

Zorgvervoer en Taxivervoer van leerlingen behorende tot een beperkte groep, te vervoeren over een bepaalde verbinding (route), op vaste tijden.

#### **1.1e** Contractvervoer

Al het overige zorgvervoer en taxivervoer, niet vallend onder 1.1d.

#### **1.1f** Contractpartij(en)

De partij(en) waar mee de aanbestedende opdrachtgever het vervoerscontract sluit of heeft gesloten.

#### **1.1g** Vervoerder(s)

De partij(en) die het feitelijk vervoer verricht (verrichten) of heeft (hebben) verricht. Hieronder worden ook alle onderaannemers verstaan.

#### **1.1h** Intra-concern detachering

Een driehoeksverhouding waarbij de werknemer een arbeidsovereenkomst sluit met een vennootschap en feitelijk werkzaam is bij een andere tot hetzelfde concern behorende vennootschap die als huidige contractpartij/vervoerder kan worden gekwalificeerd.

In geval van intra-concern detachering door een personeelsvennootschap is de regeling integraal van toepassing op die personeelsvennootschap. Het onderdeel van het concern dat als huidige contractpartij kan worden gekwalificeerd is verplicht zich ervan te verzekeren dat de regeling door de tot hetzelfde concern behorende vennootschap waarbij de werknemer in dienst is, wordt nageleefd.

#### **1.1i** Publicatiedatum

De datum waarop de aanbestedende opdrachtgever de opdracht publiceert. Met de publicatie geeft de betreffende opdrachtgever aan dat hij een opdracht wil laten uitvoeren en vraagt hij ondernemingen om een offerte in te dienen. Zie ook onder artikel 1.1n.

#### **1.1j** Definitieve gunning

De datum waarop de opdrachtgever de opdracht gunt aan een contractpartij(en)/vervoerder(s) na het verstrijken van de bezwaartermijn.

#### **1.1k** Vervoerscontract

Een schriftelijke overeenkomst waarbij een contractpartij(en)/vervoerder(s) zich verplicht(en) om bepaalde vormen van dienstverlening te verrichten welke vallen onder deze CAO.

#### **1.1l** Betrokkenheidpercentage

Het aantal uur dat een werknemer betrokken is bij een vervoerscontract gedeeld door het aantal gewerkte uren x 100% berekend over de 6 kalendermaanden direct voorafgaand aan publicatiedatum.

#### **1.1m** Personeel ingezet voor het vervoerscontract

Werknemers, die bij de huidige contractpartij/vervoerder in dienst zijn, de payrollkrachten en andere uitzendkrachten (in dienst van uitzendondernemingen die al dan niet rechtstreeks vallen onder de werkingssfeer van deze CAO), die ingezet worden ten behoeve van vervoerscontract op het moment van de publicatiedatum.

Indien een aanbestedende opdrachtgever besluit om het vervoerscontract op te delen in percelen of basepoints, of indien aanbestedende opdrachtgever besluit om een vervoerscontract dat is opgedeeld



in percelen of basepoints samen te voegen, bepaalt SFM, zo mogelijk op basis van informatie van de opdrachtgever en/of van de huidige contractpartij/vervoerder, welke werknemers aan welke percelen of basepoints worden toegerekend. Op het moment dat de toerekening van de betrokken werknemers aan verschillende vervoerscontracten, percelen of basepoints niet eenduidig kan worden vastgesteld, dan zal SFM de betrokken werknemers naar rato van de grootte van het over te nemen vervoerscontract, perceel of basepoint toerekenen aan de hand van de dichtstbijzijnde postcode of respectievelijk het woonadres van de betrokken werknemer.

#### **1.1n** Aanbesteding van een vervoerscontract

Onder aanbesteding van een vervoerscontract wordt een openbare procedure verstaan, waarbij een opdrachtgever middels een openbare publicatie bekend maakt een (vervoers)opdracht te willen laten uitvoeren. Daarbij staat de procedure open voor een ieder om in te schrijven (voor zover een ieder kan voldoen aan de door een opdrachtgever gestelde voorwaarden en vereisten), worden de inschrijvingen op een vooraf bepaalde datum gesloten en selecteert de opdrachtgever de onderneming die de vervoersopdracht gegund krijgt.

Iedere belanghebbende, zijnde partijen betrokken bij deze CAO, betrokken contractpartijen/vervoerders, vervoerders, onderaannemers of werknemers kunnen bij SFM melding maken van een aanbesteding van een vervoerscontract, waarop de regeling mogelijk van toepassing is.

#### **1.1o** Opzegtermijn

In beginsel is de werknemer die in het kader van de regeling een arbeidsovereenkomst aangaat met de verkrijgende contractpartij/vervoerder gehouden aan de wettelijke of overeengekomen opzegtermijn bij de zijn huidige werkgever, tenzij en voor zover deze termijn de werknemer belet zijn werkzaamheden aan te vangen.

#### **1.1p** Aanvangsdatum arbeidsovereenkomst

De datum waarop werknemers in het kader van de regeling in dienst treden bij de verkrijgende vervoerder is gelijk aan de aanvangsdatum van het verkregen vervoerscontract.

Betrokken partijen (zijnde de verkrijgende contractpartij/vervoerder, de huidige contractpartij/vervoerder en de vakbonden) kunnen, onder toezicht van SFM besluiten dat de arbeidsovereenkomsten bij de verkrijgende partij niet ingaan op de ingangsdatum van het vervoerscontract is, maar op de datum waarop het vervoer daadwerkelijk aanvangt.

#### **1.1q** Concurrentiebeding en proeftijd

Voor de betrokken werknemer welke een arbeidsovereenkomst aangaat met de verkrijgende contractpartij/vervoerder geldt dat deze niet gehouden is aan een eventueel van toepassing zijnde concurrentiebeding.

Het opnemen van een proeftijd in de nieuwe arbeidsovereenkomst is niet toegestaan.

#### **1.1r** Rapportage

De verkrijgende contractpartij/vervoerder dient op twee momenten aan SFM te rapporteren en wel als volgt:

- a. Een overzicht waarin de verkrijgende contractpartij/vervoerder inzichtelijk maakt welke betrokken werknemers gerangschikt per categorie een schriftelijk baanaanbod hebben gekregen. Tevens dient in de rapportage te worden aangegeven welke werknemers het aanbod hebben geaccepteerd dan wel hebben afgewezen. Van de werknemers die het baanaanbod hebben afgewezen wordt een kopie van het document waarin de werknemer deze afwijzing kenbaar maakt, bij de rapportage gevoegd.

De verkrijgende contractpartij/vervoerder stuurt binnen vier weken na ontvangst van de personeelsopgave van SFM aan SFM de volledige rapportage met betrekking tot de verplichtingen voortvloeiend uit artikel 2.3. Indien een verkrijgende contractpartij/vervoerder voorziet dat deze de rapportage niet binnen vier weken aan SFM kan toesturen, kan deze, met redenen omkleed, een verzoek om uitstel indienen bij SFM.

- b. Een overzicht waarin de verkrijgende contractpartij/vervoerder inzichtelijk maakt welke betrokken werknemers gerangschikt per categorie een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangeboden hebben gekregen. Tevens dient in de rapportage te worden aangegeven welke werknemers de arbeidsovereenkomst hebben geaccepteerd dan wel hebben afgewezen. Van de werknemers die de arbeidsovereenkomst hebben geaccepteerd wordt een kopie hiervan bij de rapportage gevoegd.

De verkrijgende contractpartij/vervoerder stuurt uiterlijk zes weken voor aanvang van het vervoerscontract aan SFM de volledige rapportage met betrekking tot de verplichtingen voortvloeiend uit artikel 2.3. Indien een verkrijgende contractpartij/vervoerder voorziet dat deze de rapportage niet tijdig aan SFM kan toesturen, kan deze, met redenen omkleed, een verzoek om uitstel indienen bij SFM.

#### **1.1s** Gewerkte uren

Het gemiddelde aantal gewerkte uren (inclusief betaald verlof en ziekte) in de referentieperiode van 3 kalendermaanden direct voorafgaand aan de publicatiedatum, van welke periode door de huidige contractpartij/vervoerder kan worden afgeweken indien die periode niet representatief is; in dat geval kan de huidige contractpartij/vervoerder, mits onderbouwd, uitgaan van een andere, meer representatieve referentieperiode. Voor een fulltime werknemer wordt uitgegaan van 173,33 uur per maand, 160 uur per periode van 4 weken of 40 uur per week aan gewerkte uren. Voor werknemers die minder



gewerkte uren hebben dan het aantal uren zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst, is het aantal uren zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst leidend.

**1.1t Aantal dienstjaren**

Het aantal jaren, relevant voor het vaststellen van de transitievergoeding.

**1.1u Anciënniteit**

Het aantal jaren dat een werknemer in de bedrijfstak werkzaam is geweest op basis van een arbeidsovereenkomst, waarbij elk kalenderjaar waarin werknemer werkzaam is geweest als volledig jaar wordt meegeteld, ook indien niet gedurende dat gehele kalenderjaar werkzaamheden zijn verricht.

**1.1v Schriftelijk baanaanbod**

In deze regeling wordt onder schriftelijk baanaanbod verstaan: een schriftelijke uitvraag onder de betrokken werknemers of deze een baanaanbod zouden accepteren. Als dit wordt bevestigd dan volgt een baanaanbod in de vorm van een schriftelijke arbeidsovereenkomst.'

Artikel 15a, 4 BEZWAARCOMMISSIE komt te luiden:

**'4 BEZWAARCOMMISSIE**

Binnen SFM is een onafhankelijke bezwaarcommissie ingesteld. De bezwaarcommissie bestaat uit 3 leden. Werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO dragen ieder een onafhankelijke kandidaat en vervanger voor. De onafhankelijk voorzitter heeft alleen stemrecht indien de stemmen staken. SFM zal het secretariaat voeren.

Een verzoek tot het doen van een uitspraak in een geschil betreffende deze regeling kan door de verkrijgende en/of de huidige contractpartij/vervoerder en/of het betrokken personeel worden gedaan.

De bezwaarprocedure laat onverlet dat partijen het verzoek waarmee zij zich tot de Bezwaarcommissie richten, alsnog aan de bevoegde rechter kunnen voorleggen.'

Artikel 15B, 1 DEFINITIES komt te luiden:

**Artikel 15B**

Indien de wet overgang van onderneming van toepassing is, geldt deze boven de bepalingen in dit artikel.

**REGELING OVERGANG PERSONEEL BIJ CONTRACTWISSELING (OPBC)**

**1 DEFINITIES**

**1.1a Betrokken werknemer: rijdend**

Een betrokken werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkings-sfeer van deze CAO) is een werknemer die gedurende tenminste 6 aaneengesloten maanden, direct voorafgaand aan het toetsingsmoment, elke maand werkzaamheden heeft uitgevoerd ten behoeve van het vervoerscontract. Verlof en/of ziekte zijn geen onderbreking in de zin van betrokkenheid.

Een werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkings-sfeer van deze CAO) waarvan de arbeidsovereenkomst afloopt tussen het toetsingsmoment en de datum daadwerkelijke aanvang vervoer is geen betrokken werknemer.

**1.1b Betrokken werknemer: niet-rijdend**

Een betrokken werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkingssfeer van deze CAO) is een werknemer die gedurende tenminste 6 aaneengesloten maanden, direct voorafgaand aan het toetsingsmoment, elke maand werkzaamheden heeft uitgevoerd ten behoeve van het vervoerscontract, voorzover deze, gerekend over de periode van 6 maanden, direct voorafgaand aan het toetsingsmoment voor 50% of meer van zijn werkzaamheden werkzaam is geweest ten behoeve van het vervoerscontract. Verlof en/of ziekte zijn geen onderbreking in de zin van betrokkenheid.

Een werknemer (mede daaronder begrepen een payrollkracht en mede daaronder begrepen een uitzendkracht die wordt ingeleend van een uitzendonderneming die volledig valt onder de werkings-sfeer van deze CAO) waarvan de arbeidsovereenkomst afloopt tussen het toetsingsmoment en de datum daadwerkelijke aanvang vervoer is geen betrokken werknemer.

**1.1c Arbeidsongeschikte werknemer**

Werknemer die direct voorafgaand aan de publicatiedatum 6 weken of langer aaneengesloten volledig arbeidsongeschikt is voor zijn bedongen arbeid, wordt niet als betrokken werknemer beschouwd.



Perioden van arbeidsongeschiktheid worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Voorgaande alinea leidt er toe dat een werknemer die direct voorafgaand aan de publicatiedatum minder dan 6 weken volledig arbeidsongeschikt is, alsmede een werknemer die niet volledig arbeidsongeschikt is, en tevens een werknemer die na de publicatiedatum volledig arbeidsongeschikt wordt, als betrokken werknemer wordt beschouwd. De voornoemde werknemers worden in afwijking van het vorenstaande niet als betrokken werknemer aangemerkt indien op de hieronder omschreven wijze is vastgesteld dat de huidige contractpartij/vervoerder niet aan zijn verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter heeft voldaan.

Voor het vaststellen of de huidige contractpartij/vervoerder al dan niet aan eerder genoemde re-integratieverplichtingen heeft voldaan geldt de volgende werkwijze:

1. Van een werknemer, die direct voorafgaand aan de publicatiedatum minder dan 6 weken volledig arbeidsongeschikt is, alsmede van de werknemer die niet volledig arbeidsongeschikt is en tevens van de werknemer die na de publicatiedatum volledig arbeidsongeschikt wordt, wordt door de huidige contractpartij/vervoerder 8 weken voor aanvang van het nieuwe vervoerscontract een zo recent mogelijk oordeel van een door SFM gecontracteerde organisatie overlegd aan SFM, waaruit blijkt dat de huidige contractpartij/vervoerder al dan niet aan zijn verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter heeft voldaan.
2. Indien uit het onder 1 bedoelde oordeel blijkt dat de huidige contractpartij/vervoerder niet aan de verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter heeft voldaan, heeft de huidige contractpartij/vervoerder twee weken, gerekend vanaf het moment dat deze het onder 1 bedoelde oordeel overlegd heeft aan SFM, de tijd om alsnog aan die verplichtingen te voldoen. Indien, naar het oordeel van de door SFM gecontracteerde organisatie, de huidige contractpartij/vervoerder na die termijn van twee weken niet aan eerder genoemde re-integratieverplichtingen heeft voldaan, wordt de betreffende arbeidsongeschikte werknemer als niet betrokken werknemer beschouwd.
3. Indien uit het onder 1 bedoelde oordeel blijkt dat de huidige contractpartij/vervoerder wel aan de verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter heeft voldaan, draagt SFM er zorg voor dat de verkrijgende contractpartij/vervoerder het oordeel ontvangt. De huidige contractpartij/vervoerder is verplicht het re-integratiedossier (m.u.v. medische gegevens) te overleggen aan de verkrijgende contractpartij/vervoerder, zodra deze met de betreffende arbeidsongeschikte werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangegaan.

Als genoemd onder 1 draagt SFM er zorg voor dat een organisatie gecontracteerd wordt, die door de huidige contractpartij/vervoerder dient te worden ingeschakeld om te bepalen of al dan niet aan de verplichtingen inzake re-integratie conform de Wet Verbetering Poortwachter is voldaan. Op het oordeel van de door SFM te contracteren organisatie kan enkel en alleen een beroep worden gedaan in het licht van de OPOV-regeling. Er kan anderszins op geen enkele manier enig recht aan worden ontleend.

#### **1.1d** Leerlingenvervoer

Zorgvervoer en Taxivervoer van leerlingen behorende tot een beperkte groep, te vervoeren over een bepaalde verbinding (route), op vaste tijden.

#### **1.1e** Contractvervoer

Al het overige zorgvervoer en taxivervoer, niet vallend onder 1.1d.

#### **1.1f** Contractpartij(en)

De partij(en) waar mee de aanbestedende opdrachtgever het vervoerscontract sluit of heeft gesloten.

#### **1.1g** Vervoerder(s)

De partij(en) die het feitelijk vervoer verricht (verrichten) of heeft (hebben) verricht. Hieronder worden ook alle onderaannemers verstaan.

#### **1.1h** Intra-concern detachering

Een driehoeksverhouding waarbij de werknemer een arbeidsovereenkomst sluit met een vennootschap en feitelijk werkzaam is bij een andere tot hetzelfde concern behorende vennootschap die als huidige contractpartij/vervoerder kan worden gekwalificeerd.

In geval van intra-concern detachering door een personeelsvennootschap is de regeling integraal van toepassing op die personeelsvennootschap. Het onderdeel van het concern dat als huidige contractpartij kan worden gekwalificeerd is verplicht zich ervan te verzekeren dat de regeling door de tot hetzelfde concern behorende vennootschap waarbij de werknemer in dienst is, wordt nageleefd.

#### **1.1i** Vervoerscontract

Een schriftelijke overeenkomst waarbij een contractpartij(en)/vervoerder(s) zich verplicht(en) om bepaalde vormen van dienstverlening te verrichten welke vallen onder deze CAO.

#### **1.1j** Betrokkenheidpercentage

Het aantal uur dat een werknemer betrokken is bij een vervoerscontract gedeeld door het aantal gewerkte uren x 100% berekend over de 6 kalendermaanden direct voorafgaand aan toetsingsmoment.

#### **1.1k** Personeel ingezet voor het vervoerscontract

Werknemers, die bij de huidige contractpartij/vervoerder in dienst zijn, de payrollkrachten en andere uitzendkrachten (in dienst van uitzendondernemingen die al dan niet rechtstreeks vallen onder de



werkings sfeer van deze CAO), die ingezet worden ten behoeve van vervoerscontract op het moment van het toetsingsmoment.

Op het moment dat de toerekening van de betrokken werknemers aan verschillende vervoerscontracten, percelen of basepoints niet eenduidig kan worden vastgesteld, dan zal SFM de betrokken werknemers naar rato van de grootte van het over te nemen vervoerscontract, perceel of basepoint toerekenen aan de hand van de dichtstbijzijnde postcode of respectievelijk het woonadres van de betrokken werknemer.

#### **1.1l** Opzegtermijn

In beginsel is de werknemer die in het kader van de regeling een arbeidsovereenkomst aangaat met de verkrijgende contractpartij/vervoerder gehouden aan de wettelijke of overeengekomen opzegtermijn bij de zijn huidige werkgever, tenzij en voor zover deze termijn de werknemer belet zijn werkzaamheden aan te vangen.

#### **1.1m** Aanvangsdatum arbeidsovereenkomst

De datum waarop werknemers in het kader van de regeling in dienst treden bij de verkrijgende vervoerder is gelijk aan de aanvangsdatum van het verkregen vervoerscontract.

Betrokken partijen (zijnde de verkrijgende contractpartij/vervoerder, de huidige contractpartij/vervoerder en de vakbonden) kunnen, onder toezicht van SFM besluiten dat de arbeidsovereenkomsten bij de verkrijgende partij niet ingaan op de ingangsdatum van het vervoerscontract is, maar op de datum waarop het vervoer daadwerkelijk aanvangt.

#### **1.1n** Concurrentiebeding en proeftijd

Voor de betrokken werknemer welke een arbeidsovereenkomst aangaat met de verkrijgende contractpartij/vervoerder geldt dat deze niet gehouden is aan een eventueel van toepassing zijnde concurrentiebeding.

Het opnemen van een proeftijd in de nieuwe arbeidsovereenkomst is niet toegestaan

#### **1.1o** Rapportage

De verkrijgende contractpartij/vervoerder dient op twee momenten aan SFM te rapporteren en wel als volgt:

- a. Een overzicht waarin de verkrijgende contractpartij/vervoerder inzichtelijk maakt welke betrokken werknemers gerangschikt per categorie een schriftelijk baanaanbod hebben gekregen. Tevens dient in de rapportage te worden aangegeven welke werknemers het aanbod hebben geaccepteerd dan wel hebben afgewezen. Van de werknemers die het baanaanbod hebben afgewezen wordt een kopie van het document waarin de werknemer deze afwijzing kenbaar maakt, bij de rapportage gevoegd.

De verkrijgende contractpartij/vervoerder stuurt binnen vier weken na ontvangst van de personeelsopgave van SFM aan SFM de volledige rapportage met betrekking tot de verplichtingen voortvloeiend uit artikel 2.2. Indien een verkrijgende contractpartij/vervoerder voorziet dat deze de rapportage niet binnen vier weken aan SFM kan toesturen, kan deze, met redenen omkleed, een verzoek om uitstel indienen bij SFM.

- b. Een overzicht waarin de verkrijgende contractpartij/vervoerder inzichtelijk maakt welke betrokken werknemers gerangschikt per categorie een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangeboden hebben gekregen. Tevens dient in de rapportage te worden aangegeven welke werknemers de arbeidsovereenkomst hebben geaccepteerd dan wel hebben afgewezen. Van de werknemers die de arbeidsovereenkomst hebben geaccepteerd wordt een kopie hiervan bij de rapportage gevoegd.

De verkrijgende contractpartij/vervoerder stuurt uiterlijk zes weken voor aanvang van het vervoerscontract aan SFM de volledige rapportage met betrekking tot de verplichtingen voortvloeiend uit artikel 2.2. Indien een verkrijgende contractpartij/vervoerder voorziet dat deze de rapportage niet tijdig aan SFM kan toesturen, kan deze, met redenen omkleed, een verzoek om uitstel indienen bij SFM.

#### **1.1p** Gewerkte uren

Het gemiddelde aantal gewerkte uren (inclusief betaald verlof en ziekte) in de referentieperiode van 3 kalendermaanden direct voorafgaand aan het toetsingsmoment, van welke periode door de huidige contractpartij/vervoerder kan worden afgeweken indien die periode niet representatief is; in dat geval kan de huidige contractpartij/vervoerder, mits onderbouwd, uitgaan van een andere, meer representatieve referentieperiode. Voor een fulltime werknemer wordt uitgegaan van 173,33 uur per maand, 160 uur per periode van 4 weken of 40 uur per week aan gewerkte uren. Voor werknemers die minder gewerkte uren hebben dan het aantal uren zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst, is het aantal uren zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst leidend.

#### **1.1q** Aantal dienstjaren

Het aantal jaren, relevant voor het vaststellen van de transitievergoeding.

#### **1.1r** Anciënniteit

Het aantal jaren dat een werknemer in de bedrijfstak werkzaam is geweest op basis van een arbeidsovereenkomst, waarbij elk kalenderjaar waarin werknemer werkzaam is geweest als volledig jaar wordt meegeteld, ook indien niet gedurende dat gehele kalenderjaar werkzaamheden zijn verricht.

#### **1.1s** Toetsingsmoment

Voor situaties zoals bedoeld onder 2a, 2b en 2c moet worden uitgegaan van 15 weken voorafgaand



aan de datum waarop het vervoer daadwerkelijk eindigt.

#### **1.1t** Schriftelijk baanaanbod

In deze regeling wordt onder schriftelijk baanaanbod verstaan: een schriftelijke uitvraag onder de betrokken werknemers of deze een baanaanbod zouden accepteren. Als dit wordt bevestigd dan volgt een baanaanbod in de vorm van een schriftelijke arbeidsovereenkomst.'

## **BIJLAGE II**

Er wordt een Bijlage II toegevoegd aan het reglement. Deze bijlage komt als volgt te luiden:

Bijlage II, artikel 6 komt te luiden:

### **'Artikel 6 – Aanhangig maken geschil betreffende OPOV of OPBC**

- a) De termijn voor het indienen van een verzoek tot het doen van een uitspraak in een geschil betreffende OPOV of OPBC bedraagt maximaal drie maanden na voorlopige gunning van de betreffende aanbesteding.
- b) Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij Sociaal Fonds Mobiliteit, p/a Bezwaarcommissie SFM, Postbus 154, 4100 AD te Culemborg.
- c) Partijen hebben een inspanningsverplichting om middels overleg tot een oplossing te komen alvorens een geschil aan de Bezwaarcommissie voor te leggen
- d) Het verzoek bevat een beknopt overzicht van feiten en een beargumenteerde omschrijving van de beslissing die de indiener wenst.
- e) De voorzitter zendt een ontvangstbevestiging naar de verzoeker en een kopie van het verzoek naar de wederpartij.
- f) De wederpartij wordt in de gelegenheid gesteld binnen 2 weken te reageren op het verzoek, alvorens de commissie een uitspraak doet.
- g) Indien de Bezwaarcommissie van mening is dat het voorgelegde geschil niet valt onder een geschil zoals genoemd onder artikel 1, dan wel verzoeker niet als belanghebbende kan worden aangemerkt op basis van artikel 4 van dit reglement, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard. De Bezwaarcommissie zal het bestuur van SFM en CAO-partijen informeren over de reden van de niet-ontvankelijk verklaring en de inhoud van de betreffende zaak. Indien de Bezwaarcommissie geen uitspraak kan doen omdat de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en/of de CAO SFM tekst niet eenduidig is zal zij CAO-partijen hierover informeren. De bezwaarcommissie houdt bij het doen van een uitspraak rekening met feiten en omstandigheden.
- h) Indien de Bezwaarcommissie dat nodig acht, kan zij besluiten tot het vragen van een nadere schriftelijke reactie.
- i) De Bezwaarcommissie kan besluiten tot het houden van een hoorzitting. Ieder der partijen kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door getuigen, deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de voorzitter ten minste zeven dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de respectievelijke partijen.
- j) De Bezwaarcommissie beslist over het geschil zonder nadere schriftelijke reactie of hoorzitting, binnen 6 weken na dagtekening van het ontvangst van het verzoekschrift. Als een nadere schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt ingepland gaat de beslistermijn van 6 weken lopen na het verstrijken van de termijn voor het indienen van de nadere schriftelijke reactie, dan wel vanaf de datum van de hoorzitting. In het belang van de zaak kan de Bezwaarcommissie de beslissingstermijn met twee keer 2 weken verlengen.
- k) De voorzitter deelt de uitspraak, voorzien van een toelichting, binnen 2 weken, nadat de Bezwaarcommissie een beslissing heeft genomen, schriftelijk aan partijen mede.
- l) Deze geschillenprocedure laat onverlet dat (een van de) partijen het geschil alsnog aan de bevoegde rechter kunnen voorleggen.'

Aan bijlage II wordt een nieuw artikel 9 toegevoegd dat komt te luiden:

### **'Artikel 9**

In alle gevallen waarin het reglement niet voorziet, beslist de Bezwaarcommissie.'

BIJLAGE III komt te luiden:

## **BIJLAGE III**

Er wordt een Bijlage III toegevoegd aan het reglement. Deze bijlage komt als volgt te luiden:



#### Procedure behandeling dispensatieverzoek door CAO-partijen

- a. Het verzoek wordt door of namens betreffende werkgever of werknemer (hierna te noemen: de indiener) schriftelijk ingediend bij het secretariaat van CAO-partijen Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO, p/a KNV, Postbus 19365, 2500 CJ Den Haag.
- b. Het verzoek omvat ten minste:
  - a. de bepaling(-en) waarop het verzoek zich richt
  - b. een beknopt overzicht van feiten en argumenten waarom dispensatie zou moeten worden verleend
- c. De secretaris van CAO-partijen stuurt de indiener een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens wanneer het verzoek door CAO-partijen behandeld zal worden.
- d. In beginsel worden verzoeken door CAO-partijen behandeld in het eerstvolgende reguliere CAO-partijen overleg. Indien het verzoek een spoedeisend karakter heeft, kan de secretaris van CAO-partijen, na consultatie van de eerste onderhandelaars van CAO-partijen, op verzoek van de indiener besluiten CAO-partijen te vragen het verzoek eerder (eventueel via een schriftelijke ronde) te behandelen.
- e. Indien (de secretaris van) CAO-partijen dat nodig acht, kan zij besluiten tot het vragen van een nadere schriftelijke reactie.
- f. CAO-partijen kunnen besluiten tot het houden van een hoorzitting. Indiener kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de secretaris van CAO-partijen ten minste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de indiener.
- g. CAO-partijen kunnen besluiten indien gewenst deskundigen op te roepen om te raadplegen en te horen.
- h. Indien CAO-partijen van mening zijn dat het geen verzoek betreft zoals genoemd in artikel 3A van de statuten van SFM, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard.
- i. CAO-partijen doen binnen 8 weken, nadat het verzoek aan de secretaris van CAO-partijen is voorgelegd, uitspraak. Als een nader schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kunnen CAO-partijen besluiten de beslissingstermijn met 2 x 2 weken te verlengen.
- j. Uiterlijk 2 weken na behandeling van het verzoek door CAO-partijen informeert de secretaris van CAO-partijen de indiener over het besluit. Dit geschiedt schriftelijk per aangetekend schrijven en het besluit bevat de motieven die tot de uitspraak hebben geleid.
- k. Indien de indiener zich niet kan verenigen in het besluit van CAO-partijen dan kan hij binnen 2 weken na het besluit van CAO-partijen het verzoek voorleggen aan de bezwaarcommissie SFM.

Artikel 3 DIRECTIESTATUUT komt te luiden:

### DIRECTIESTATUUT

#### 'Artikel 3

Bevoegdheden van:

#### A. Bestuur

De bevoegdheden van het bestuur zijn naast alle bevoegdheden zoals genoemd in statuten en andere reglementen:

1. Bepalen en vaststellen van de organisatie, visie en missie als richting/kader voor het handelen van de directeur.
2. Vaststellen van het strategisch beleid en/of eventuele bijstellingen.
3. Vaststellen van het (meerjaren) integraal beleidsplan, het jaarwerkplan, de begroting, de jaarrekening en het jaarverslag.
4. Vaststellen, wijzigen en buiten werking stellen van het Directiestatuut.
5. Vaststellen, wijzigen en buiten werking stellen van een planning & control cyclus.
6. Vaststellen van de structuur van de uitvoeringsorganisatie en beoordelen van wijzigingsvoorstellen hiervoor gedaan door de directeur.
7. Definiëren en bewaken van de kwaliteit van dienstverlening door SFM.
8. Met inachtneming van het daaromtrent bepaalde in het huishoudelijk reglement, het benoemen, schorsen en ontslaan van de directeur.

Om als bestuur goed te kunnen functioneren en de verantwoordelijkheden te kunnen waarmaken zal inzicht noodzakelijk zijn in diverse aspecten van de organisatie. Dit inzicht wordt verkregen door informatie die aan het bestuur op vooraf afgesproken tijdstippen aangeleverd wordt door de directeur. De inhoud, omvang en momenten waarop de informatie wordt overhandigd dient bepaald te worden door het bestuur. Vast staat dat de informatie in ieder geval bestaat uit (meerjaren) integrale beleidsplannen, jaarplannen (inclusief begroting), jaarverslagen (inclusief jaarrekening), periodieke managementrapportages en de notulen van de overlegvergaderingen tussen de directeur en de onderne-



mingsraad of andere vorm van personeelsvertegenwoordiging. De informatievoorziening is vastgelegd in de planning & control cyclus.

Specifieke informatiebehoefte van individuele bestuurders dient apart te worden aangegeven door het betreffende bestuurslid aan de betreffende medewerker van de uitvoeringsorganisatie (de directeur dient hiervan in kennis gesteld te worden door de medewerker).

## **B. Directeur**

De bevoegdheden van de directeur zijn direct gekoppeld aan de verantwoordelijkheden van de directeur. De directeur is bevoegd om op grond van het vastgestelde beleidskader en de begroting:

1. Het dagelijks management over de uitvoeringsorganisatie te voeren.
2. Het algemeen strategisch beleid voor te bereiden en na vaststelling door het bestuur uit te voeren.
3. De organisatie op de uitvoeringsorganisatie zo in te richten dat op een efficiënte en effectieve wijze gewerkt kan worden.
4. Keuzen te maken ten aanzien van de operationalisering van het organisatorische en inhoudelijke beleid.
5. a. De organisatie extern te vertegenwoordigen in contacten en overleg met de overheid, subsidie ontvangende en/of subsidie verstrekende instellingen, werkgevers(organisaties) en/of werknemers(organisaties), verwante organisaties en/of andere organisaties en de pers en overige media, voor zover het zaken betreft die vallen onder het werkterrein van SFM.  
b. De organisatie extern te vertegenwoordigen in ter zake doende stichtingen, commissies, werkgroepen en bij andere relevante optredens.  
c. Alle communicatie naar buiten zal verzorgd worden door de directeur.
6. Beslissingen te nemen ten aanzien van de inhoudelijke processen en hun voortgang. Hiertoe is de directeur bevoegd een juridische procedure te starten tegen een onderneming in het kader van de CAO Zorgvervoer en Taxi en de daarvoor in de plaats tredende CAO en/of de CAO SFM -nalevingswerkzaamheden.
7. Het door het bestuur vastgestelde personeelsbeleid uit te voeren.
8. Het door het bestuur vastgestelde financieel beleid uit te voeren.
9. Het door het bestuur vastgestelde automatiseringsbeleid uit te voeren.

Voorts is de directeur bevoegd om het bestuur gevraagd en ongevraagd van advies te dienen.'

Dictum II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 15 december 2021

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
namens deze,  
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,  
M.H.M. van der Goes*