

POSTADRES
Postbus 2525
3500 GM Utrecht

TELEFOON
030 751 1500

FAX
030 751 1509

INTERNET
www.cnvvakmensen.nl

E-MAIL
info@cnvvakmensen.nl

Per aangetekende post en per e-mail

Aan het bestuur van de werkgeversvereniging:
BVN
T.a.v. het bestuur en cao-onderhandelingsdelegatie van BVN,
de heer H. Elshout
Bezuidenhoutseweg 12 (Malietoren)
2594 AV DEN HAAG

Per e-mail: huib@zwaluwreizen.nl

AFDELING
Bestuur

DOORKIESNUMMER
030 - 7511533

PLAATS
Utrecht

DATUM
12 september 2022

ONS KENMERK
22-075/PF/mv

UW KENMERK

E-MAIL
m.veit@cnvvakmensen.nl

BETREFT
Ultimatum

Geachte heer Elshout,

Op 31 december 2021 eindigde de collectieve arbeidsovereenkomst:
arbeidsvoorwaarden voor het Besloten Busvervoer.

Wij hebben de afgelopen periode herhaaldelijk met u overleg gevoerd om te komen tot het afsluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (hierna te noemen: "de cao").

Voorgeschiedenis

Alweer een jaar geleden, op 9 september 2021, zijn de onderhandelingen van start gegaan tussen CNV Vakmensen, FNV Toer en de werkgeversorganisatie BVN (hierna te noemen BVN). CNV Vakmensen had voorafgaand aan de eerste onderhandeling een 'wijzigingsvoorstel' ingediend met voorstellen. Deze voorstellen zijn toegelicht in de eerste onderhandeling.

Vervolgens zijn er nog zes onderhandelingsrondes geweest op 5 oktober, 13 oktober, 20 oktober, 22 november, 13 december en 22 december 2021. Tijdens de onderhandelingen leek er in de vijfde ronde een eerste stap te worden gezet, waarbij de zogenaamde "5/6 regeling" onder de loep zou worden genomen met als doel de afschaffing van deze regeling. Dit was belangrijk voor de vakbonden om de leden te laten zien dat BVN de voorstellen van de vakbonden serieus neemt. –

Op 22 december 2021 zijn de vakbonden FNV toer en CNV vakmensen en de werkgeverorganisatie BVN zonder resultaat en zonder een nieuwe afspraak te maken uit elkaar gegaan. Drie maanden later, op 23 maart 2022, is er tussen de vakbonden en de werkgevers een nieuwe poging gedaan om tot een onderhandelingsresultaat te komen. Dit overleg was naar onze mening constructief en er werd ook een vervolg afspraak gemaakt. Helaas heeft u deze vervolgens afgezegd en kwam u onverwachts met een eindbod op 10 mei jl. Dit eindbod was voor de onderhandelingsdelegatie van CNV Vakmensen onaanvaardbaar. Samen met FNV Toer is er (middels e-mails van CNV Vakmensen d.d. 11 mei jl. en van FNV d.d. 13 mei jl.) en in een gezamenlijke brief van beide vakbonden op 13 juni jl. een ultieme poging ondernomen om werkgevers tot heroverwegingen van het eindbod te bewegen en is in het belang van de sector verzocht om wederom aan tafel te komen om tot een acceptabele cao te komen.

BANKREKENING
NL31RABO0162211821

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

In uw reactie van 27 juni jl. heeft u aangegeven uw eindbod met een looptijd van 1 januari 2022 tot 1 januari 2026 onder de genoemde voorwaarden in stand te houden.

Wij hebben tijdens de gevoerde overleggen getracht om u er toe te bewegen om substantieel aan onze wensen tegemoet te komen en recht te doen aan de sector en onze leden. Dat heeft u niet gedaan. Nu er tussen partijen een onoverbrugbaar verschil van standpunten aangaande het tot stand brengen van een eerlijke nieuwe cao is ontstaan, stellen wij vast dat partijen zijn uit onderhandeld.

Wij hebben hierover onze leden geraadpleegd op 27 en 28 juli jl. en zijn in een zogenaamde "driekwart vergadering" nagegaan of de leden bereid zijn tot collectieve acties.

Tijdens die bijeenkomst is ons gebleken dat onze leden niet akkoord gaan met de situatie zoals die zich tot nu toe heeft ontwikkeld. Onze leden wensen te komen tot een nieuwe cao en hun actiebereidheid om dat te bewerkstelligen is groot.

In samenspraak met onze leden hebben wij dan ook besloten om u een ultimatum te stellen.

De eisen waaraan u tegemoet dient te komen zijn:

Verbetering van werk-privé balans:

- 1- Recht op onbereikbaarheid
Artikel 2.v cao: Rustdag vervangen door vrije dag uit artikel 2.w cao.
- 2- Planning: er moet aandacht zijn voor een tijdige planning, dit geldt ook voor wijzigingen op de planning. Wij willen een verwijzing naar de wet Arbeidsmarkt in balans:
Als de werkgever een oproep binnen 4 dagen afzegt, heeft de werknemer recht op loon over de uren waarop hij aanvankelijk was ingepland.
- 3- ATW naleving
Een werkgever moet het arbeidspatroon/rooster met de vrije dagen minstens 28 dagen van tevoren aan de werknemers bekendmaken. Uiterlijk vier dagen van tevoren moet de werknemer te horen krijgen op welke tijdstippen hij moet werken.
- 4- Rusttijden
 - o Ergonomisch plannen
 - o Rekening houden met reistijd
 - o Overgangen van laat naar vroeg beperken
- 5- Toevoegen definitie Beschikbaarheidsdiensten
Er moet een definitie komen in de cao voor beschikbaarheidsdiensten. Deze definitie is wat ons betreft: "maximaal 8 uur beschikbaar voor werk binnen de vooraf vastgestelde werktijden conform de arbeidsovereenkomst van de werknemer."
Ook een vergoeding moet afgesproken worden.

Goed Werkgeverschap

- 6- Code 95 cursus kosten dienen door werkgevers te worden vergoed, inclusief de met de cursus gemoeide tijd. Inmiddels is dit per 1 augustus jl. een wettelijke verplichting geworden.
- 7- Artikel 41.1
 - Dag voor werknemer voor studie dient te komen voor rekening van werkgever.
 - Aan en afrijtijd dienen te komen voor rekening van werkgever

- 8- Rijbewijs vernieuwen: dit dient te komen voor rekening van werkgever
- 9- Aanschaf paspoort: dit dient te komen voor rekening van werkgever_
- 10- Bovenwettelijk en wettelijk verlof: in de cao dient te worden opgenomen dat zowel bovenwettelijk als wettelijk verlof pas vervalt 5 jaar, na het jaar waarin het desbetreffende verlof is opgebouwd.
- 11- Eerste wachtdag voor ziekte dient te vervallen (zie: artikel 30.3 cao)
- 12- Afsluiten PAWW, 3e WW jaar
- 13- Meer/Overuren: wij willen dat deze bij wekelijkse overschrijding van contracturen worden bijgeboekt. Wij willen geen afrondingsregel meer, in deze tijd kan alles op de minuut berekend worden dus de overuren ook.
- 14- Artikel 1b cao verwijderen. Geen spiegelbepaling.
- 15- In Artikel 2 cao dient een definitie te worden opgenomen van "onderbroken dienst". Dit is volgens ons een dienst die minimaal 2 uur en maximaal 4 uur duurt. Een dergelijke dienst mag maximaal 2x per week worden aangewezen door werkgever.
- 16- Artikel 40 vergoeding zakelijke kosten, waaronder klimaat, navigatie, telefoon, netflix, spotify etc. is een verantwoordelijkheid van de werkgever.
- 17- STO herinvoeren: wij willen dat er in de cao Levensfase bewust personeelsbeleid wordt opgenomen.
- 18- RVU: wij willen komen tot afspraken over een RVU-regeling-
- 19- Pensioeninzicht cursus: wij willen dat werknemers gebruik kunnen maken van een dergelijke cursus op kosten van werkgever en haken aan bij de regeling van de Cao OV artikel 63b14

Loon & Looptijd

- 20- Looptijd 1 jaar: wij willen een cao met een looptijd van 1 jaar. Een langere periode is bespreekbaar wanneer de het te bereiken cao-resultaat ook recht doet aan een langere looptijd.
- 21- Reële loonsverhoging: wij willen een loonsverhoging van minimaal 5% ingaande 1 januari 2022 gezien de inflatie
- 22- Afschaffen 5/6 regeling: wij eisen dat de zogenaamde "5/6-regeling" wordt afgeschaft
- 23- Pauzeregeling: Wij eisen een pauzeregeling conform de ATW
- 24- Reiskosten vergoeding: wij eisen een reiskostenvergoeding van woon-werkverkeer van standplaats naar huis en terug.
- 25- Toeslagen: de loonsverhoging wordt ook toegepast over de bestaande toeslagen.
- 26- Compensatie ORT tijdens vakantie: over vakantiedagen dient ook ORT te worden uitbetaald.

- 27- Vergoeding van meerdaagse reizen voor tussenliggende dagen naar 10 uur met een minimum van 8 uur.
- 28- Reisleider toeslag loskoppelen van meerdaagse reizen. Deze toeslag moet ook gelden voor eendaagse reizen.
- 29- Vergoeding voor het thuis voorbereiden van een meerdaagse reis van vier uur.

Indien u **vóór 19 september 2022 om 12.00 uur** niet positief heeft gereageerd door deze eisen integraal in te willigen, dan dient u rekening te houden met het door ons uitroepen en organiseren van collectieve acties, waaronder algehele werkonderbrekingen voor korte of langere duur, stiptheidsacties, estafettetakingen en dergelijke.

Uiteraard zullen wij bij eventuele acties rekening houden met de in acht te nemen veiligheidsmaatregelen en zijn wij te allen tijde bereid tot het voeren van overleg over waarborg van de veiligheid van mensen, goederen en materieel tijdens voornoemde acties.

Indien dit zogenaamde: "technisch overleg" wordt gewenst, dan dient dit naar onze mening plaats te vinden voordat de looptijd van het ultimatum is verstreken, opdat de juiste maatregelen zo tijdig mogelijk getroffen kunnen worden. Daartoe kan contact worden opgenomen met onze bestuurder, Fadua Toufik, 06-10208590, f.toufik@cnvvakmensen.nl kantoor houdend te Tiberdreef 4, Utrecht.

Het is mogelijk dat, behalve u, de bij u aangesloten werkgevers en andere derden hinder of schade ondervinden van de door ons georganiseerde acties. Dit vloeit logischerwijs voort uit ons actierecht, zoals neergelegd in art. 6 lid 4 ESH en is als zodanig niet onrechtmatig.

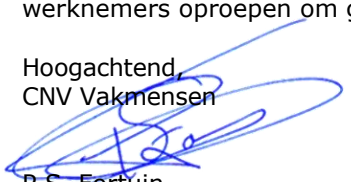
Wij wijzen u er op dat het uw verantwoordelijkheid is om derden tijdig te informeren over het in deze brief gestelde ultimatum en de thans aangekondigde acties.

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

Voorts attenderen wij u er op dat wij werk dat normaliter uitgevoerd wordt door de actievoerders, hierbij besmet verklaren en dat wij het laten overnemen van dat werk onrechtmatig achten.

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

Hoogachtend,
CNV Vakmensen



P.S. Fortuin
voorzitter

i.a.a.: C.Cahn@knv.nl