

Eindbod CAO ZORGVERVOER EN Taxi 21-11-2022

Looptijd

1. De Cao kent een looptijd van 1,5 jaar, te weten vanaf 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2024. Daar waar in de Cao tekst over looptijd wordt gesproken (pagina met handtekeningen, het 1^e blad en artikel 1.1) wordt dat met deze looptijd aangepast.

Loondoorbetaling bij ziekte

3. Artikel 1.10 lid a komt als volgt te luiden:

Onderstaande afspraak is van toepassing op nieuwe ziektegevallen vanaf 1 januari 2023: de werknemer die wegens ziekte niet in staat is om zijn werkzaamheden te verrichten, heeft recht op:

- doorbetaling van 80 % van zijn laatstverdiende loon gedurende de eerste 8 weken van de arbeidsongeschiktheidsperiode.
Perioden van ziekte worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
- doorbetaling van 90 % van zijn laatstverdiende loon gedurende de periode vanaf 8 weken tot en met 104 weken van de arbeidsongeschiktheid.
- Per kalenderjaar geldt voor de loondoorbetaling van 80 % van het laatstverdiende loon een maximum van 8 weken. Indien aan een werknemer in enig kalenderjaar reeds gedurende 8 weken als gevolg van arbeidsongeschiktheid 80% van zijn laatstverdiende loon is doorbetaald, wordt bij een eventuele volgende ziekmelding in datzelfde kalenderjaar vanaf de 1e ziektedag tot en met 104 weken 90% van zijn laatstverdiende loon van de arbeidsongeschiktheid.
- deze regeling mag er nimmer toe leiden dat per betalingsperiode minder dan het minimumloon wordt uitbetaald.

Artikel 1.10 lid 2 komt als volgt te luiden:

De werkgever is bevoegd bij de 2e en 3e ziekmelding binnen één kalenderjaar één wachtdag en bij de 4e ziekmelding en volgenden binnen één kalenderjaar twee wachtdagen toe te passen. Indien een werknemer binnen vier weken na de 1^e ziekmelding zich opnieuw ziek meldt, is de werkgever bevoegd één wachtdag toe te passen.

Registratie van wachtdagen dient door de werkgever schriftelijk te gebeuren.

De wachtdagen mogen er nimmer toe leiden dat minder dan het minimumloon wordt uitbetaald.

Op verzoek van de werknemer kan de werkgever, in plaats van het toepassen van een wachtdag, een bovenwettelijke vakantiedag afschrijven van het tegoed aan vakantiedagen van de werknemer.

Indien één wachtdag wordt toegepast geldt dat de dag van de ziekmelding als wachtdag gezien kan worden (dat is namelijk de eerste ziektedag). De dag erna wordt gezien als eerste betaalde ziektedag. Indien twee wachtdagen worden toegepast geldt dat de dag van de

ziekmelding en de eerste dag daarna als wachtdagen gezien kunnen worden. De dag daarna wordt gezien als eerste betaalde ziektedag.

De overige leden van artikel 1.10 blijven ongewijzigd. De toelichting van het artikel komt als volgt te luiden:

Toelichting loonbetaling bij ziekte

Voor de wachtdagen genoemd in lid 2 geldt dat voor zowel de 2e als de 3e ziekmelding steeds 1 wachtdag ingehouden mag worden. Vanaf de 4e ziekmelding mogen per ziekmelding steeds 2 wachtdagen ingehouden worden. Indien werknemer binnen vier weken na de 1^e ziekmelding opnieuw ziek wordt, mag er 1 wachtdag ingehouden worden. Indien derden, bijvoorbeeld voor werknemers die onder de UWV-No-Riskpolis vallen, ziektedagen vergoeden, kan de werkgever geen wachtdag(-en) inhouden.

Voor AOW-gerechtigden geldt dat er in geval van arbeidsongeschiktheid geen loondoorbetalingsverplichting bestaat tot en met 104 weken, maar tot en met 13 weken. Tevens geldt dat gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid de AOW-gerechtigde recht heeft op doorbetaling van 70% van zijn laatstverdiende loon. Voor wat betreft de omvang van de loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid, geldt dat deze er nimmer toe mag leiden dat per betalingsperiode minder dan het minimumloon wordt uitbetaald.

Voorbeeld 8 weken

Werknemer wordt op 15 mei ziek, dan loopt de termijn van 8 weken als bedoeld in het artikel onder lid 1a door tot 10 juli.

Verloonde tijd

4. De artikelen 2.1.5 tot en met 2.1.11 worden vervangen door de tekst van de artikelen zoals opgenomen in de bijlage. Bijlage 0 wordt geschrapt.

Woon- werkverkeer

5. Aan artikel 2.1.14 wordt de volgende zin toegevoegd:

Voor iedere keer dat werknemer een elektrische personenauto waarmee taxivervoer wordt verricht op meer dan 500 meter (vastgesteld op basis van de routeplanner van de ANWB (conform de optie snelste route) van zijn woonhuis heeft staan in verband met het laden van het voertuig, dan wel deze in opdracht van werkgever dient te worden verplaatst, wordt eenmalig de aftrek woon-werkverkeer a 7,5 minuten niet toegepast. Werknemer maakt gebruik van de dichtstbijzijnde beschikbare laadpaal.

Loon en loongebouw

5. In artikel 3.6.1 worden de loonstijgingen met oude data geschrapt en vervangen door: 8% met ingang van 1 januari 2023 en 4% met ingang van 1 januari 2024. In artikel 3.5 en bijlage 4 worden de nieuwe loonschalen per 1 januari 2023 en 1 januari 2024 ingevoegd.

Met ingang van 1 januari 2023 worden de tredes 3 en 4 uit de loontabel rijdend personeel geschrapt. In geval van aanpassing als gevolg van het schrappen van deze tredes zal niet

eveneens de reguliere tredeverhoging op grond van de artikelen 3.6.2 en 3.11.2 plaatsvinden.

6. In artikel 3.11.1 worden de loonstijgingen met oude data geschrapt en vervangen door: 8% met ingang van 1 januari 2023 en 4% met ingang van 1 januari 2024. In artikel 3.10 worden de nieuwe loonschalen per 1 januari 2023 en 1 januari 2024 ingevoegd.

Bijgaand eindbod is onder voorwaarde van instemming. Dit eindbod is geldig tot dinsdag 29 november om 12.00 uur. De aanpassing van de verloonde tijd is onderdeel van dit eindbod.