

Vergaderjaar 2013–2014

**31 521**

**Taxibeleid**

**Nr. 77**

**BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN INFRASTRUCTUUR EN MILIEU**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 juni 2014

*Inleiding*

Bij de behandeling van hoofdstuk XII van de Begroting voor 2012 in uw Kamer is de motie van het lid De Mos aangenomen, Kamerstuk 33 000 XII/33 000 A, nr. 40. In deze motie verzoekt de Kamer de regering de regeling voor rij- en rusttijden voor taxivervoer te vereenvoudigen om de lasten voor taxichauffeurs te verminderen.

Het heeft ruim twee jaar geduurd, voordat ik u het voorstel voor de uitvoering van de motie kan voorleggen. Deze tijd was nodig voor intensief overleg met KNV, FNV, CNV en ZZP Nederland om tot een breed gedragen voorstel te komen.

Bij de uitwerking van het voorstel tot uitvoering van de motie zijn de Europese arbeids- en rusttijdenregelgeving en de verkeersveiligheid als randvoorwaarden genomen. Daarnaast is ernaar gestreefd het speelveld voor ZZP-ers en werknemers in loondienst, dat op dit moment voor een belangrijk deel gelijk is, te behouden.

*Vermindering administratieve lasten en reductie regelgeving*

Met de beoogde wijzigingen worden de regels – in de geest van de motie – aanmerkelijk vereenvoudigd en worden de grootste knelpunten voor de taxibranche weggenomen.

*Minimum beschermingsniveau*

De huidige regelgeving kent vijf sets normen die zowel voor de zelfstandige als de werknemer gelden, en waarop de inspectie handhaaft (pauze, rijtijd, dagelijkse rusttijd, wekelijkse rusttijd en nachtarbeid). Aan de motie is op de volgende manier uitvoering gegeven.

- De regels voor *rijtijd* zijn geschrapt. Deze regels zijn afkomstig uit het zware (internationale) wegvervoer en gericht op een andere vorm van vervoer dan het taxivervoer.
- De regels voor *nachtarbeid* zijn versoepeld. Voor een deel van de taxibranche zijn ze niet van toepassing (bijv. gehandicaptenvervoer), en voor een ander deel (bijv. de straattaxi in uitgaansgebieden) zijn ze onnodig knellend, zeker omdat de Arbeidstijdenwet aan horecagelegenheden veel ruimte biedt in de nacht te kunnen werken. Bij collectieve regeling en instemming van de individuele werknemer mag worden afgeweken van de huidige regels en zal de inspectie er niet meer op handhaven. Zo kunnen voor werknemers binnen iedere deelsector – op CAO-niveau of ondernemingsniveau – maatwerkafspraken gemaakt worden afhankelijk van de behoefte aan nachtarbeid. Dit kan inhouden dat voor nachtarbeid van werknemers in het geheel geen regels meer gelden. Heeft iemand in het geheel geen personeel, de zzp'er, dan hoeft hij alleen «met zichzelf» te overleggen, met andere woorden, hij kan zonder meer gebruikmaken van de minimumnormen en kan deze zonder meer afzien van naleving van de extra regels voor nachtarbeid.
- De regels voor de *dagelijkse en wekelijkse rusttijd* zijn vereenvoudigd. De werknemer kan gebruik maken van deze vereenvoudigde normen, indien daarover collectieve overeenstemming is bereikt. De zelfstandige kan er zonder meer gebruik van maken.
- De regels voor de *pauze* zijn ongewijzigd gebleven en gelijk aan die in de Arbeidstijdenwet. Dit betekent één (minimum)norm die in alle gevallen verplicht is. Ook werknemers kunnen zich beperken tot die ene norm, maar wel na collectieve overeenstemming. Zo niet, dan geldt voor hen een uitgebreider pauzeregime.
- De regels voor de maximale *arbeidstijd* gelden op Europeesrechtelijke gronden alleen voor werknemers. Bij collectieve regeling kunnen zij gereduceerd worden tot één – handhaafbare – norm (gemiddeld 48 uur per week over een periode van 26 weken). Zo niet, dan genieten werknemers een uitgebreidere bescherming (waaronder een absoluut maximum van 60 uur per week en 12 uur per dienst).
- De regels voor *zondagsarbeid* gelden alleen voor werknemers. Bij collectieve regeling en instemming van de individuele werknemer mag worden afgezien van het recht op een minimum van 13 vrije zondagen. Op zondagsarbeid wordt niet gehandhaafd.

#### *Overlegmogelijkheden*

Met dit voorstel wordt meer verantwoordelijkheid gelegd bij werkgevers en werknemers. Het biedt een vereenvoudigd kader, met ruime mogelijkheden tot onderhandelingen tussen werkgever en werknemer (op CAO-, dan wel bedrijfsniveau), zodat per vervoerstype, -branche of bedrijf het gewenste «maatwerk» mogelijk is.

Een collectieve regeling kan een CAO zijn, maar iedere schriftelijke overeenstemming tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan (de OR of de personeelsvertegenwoordiging) kan -voor de toepassing van de arbeidstijdenregelgeving – gelden als collectieve regeling. CAO-afspraken over arbeids- en rusttijden hebben wel voorrang op afspraken op bedrijfsniveau.

Omdat collectief overleg voor de zelfstandige chauffeur niet van toepassing is, kan deze zonder meer afzien van naleving van de extra regels voor nachtarbeid.

### *Toezicht en handhaving*

Voor de bescherming van werknemers en voor de verkeersveiligheid is het van belang dat goed toezicht plaatsvindt. Als het voorstel wordt uitgevoerd, handhaaft de inspectie (ILT) op nog maar drie normen: de minimumnormen voor pauze, dagelijkse rusttijd en wekelijkse rusttijd. Het Sociaal Fonds Taxi (SFT) heeft een toezichthoudende taak op basis van sectorafspraken wat betreft de extra beschermende regels voor werknemers en de afspraken die daarover zijn gemaakt in de CAO, beperkt tot de bedrijven met personeel in loondienst.

SFT en ILT passen het convenant over toezicht aan ten behoeve van verbetering van het toezicht en om eventueel bestuursrechtelijke onderzoeken in te kunnen stellen.

De wettelijke regeling verwacht ik in het najaar aan u te kunnen voorleggen.

De Staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu,  
W.J. Mansveld