

PARTIJEN BETROKKEN BIJ DE CAO TAXIVERVOER

Secretariaat: Bezuidenhoutseweg 12, Postbus 19365, 2500 CJ 's-Gravenhage
Telefoon: 070-3490922

Datum : 14 april 2018

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid (SZW)

Referentie : Cao/T180323

T.a.v. mevr. P. van Eyck

Doork. nr : 070-3490922

Postbus 90801

Betreft : TTW AVV Cao Taxivervoer

2509 LV Den Haag

Geachte mevrouw Van Eyck,

Namens partijen betrokken bij de Cao Taxivervoer doe ik hierbij mededeling van het tussentijds wijzigen van de CAO Taxivervoer 2017-2018 door partijen. Waarbij ik u verzoek de niet gerenoveerde gewijzigde bepalingen van de Cao Taxivervoer algemeen verbindend te verklaren tot en met 31 december 2018.

De Cao Taxivervoer heeft een looptijd van 1 juli 2017 tot en met 31 december 2018.

Cao partijen zijn in dit geval:

- FNV Taxi en CNV Vakmensen, partijen te ener zijde en
- Taxivervoer Nederland, partij te andere zijde.

De Cao is ten opzichte van de voorgaande versie op diverse onderdelen gewijzigd. Bij de aanmelding is een nota van wijzigingen gevoegd, alsmede een gemarkeerde Cao tekst waarin de wijzigingen zichtbaar zijn. Bij deze brief voeg ik een nota van wijzigingen, waarin de wijzigingen zichtbaar zijn gemaakt, inclusief renvooi. Daar waar in een artikel uit meerdere leden bestaat, en slechts in één lid tekst is gewijzigd, is alleen dat lid opgenomen. De rest van het betreffende artikel blijft ongewijzigd en is dus niet opgenomen.

Indien het onderhavige verzoek niet of niet geheel aan de voorwaarden voldoet, dan verneem ik dat graag zo spoedig mogelijk.

Met vriendelijke groet,



ir. *[Handwritten signature]*
secretaris CAO partijen 2017-2018

- nota van wijzigingen met renvooi

NOTA VAN TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN CAO TAXIVERVOER 2017 2018 MET RENVOOI

*De wijzigingen zijn **rood gearceerd** of **doorgehaald**.*

1.4.4 Arbeidsovereenkomst jaarurenregeling (bijvoorbeeld schoolvervoer)

3. In het kader van de jaarurenregeling dient in de loonberekening de vakantie-aanspraak te worden opgenomen conform het volgende schema.

23 vakantiedagen = $23 : 237$ (260 werkbare dagen minus 23) x 100% = 9,70 %

Bestaande rechten, voor zover er sprake is van opvolgend werkgever als bedoeld in artikel 3.2.1 en 3.4.1 alsmede bestaande rechten van werknemers die op 1 januari 2018 reeds in dienst waren bij werkgever, worden gerespecteerd dat wil zeggen bij:

25 vakantiedagen = $25 : 235$ (260 werkbare dagen minus 25) x 100% = 10,63 %

26 vakantiedagen = $26 : 234$ (260 werkbare dagen minus 26) x 100% = 11,11%

27 vakantiedagen = $27 : 233$ (260 werkbare dagen minus 27) x 100% = 11,58%

Onder bestaande rechten in bovenstaande alinea wordt verstaan: het aantal vakantiedagen zoals opgenomen op de laatste loonstrook dan wel laatste vakantiekaart.

1.8 Overgang vervoerscontracten

De regeling "Overgang personeel bij overgang vervoerscontracten" is van toepassing op vervoerscontracten die worden aanbesteed en waarbij de contractwaarde van de opdracht per jaar groter is dan of gelijk is aan € 300.000,- excl. BTW.

Indien over de contractwaarde van de aanbesteding geen duidelijkheid bestaat, stelt ~~Sociaal Fonds Taxi~~ (hierna: SFT) de waarde vast.

SFT stuurt aan de betrokken werknemers een brief met informatie over de regeling.

In de brief komt terug het:

- betrokkenheidpercentage,
- type contract,
- het aantal contracturen dat de overdragende contractpartij heeft opgegeven,
- ~~met ingang van 1 januari 2018:~~ bruto uurloon, als opgegeven door de overdragende contractpartij.

De verkrijgende contractpartij doet 75% van de betrokken werknemers een schriftelijk baanaanbod waarbij tenminste onderstaande ~~vier~~ (met ingang van 1 januari 2018: vijf) punten kenmerken van de schriftelijke arbeidsovereenkomst gelijk blijven, welke de werknemer heeft bij de overdragende vervoerder:

- aantal contracturen, conform de schriftelijke arbeidsovereenkomst
- contractduur, bepaalde of onbepaalde tijd, conform de schriftelijke arbeidsovereenkomst
- datum in dienst ten behoeve van vakantiedagenberekening. Deze bullet wordt met ingang van 1 januari 2018 vervangen door: aantal vakantiedagen, conform de laatste loonstrook of laatste vakantiekaart
- de inhoud van de functie, conform de schriftelijke arbeidsovereenkomst
- ~~met ingang van 1 januari 2018:~~ laatstverdiende bruto uurloon, met inachtneming van een eventuele nog van toepassing zijnde tredeverhoging (conform artikel 3.7.2 of 3.12.2 van deze Cao), conform de laatst verkregen loonstrook.

~~Bij de inschaling van een werknemer door de verkrijgende partij is het gestelde onder artikel 3.1.3 C eerste bullet niet van toepassing. Dat wil zeggen dat wel rekening gehouden moet worden met ervaringsjaren vóór een eventuele periode van 3 jaar of meer dat werknemer niet in de branche werkzaam was. Met ingang van 1 januari 2018 komt deze alinea (beginnend met bij de inschaling van tot en met in de branche werkzaam was) te vervallen.~~

Het opnemen van een uitzendbeding en/of proeftijd in de nieuwe arbeidsovereenkomst is niet toegestaan.

Indien de verkrijgende contractpartij en de werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan komt de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst overeen met de formele ingangsdatum van het vervoerscontract.

~~De regeling overgang vervoerscontracten is opgenomen in bijlage 3 van deze CAO.~~

3.2 Inschaling rijdend personeel vanaf 1 januari 2018

3.2.1 Inschaling rijdend personeel in geval van opvolgend werkgever

Met ingang van 1 januari 2018 geldt dat werknemers die in geval van opvolgend werkgever overgaan de door hen opgebouwde ervaringsjaren (vastgesteld conform de bepalingen onder artikel 3.1.1 t/m 3.1.3) behouden. Bij indiensttreding wordt door werkgever en werknemer onderstaand formulier ingevuld, aan de hand waarvan werkgever en werknemer bepalen of er sprake is van opvolgend werkgever of niet (in dat laatste geval geldt artikel 3.2.2). Dit formulier wordt door werkgever en werknemer ondertekend en gedateerd en in het personeelsdossier van betreffende werknemer bewaard. In verband met controle op juiste inschaling kan SFT inzage verlangen in het door werkgever en werknemer ondertekende formulier.

~~Voorgaande alinea geldt niet indien werknemers bij een vervoerder in dienst komen in het kader van de regeling overgang personeel bij overgang vervoerscontracten (conform artikel 1.8 en bijlage 3). Hiervoor geldt de bepaling zoals opgenomen in artikel 1.8 en bijlage 3.~~

In geval van overgang van onderneming (ook wel bedrijfsovername genoemd) zullen op grond van artikel 7:663 BW de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst met een werknemer van rechtswege overgaan op de verkrijgende werkgever.

Formulier Inschaling in geval van opvolgend werkgever:

Werknemer zal per datum (invullen) in dienst treden bij werkgever. Teneinde te bepalen of de door werknemer opgedane ervaring in de taxisector al dan niet van invloed is op de inschaling bij werkgever, dient aangekruist te worden welke van de onderstaande situatie van toepassing is, en dient vastgesteld te worden tot welke inschaling dat leidt, waarna het formulier door zowel werknemer als werkgever dient te worden ondertekend.

DEEL I

(aankruisen hetgeen van toepassing is)

[] 1)

De vorige werkgever van werknemer is failliet geraakt waarna het failliete bedrijf door werkgever is doorgestart; werkgever heeft het door de vorige werkgever gesloten vervoerscontract geheel of gedeeltelijk overgenomen uit het faillissement, werknemer verricht bij werkgever soortgelijk werk als bij de vorige werkgever, en werknemer is niet op

eigen initiatief bij werkgever in dienst getreden, maar als gevolg van een aanleiding aan de kant van werkgever of de vorige werkgever; de overgang naar werkgever is een gevolg van een situatie die voortvloeit uit het handelen van één of beide werkgevers; werknemer heeft het werk dat is over is gegaan van de oude werkgever naar werkgever, gevolgd;

[] 2)

Werknemer was eerst via een uitzendbureau bij werkgever werkzaam, en is vervolgens, binnen zes maanden na beëindiging van die uitzendwerkzaamheden, rechtstreeks bij werkgever in dienst getreden, terwijl werknemer bij werkgever soortgelijke werkzaamheden zal verrichten als de werkzaamheden die op uitzendbasis werden verricht.

[] 3)

Werknemer was eerst rechtstreeks bij werkgever in dienst en is vervolgens binnen zes maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een uitzendbureau opnieuw bij werkgever werkzaam, terwijl werknemer via het uitzendbureau bij werkgever soortgelijke werkzaamheden zal verrichten als de werkzaamheden die op basis van de arbeidsovereenkomst bij werkgever werden verricht.

[] 43)

Werknemer gaat in concern/groepsverband op initiatief van werkgever over van één vennootschap naar een andere vennootschap, terwijl de door werknemer uit te voeren werkzaamheden niet wijzigen, of soortgelijk zijn aan de eerder uitgevoerde werkzaamheden;

[] 54)

Werknemer is werkzaam ten behoeve van een vervoerscontract, treedt niet op eigen initiatief uit dienst bij zijn oude werkgever, aanvaardt een dienstbetrekking bij een nieuwe werkgever, en blijft in dat kader werkzaam ten behoeve van hetzelfde vervoerscontract.

[] 65)

Werknemer is werkzaam bij werkgever en treedt binnen zes maanden na het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opnieuw bij werkgever in dienst.

[] 7)

Werknemer is werkzaam bij werkgever en treedt binnen zes maanden na het einde van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, opnieuw bij werkgever in dienst.

[] 86)

Werknemer is werkzaam bij een werkgever, en verricht werkzaamheden in het kader van een specifiek vervoerscontract. Het vervoerscontract wordt via onderhandse gunning, of anderszins, maar in elk geval niet via een aanbestedingsprocedure als bedoeld in artikel 1.8 van de Cao Taxivervoer deel uitmakende Regeling Overgang personeel bij overgang vervoerscontracten, overgenomen door de –nieuwe- werkgever. Werknemer verricht bij de nieuwe werkgever soortgelijk werk als bij de vorige werkgever, en werknemer is niet op eigen initiatief bij de nieuwe werkgever in dienst getreden, maar als gevolg van een aanleiding aan de kant van de nieuwe werkgever of de vorige werkgever; de overgang naar werkgever is een gevolg van een situatie die voortvloeit uit het handelen van één of beide werkgevers; werknemer heeft het werk dat is over is gegaan van de oude werkgever naar de nieuwe werkgever, gevolgd;

[] 9)

Werknemer komt bij werkgever in dienst als gevolg van artikel 1.8 van de Cao Taxivervoer deel uitmakende regeling Overgang personeel bij overgang vervoerscontracten;

[] 107)

Geen van de bovenstaande situaties is van toepassing;

DEEL II

(aankruisen hetgeen van toepassing is)

(in geval één van de punten 1 t/m 86 van Deel I is aangekruist)

Partijen bepalen op basis van door de werknemer aangeleverde informatie dat er sprake is van ervaringsjaren, met verplichte inschaling in loontrede per tot gevolg;

(in geval punt 9 van Deel I is aangekruist)

Partijen bepalen op basis van door werknemer aangeleverde laatste loonstrook dat werknemer bij zijn voorgaande werkgever € als laatstverdiend bruto uurloon genoot. Partijen stellen vast dat er op grond van artikel 3.7.2 of 3.12.2 er wel of geen* tredeverhoging moet worden toegepast. Indien werknemer nog recht heeft op een tredeverhoging en de hoogte van het laatstverdiende bruto uurloon tussen twee tredes in het loongebouw rijdend of niet-rijdend valt, wordt de werknemer minimaal ingeschaald in de naasthogere trede. De werknemer zal bij werkgever per worden ingeschaald in loontrede

(in geval punt 107 van Deel I is aangekruist)

Partijen stellen op grond van het vorenstaande vast dat werknemer vrij kan worden ingeschaald, en komen in dat kader in onderling overleg overeen dat werknemer per ingeschaald wordt in loontrede

*: doorhalen wat niet van toepassing is

Aldus vastgesteld, overeengekomen en in tweevoud ondertekend op (datum invullen) te (plaats)

Naam werkgever

naam werknemer

DIT FORMULIER IS UITSLUITEND EN ALLEEN BEDOELD TER BEPALING VAN DE INSCHALING CONFORM DE CAO TAXIVERVOER; HET FORMULIER GEEFT GEEN INVULLING OF NADERE INVULLING AAN HET BEGRIIP OPVOLGEND WERKGEVERSCHAP ZOALS DAT VOORTVLOEID UIT DE WET, ER KUNNEN DIENAANGAANDE DAN OOK GEEN RECHTEN AAN WORDEN ONTLEEND.

3.4 Inschaling niet-rijdend personeel vanaf 1 januari 2018

3.4.1 Inschaling niet-rijdend personeel in geval van opvolgend werkgever

Met ingang van 1 januari 2018 geldt dat werknemers die in geval van opvolgend werkgever overgaan de door hen opgebouwde ervaringsjaren (vastgesteld conform de bepaling onder artikel 3.3) behouden. Bij indiensttreding wordt door werkgever en werknemer onderstaand formulier ingevuld, aan de hand waarvan werkgever en werknemer bepalen of er sprake is van opvolgend werkgever of niet (in dat laatste geval geldt artikel 3.4.2). Dit formulier wordt door werkgever en werknemer ondertekend en gedateerd en in het personeelsdossier van betreffende werknemer bewaard. In verband met controle op juiste inschaling kan SFT inzage verlangen in het door werkgever en werknemer ondertekende formulier.

Voorgaande alinea geldt niet indien werknemers bij een vervoerder in dienst komen in het kader van de regeling overgang personeel bij overgang vervoerscontracten (conform artikel 1.8 en bijlage 3). Hiervoor geldt de bepaling zoals opgenomen in artikel 1.8 en bijlage 3.

In geval van overgang van onderneming (ook wel bedrijfsovername genoemd) zullen op grond van artikel 7:663 BW de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst met een werknemer van rechtswege overgaan op de verkrijgende werkgever.

Formulier Inschaling in geval van opvolgend werkgever:

Werknemer zal per datum (invullen) in dienst treden bij werkgever. Teneinde te bepalen of de door werknemer opgedane ervaring in de taxi-sector al dan niet van invloed is op de inschaling bij werkgever, dient aangekruist te worden welke van de onderstaande situaties van toepassing is, en dient vastgesteld te worden tot welke inschaling dat leidt, waarna het formulier door zowel werknemer als werkgever dient te worden ondertekend.

DEEL I

(aankruisen hetgeen van toepassing is)

1)

De vorige werkgever van werknemer is failliet geraakt waarna het failliete bedrijf door werkgever is doorgestart; werkgever heeft het door de vorige werkgever gesloten vervoerscontract geheel of gedeeltelijk overgenomen uit het faillissement, werknemer verricht bij werkgever soortgelijk werk als bij de vorige werkgever, en werknemer is niet op eigen initiatief bij werkgever in dienst getreden, maar als gevolg van een aanleiding aan de kant van werkgever of de vorige werkgever; de overgang naar werkgever is een gevolg van een situatie die voortvloeit uit het handelen van één of beide werkgevers; werknemer heeft het werk dat is over is gegaan van de oude werkgever naar werkgever, gevolgd;

2)

Werknemer was eerst via een uitzendbureau bij werkgever werkzaam, en is vervolgens, binnen zes maanden na beëindiging van die uitzendwerkzaamheden, rechtstreeks bij werkgever in dienst getreden, terwijl werknemer bij werkgever soortgelijke werkzaamheden zal verrichten als de werkzaamheden die op uitzendbasis werden verricht.

3)

Werknemer was eerst rechtstreeks bij werkgever in dienst en is vervolgens binnen zes maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een uitzendbureau opnieuw bij werkgever werkzaam, terwijl werknemer via het uitzendbureau bij werkgever soortgelijke werkzaamheden zal verrichten als de werkzaamheden die op basis van de arbeidsovereenkomst bij werkgever werden verricht.

4)

Werknemer gaat in concern/groepsverband op initiatief van werkgever over van één vennootschap naar een andere vennootschap, terwijl de door werknemer uit te voeren werkzaamheden niet wijzigen, of soortgelijk zijn aan de eerder uitgevoerde werkzaamheden;

5)

Werknemer is werkzaam ten behoeve van een vervoerscontract, treedt niet op eigen initiatief uit dienst bij zijn oude werkgever, aanvaardt een dienstbetrekking bij een nieuwe werkgever, en blijft in dat kader werkzaam ten behoeve van hetzelfde vervoerscontract.

6)

Werknemer is werkzaam bij werkgever en treedt binnen zes maanden na het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opnieuw bij werkgever in dienst.

7)

Werknemer is werkzaam bij werkgever en treedt binnen zes maanden na het einde van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, opnieuw bij werkgever in dienst.

86)

Werknemer is werkzaam bij een werkgever, en verricht werkzaamheden in het kader van een specifiek vervoerscontract. Het vervoerscontract wordt via onderhandse gunning, of anderszins, maar in elk geval niet via een aanbestedingsprocedure als bedoeld in artikel 1.8 van de Cao Taxivervoer deel uitmakende Regeling Overgang personeel bij overgang vervoerscontracten, overgenomen door de –nieuwe- werkgever. Werknemer verricht bij de nieuwe werkgever soortgelijk werk als bij de vorige werkgever, en werknemer is niet op eigen initiatief bij de nieuwe werkgever in dienst getreden, maar als gevolg van een aanleiding aan de kant van de nieuwe werkgever of de vorige werkgever; de overgang naar werkgever is een gevolg van een situatie die voortvloeit uit het handelen van één of beide werkgevers; werknemer heeft het werk dat is over is gegaan van de oude werkgever naar de nieuwe werkgever, gevolgd;

9)

Werknemer komt bij werkgever in dienst als gevolg van artikel 1.8 van de Cao Taxivervoer deel uitmakende regeling Overgang personeel bij overgang vervoerscontracten;

107)

Geen van de bovenstaande situaties is van toepassing;

DEEL II

(aankruisen hetgeen van toepassing is)

(in geval één van de punten 1 t/m 86 van Deel I is aangekruist)

Partijen bepalen op basis van door de werknemer aangeleverde informatie dat er sprake is van ervaringsjaren, met verplichte inschaling in loontrede per tot gevolg;

(in geval punt 9 van Deel I is aangekruist)

Partijen bepalen op basis van door werknemer aangeleverde laatste loonstrook dat werknemer bij zijn voorgaande werkgever € als laatstverdiend bruto uurloon genoot. Partijen stellen vast dat er op grond van artikel 3.7.2 of 3.12.2 er wel of geen* tredeverhoging moet worden toegepast. Indien werknemer nog recht heeft op een tredeverhoging en de hoogte van het laatstverdiende bruto uurloon tussen twee tredes in het loongebouw rijdend of niet-rijdend valt, wordt de werknemer minimaal ingeschaald in de naasthogere trede. De werknemer zal bij werkgever per worden ingeschaald in loontrede;

(in geval punt 107 van Deel I is aangekruist)

Partijen stellen op grond van het vorenstaande vast dat werknemer vrij kan worden ingeschaald, en komen in dat kader in onderling overleg overeen dat werknemer per ingeschaald wordt in loontrede

*: doorhalen wat niet van toepassing is

Aldus vastgesteld, overeengekomen en in tweevoud ondertekend op (datum invullen) te (plaats)

Naam werkgever

naam werknemer

DIT FORMULIER IS UITSLUITEND EN ALLEEN BEDOELD TER BEPALING VAN DE INSCHALING CONFORM DE CAO TAXIVERVOER; HET FORMULIER GEEFT GEEN INVULLING OF NADERE INVULLING AAN HET BEGRIIP OPVOLGEND WERKGEVERSCHAP ZOALS DAT VOORTVLOEID UIT DE WET, ER KUNNEN DIENAANGAANDE DAN OOK GEEN RECHTEN AAN WORDEN ONTLEEND.

3.13.1 Vakantietoelage

4. Loon voor de berekening van de 8% vakantietoelage is alles wat uit hoofde van de arbeidsovereenkomst van werkgever is ontvangen, met uitzondering van:
- verdiensten uit overwerk
 - vakantietoelage
 - winstuitkeringen
 - uitkeringen bij bijzondere gelegenheden
 - uitkeringen als gevolg van aanspraken om na verloop van tijd of onder een voorwaarde één of meer uitkeringen te ontvangen
 - vergoedingen, voor zover zij bedoeld zijn ter bestrijding van noodzakelijke kosten, die de werknemer in verband met zijn dienstverband heeft te maken
 - de HAP toeslag
 - [de OV ORT \(als opgenomen in artikel 7.2\).](#)

4.1 Vakantiedagen

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

~~De werknemer heeft recht op 25 vakantiedagen, op basis van een fulltime dienstverband. In geval van parttime medewerkers en MUP-krachten wordt het recht op vakantiedagen bepaald naar rato van het aantal verloonde uren.~~

~~De medewerkers die op 1 januari 2009 al in dienst zijn en recht hebben op meer dan 25 vakantiedagen behouden dat recht, maar dit wordt niet verder meer verhoogd.~~

~~Vanaf 1 januari 2018 wordt voorgaande alinea (vanaf de werknemer heeft tot en met verder meer verhoogd) vervangen door:~~

De werknemer heeft recht op 23 vakantiedagen, op basis van een fulltime dienstverband. [De medewerkers die op 1 januari 2018 al in dienst zijn en recht hebben op meer dan 23 vakantiedagen behouden dat recht.](#) In geval van parttime medewerkers en MUP-krachten wordt het recht op vakantiedagen bepaald naar rato van het aantal verloonde uren. Indien de werknemer overuren maakt worden hierover geen vakantiedagen opgebouwd.

Om in geval van een parttime medewerker of een MUP-kracht het recht op vakantiedagen te kunnen berekenen, moet werkgever het aantal verloonde uren per betalingsperiode vermenigvuldigen met 8,85% ([23 vakantiedagen = 23 : 260 \(werkbaar dagen\) x 100% = 8,85%](#)) (bij 23 vakantiedagen).

~~Bestaande rechten worden~~, voor zover [er sprake is van opvolgend werkgever als bedoeld het gevolg van het bepaalde](#) in artikel 3.2.1 en 3.4.1, [alsmede bestaande rechten van werknemers die op 1 januari 2018 reeds in dienst waren bij werkgever, worden](#) gerespecteerd, dat wil zeggen:

25 vakantiedagen = 25 : 260 (werkbaar dagen) x 100% = 9,62%

26 vakantiedagen = 26 : 260 (werkbaar dagen) x 100% = 10,00%

27 vakantiedagen = 27 : 260 (werkbaar dagen) x 100% = 10,38%

[Onder bestaande rechten in bovenstaande alinea wordt verstaan: het aantal vakantiedagen zoals opgenomen op de laatste loonstrook dan wel laatste vakantiekaart.](#)

5.4.1 Vakantietoelage en vakantiedagen M.U.P.-kracht

De vakantietoelage en de vakantiedagen ontstaan naar rato van het aantal gewerkte uren. De M.U.P.-kracht kan ervoor kiezen het uit te betalen uurloon te laten verhogen met de vakantiedagen volgens onderstaande berekening en/of het uurloon te laten verhogen met de vakantietoelage (8%).

Indien de MUP-kracht ervoor kiest zijn uurloon te laten verhogen met de vakantiedagen dan geldt dat verhoogd uurloon als basisloon voor het berekenen van de vakantietoelage (van 8 %).

23 vakantiedagen = $23 : 237$ (260 werkbare dagen minus 23) x 100% = 9,70%

Bestaande rechten ~~worden gerespecteerd~~, voor zover er sprake is van opvolgend werkgever als bedoeld in het gevolg van het bepaalde in artikel 3.2.1 en 3.4.1, alsmede bestaande rechten van werknemers die op 1 januari 2018 reeds in dienst waren bij werkgever, worden gerespecteerd, dat wil zeggen bij:

25 vakantiedagen = $25 : 235$ (260 werkbare dagen minus 25) x 100% = 10,63 %

26 vakantiedagen = $26 : 234$ (260 werkbare dagen minus 26) x 100% = 11,11%

27 vakantiedagen = $27 : 233$ (260 werkbare dagen minus 27) x 100% = 11,58%

Onder bestaande rechten in bovenstaande alinea wordt verstaan: het aantal vakantiedagen zoals opgenomen op de laatste loonstrook dan wel laatste vakantiekaart.